

PERSEPSI KAYAWAN ATAS FAKTOR PEMBENTUK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA BMT TAMZIS BANDUNG

Mugi Juwita¹, Aan Hardiyana²
STIE Tridharma Bandung¹, STIE Pasundan Bandung²
Email: mugijuwita@gmail.com¹, aan@stiepas.ac.id²

Abstract

Studies of leadership are currently dominated by transformational leadership, which based on transformational leadership research can make the organization run effectively. Transformational leadership has several dimensions that shape it. This study aims to determine what dimensions are the dominant dimensions in transformational leadership. The survey research approach was carried out on employees at the Baitul Maal Wa Tamwil Tamzis in Bandung. The test is based on the perception of employees of Baitul Maal Wa Tamwil Tamzis in Bandung as many as 37 people. The data analysis technique used PLS SEM with Smart PLS 3 for tools. The results showed that it was proven that the four dimensions were transformational leadership factors where the motivation dimension was the dominant factor in transformational leadership in Baitul Maal Wa Tamwil Tamzis in Bandung. With the results of these studies, managerial parties in Baitul Maal Wa Tamwil Tamzis in Bandung need to increase Motivation of Inspiration so that transformational leadership can run optimally.

Keywords: *leadership, transformational*

Abstrak

Kajian tentang kepemimpinan saat ini banyak didominasi oleh kepemimpinan transformasional, dimana berdasarkan pada penelitian kepemimpinan transformasional dapat membuat organisasi berjalan dengan efektif. Kepemimpinan transformasional terdapat beberapa dimensi yang membentuknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dimensi apa yang merupakan dimensi yang dominan dalam kepemimpinan transformasional. Pendekatan penelitian survey dilakukan terhadap karyawan pada perusahaan *Baitul Maal Wa Tamwil Tamzis* di Kota Bandung. Pengujian berdasarkan pada persepsi karyawan *Baitul Maal Wa Tamwil Tamzis* di Kota Bandung sebanyak 37 orang. Teknik analisis data menggunakan SEM PLS dengan alat bantu Smart PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terbukti bahwa ke empat dimensi merupakan faktor pembentuk kepemimpinan transformasional dimana dimensi Motivasi Inspirasi merupakan faktor yang dominan dalam kepemimpinan transformasional di *Baitul Maal Wa Tamwil Tamzis* di Kota Bandung. Dengan hasil penelitian tersebut maka pihak manajerial di *Baitul Maal Wa Tamwil Tamzis* di Kota Bandung perlu untuk meningkatkan Motivasi Inspirasi sehingga kepemimpinan transformasional dapat berjalan dengan optimal.

Kata kunci: kepemimpinan, transformasional.

PENDAHULUAN

Perkembangan jasa keuangan saat ini sedang mengalami pergeseran paradigma disebabkan adanya perubahan perilaku konsumen jasa keuangan. Dengan adanya teknologi menyebabkan munculnya *financial technology* yang menawarkan kemudahan dalam melakukan transaksi pinjaman secara mudah dengan memanfaatkan teknologi informasi. Hal ini tentunya berdampak pada jasa keuangan yang ada sebelumnya seperti *Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)* atau yang disebut dengan koperasi jasa keuangan syariah.

Dengan adanya tantangan tersebut maka penyedia jasa *Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)* perlu untuk menghadapi tantangan dengan perhitungan yang matang. Untuk menghasilkan strategi yang baik maka pemimpin *Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)* perlu upaya untuk meningkatkan layanan yang ada dan memberikan solusi atas tantangan tersebut. Peranan pemimpin dalam mengimplementasikan strategi tersebut dapat tercapai jika bawahannya atau karyawan *Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)* dapat menjalankan arahan yang diberikan oleh pimpinan. Pada saat ini kajian mengenai kepemimpinan pada organisasi banyak menggunakan model

kepemimpinan transformasional dalam melaksanakan efektivitas proses bisnisnya.

Penelitian sebelumnya mengenai kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa dengan adanya pemimpin yang dapat menghasilkan efektivitas dalam organisasi. Berdasarkan data empirik yang ada menunjukkan peran penting kepemimpinan transformasional dalam mewujudkan tujuan organisasi. Lebih lanjut data dilapangan dengan menggunakan survey pendahuluan menunjukkan bahwa kepemimpinan belum optimal seperti yang ditunjukkan dengan tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1Tanggapan Responden atas Kepemimpinan Transformasional

No	Dimensi	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Karisma/Pengaruh ideal	5,2%	36,6%	36,6%	16,6%	5%
2	Motivasi Inspirasi	18,3%	36,6%	45%	6,6%	0
3	Stimulasi Intelektual	4%	51,1%	28,8%	4%	2%
4	Pertimbangan Individu	2%	23,3%	28,3%	18,3%	0

Keterangan :

- 5 : Sangat Memuaskan
- 4 : Memuaskan
- 3 : Cukup Memuaskan
- 2 : tidak Memuaskan
- 1 : Sangat Tidak Memuaskan

Tabel di atas menunjukkan adanya permasalahan dalam kepemimpinan transformasional, hasil dari dimensi pengaruh ideal dengan jumlah yang berimbang antara tidak memuaskan dengan cukup memuaskan yaitu 36,6%, dimensi motivasi inspirasi dengan jumlah terbanyak cukup memuaskan 45%, dimensi stimulasi intelektual dengan jumlah terbanyak tidak memuaskan 51,1%, dan dimensi pertimbangan individu dengan jumlah terbanyak cukup memuaskan 28,3%.

Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) bergerak dibidang simpanan dan pembiayaan serta investasi dengan pola bagi hasil. Hal ini seperti yang ada di BMT TAMZISKota Bandung. BMT ini merupakan koperasi simpan pinjam, yang memanfaatkan dana dari masyarakat dan dikucurkan kembali ke tangan masyarakat dalam bentuk pembiayaan (kredit).

October 1, 2018

BMT atau baitul maal watamwil terdiri dari dua istilah, yaitu baitul maal dan baitul tamwil. Baitul maal lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit seperti: zakat, infaq dan sodaqoh. Sedangkan baituttamwil sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersil. Peran BMT dalam menumbuhkembangkan usaha mikro di lingkungannya merupakan sumbangan yang sangat berarti bagi pembangunan nasional. BMT tidak digerakkan dengan motif laba saja, tetapi juga dengan motif sosial. BMT beroperasi dengan pola syariah yaitu dengan prinsip bagi hasil.

Dalam mengoperasikan kinerja BMT, tujuan organisasi yang terangkum dalam visi dan misi BMT TAMZIS tentunya membutuhkan banyak dukungan dari berbagai aspek, sebuah organisasi atau perusahaan pastinya harus dapat mengembangkan dirinya agar bisa mendapatkan profit yang lebih dan menjadi nilai lebih di masyarakat. Pencitraan menjadi kebutuhan mendasar dalam mengembangkan sebuah organisasi jasa, karena semakin baik citranya maka pelanggan semakin dekat, ditambah juga dengan kelebihan-kelebihan yang ditawarkan dari produk sebuah perusahaan jasa seperti KJKS BMT TAMZIS.

Dan inipun terlihat dalam perusahaan jasa berbentuk koperasi yaitu KJKS BMT TAMZIS di area Bandung. Bahwasannya tidak mudah menciptakan budaya organisasi yang dianggap baik. Untuk menjadi patokan setiap karyawan, kepemimpinan harus jeli menilai setiap kondisi yang ada dengan setiap latar belakang personil, motivasi yang diberikan dan menciptakan budaya kerja yang baik bagi organisasi. Agar terwujud produktivitas tinggi dan kinerja yang baik bagi setiap karyawan BMT TAMZIS diperlukan kepemimpinan transformasional yang baik sehingga dapat mengatasi tantangan yang ada. Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang dikembangkan oleh Bass (1990) yang kemudian elaborasi bersama Avolio (1993), beberapa penelitian telah menunjukkan peran penting kepemimpinan transformasional terhadap organisasi seperti penelitian yang dilakukan oleh Deinert, et al., (2015); Waldman, Carter & Hom (2015); Irshad & Hashmi (2014).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kontribusi dimensi kepemimpinan transformasional yang paling dominan sehingga dapat memberikan masukan langkah apa yang seharusnya dilakukan oleh pimpinan dalam mengoptimalkan program kerja yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang dimensi yang dominan dalam kepemimpinan transformasional pada KJKS BMT TAMZIS Bandung.

KAJIAN LITERATUR

Inti dari sebuah manajemen adalah pemimpin, artinya pemimpin sangat penting peranannya bahkan manajemen tidak akan dapat mencapai tujuannya jika tidak ada pemimpin. Berdasarkan pada teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass (1990), Bass & Avolio (1993) dan di ekplanasi oleh beberapa penelitian meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Piccolo (2004); Dumdum, Lowe dan Avolio (2013) dan Banks, et al., (2016). Beberapa penelitian saat ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat merupakan anteseden seperti penelitian yang dilakukan oleh Jin, Seo & Shapiro, (2016); Zhang, Wang & Pearce (2014); Phaneuf, et al., (2016), merupakan mediasi ataupun moderator seperti penelitian yang dilakukan oleh Henker, Sonnentag & Unger (2015); Dóci & Hofmans, (2015); Kopperud, Martinsen & Humborstad, (2014), maupun sebagai dampak seperti penelitian yang dilakukan oleh Deinert, et al., (2015); Waldman, Carter & Hom (2015); Irshad & Hashmi (2014). Terdapat empat dimensi yang diajukan dalam teori kepemimpinan transformasional yaitu:

Karisma

Karisma merupakan komponen penting dalam konsep kepemimpinan transformasional. (Bass & Avolio, 1993) pemimpin karismatik haruslah memiliki kriteria sebagai seorang yang tinggi tingkat kepercayaan dirinya, kuat keyakinan dan idealismenya serta mampu mempengaruhi orang lain. Pemimpin yang karismatik pada umumnya memperoleh perasaan cinta dari anak buah, bahkan bawahan merasa percaya diri dan saling mempercayai di bawah seorang pemimpin yang karismatik. Bagi seorang pemimpin karismatik, bawahan menerima pemimpinnya sebagai model yang diinginkan setiap saat, tumbuh antusiasme kerja anak buah, mampu membuat anak buah bekerja lebih lama dengan senang hati. (Zhang, Wang & Pearce, 2014) Skala karisma kepemimpinan transformasional mendeskripsikan sejauhmana pemimpin menciptakan antusiasme anak buah, mampu membedakan hal-hal yang benar-benar penting, serta membangkitkan perasaan mengemban misi terhadap organisasi. Melalui karisma, pemimpin mengilhami loyalitas dan ketekunan, menanamkan kebanggaan dan kesetiaan selain membangkitkan rasa hormat (Babcock-Roberson & Strickland, 2010).

Pertimbangan Individual

Setiap pemimpin transformasional akan memperhatikan faktor-faktor individual sebagaimana tidak bisa disamaratakan karena adanya perbedaan, kepentingan dan

October 1, 2018

pengembangan diri yang berbeda (Kopperud, Martinsen & Humborstad, 2014). Dalam model kepemimpinan transformasional pertimbangan individual diartikan sebagai perilaku yang mencerminkan suatu kepekaan terhadap keanekaragaman, keunikan minat, bakat serta mengembangkan diri.

Menurut pertimbangan individu (konsiderasi) adalah menunjukkan perilaku yang bersahabat, saling adanya kepercayaan, saling menghormati dan hubungan yang sangat hangat di dalam kerja sama antara pemimpin dengan anggota kelompok. Seorang pemimpin transformasional akan memperhatikan faktor-faktor individu sebagaimana mereka tidak boleh disamaratakan karena adanya perbedaan, kepentingan, latar belakang sosial, budaya, dan pengembangan diri yang berbeda satu dengan yang lain (Banks, 2016). Artinya, seorang pemimpin akan memberikan perhatian untuk membina, membimbing, dan melatih setiap orang sesuai dengan karakteristik individu yang dipimpinya.

Selanjutnya menurut Bass dan Avolio (1993) mengatakan model kepemimpinan ini mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan (pengikut) serta secara khusus mau memperhatikan kebutuhan bawahan (pengikut) akan pengembangan karier.

Stimulasi Intelektual

Dalam kepemimpinan transformasional seorang pemimpin melakukan stimulasi-stimulasi intelektual. Elemen kepemimpinan ini antara lain kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan, menafsirkan dan mengelaborasi simbol yang muncul dalam kehidupan, dan mengajak bawahan untuk berpikir dengan cara-cara benar (Ramdhan, 2015). Dalam arti, bawahan dikondisikan pada situasi untuk selalu bertanya pada diri sendiri dan mengembangkan kemampuan pemecahan masalah secara bebas. Sementara menurut Waldman, Carter & Hom (2015) melalui kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin akan melakukan stimulasi-stimulasi intelektual.

Inspirasional

Inspirational motivation, pemimpin memberikan arti dan tantangan bagi pengikut dengan maksud menaikkan semangat dan harapan, menyebarkan visi, komitmen pada tujuan dan dukungan tim. Kepemimpinan transformasional secara jelas mengkomunikasikan harapan-harapan, yang diinginkan pengikut tercapai (Bass & Avolio, 1993). Pemimpin transformasional berperilaku dengan tujuan untuk memberi motivasi dengan inspirasi terhadap orang-orang disekitarnya.

October 1, 2018

Perilaku pemimpin inspirasional dapat merangsang antusiasme bawahan terhadap tugas-tugas kelompok dan dapat mengatakan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok (Anwar,2016). Pemimpin transformasional harus dapat berperan banyak didalam menstimulasi orang-orang yang terlibat agar menjadi lebih kreatif dan inovatif di samping dia juga merupakan seorang pendengar yang baik (Jung, Chow & Wu, 2003).

METODE PENELITIAN

Penelitian akan dilakukan di KJKS BMT TAMZIS Bandung. Penelitian berlangsung selama 4 bulan terhitung mulai bulan Juni 2015 sampai dengan Oktober 2015. Untuk kepentingan penelitian lebih baik diambil semua populasi sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus. Penulis akan mengambil data secara populasi sebanyak 32 orang responden.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa penelitian ini mencakup empat dimensi sebagaimana berikut Charisma atau *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration or individualized attention* (pertimbangan individu).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menelaah studi literatur dan penyebaran angket kepada reponden. Dalam penyusunan angket berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan, maka masing-masing variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat akan diuraikan dalam bentuk pernyataan diberi nilai dengan menggunakan skor untuk menentukan bobot penilaian. Kemudian dalam pengolahan data digunakan skala pengukuran yang diperoleh melalui hasil jawaban responden yaitu dengan menggunakan skala Likert selanjutnya hasil angket dihitung. Selanjutnya untuk pengkategorian data digunakan tabulasi data.

Sebelum alat ukur (kuesioner) digunakan terlebih dahulu dilakukan uji Validitas dan uji Reliabilitas. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan tepat atau sudah dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sementara untuk uji reliabilitas yakni untuk mengetahui kriteria dalam instrumen digunakan kriteria Kock (2012). Teknik analisis data menggunakan SEM PLS dengan alat bantu Smart PLS 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden

Berkaitan dengan uraian observasi awal yang penulis lakukan fokus pada BMT Tamzis yang berada di kantor cabang Bandung (Bandung, Cimahi dan Ujungberung) bahwa tingkat pendidikan pegawai Tamzis Bandung adalah S-2 sebanyak 2 orang, S-1 sebanyak 17 orang, dan SMU sebanyak 3 orang. Jika di presentasikan S-2 sebesar 4,2%, S-1 sebesar 87,3%, dan SMU sebesar 8,5%. Didapatkan bahwa S-2 dengan jumlah 2 orang merupakan manager marketing cabang dan manager administrasi cabang, sedangkan 17 orang yang sebagaian 8 diantaranya adalah staff administrasi, dan *front office* dan sisanya dengan jumlah 9 orang adalah *account officer* dan *marketing* cabang sedangkan untuk 3 orang dengan latar belakang pendidikan SMU merupakan *office boy* dan *security*.

Pengujian kualitas data ditunjukkan pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2 Outer Loading, AVE, CA, CR

Variabel	Outer Loading	AVE	CA	CR
Kharisma		0.586	0.765	0.845
X1.1	0.594			
X1.2	0.765			
X1.3	0.855			
X1.4	0.845			
Motivasi		0.637	0.738	0.840
X2.1	0.846			
X2.2	0.774			
X2.3	0.771			
X2.4	0.573			
Intelektual		0.538	0.721	0.823
X3.1	0.726			
X3.2	0.800			
X3.3	0.719			
X3.4	0.681			
Individual		0.514	0.714	0.798
X4.1	0.689			
X4.2	0.779			
X4.3	0.676			
X4.4	0.579			
Transformasional		0.725	0.811	0.888

Juwita, Persepsi Karyawan atas Faktor Pembentuk Kepemimpinan Transformasional pada BMT TAMZIS Bandung

October 1, 2018

Perhitungan kualitas data menunjukkan bahwa nilai outer loading diatas 0.5, AVE diatas 0.5, CA dan CR diatas 0.7 sesuai dengan kriteria Kock (Sidharta, Affandi&Priadana, 2016). Selanjutnya hasil penelitian terhadap variabel kepemimpinan Transformasional, dilakukan melalui hasil perhitungan terhadap masing-masing pernyataan pendukung variabel kepemimpinan transformasional untuk mengetahui gambaran deskriptif sebagai berikut:

Tabel 3 Rekapitulasi Variabel Kepemimpinan Transformasional

Pernyataan	Frekuensi Kepemimpinan Transformasional					TS	Mean	Kriteria
	5	4	3	2	1			
Pemimpin anda selalu berbicara/ berpendapat tanpa rasa ragu dan benar adanya	6	11	10	4	1	113	3.14	Cukup Baik
Pimpinan anda selalu menunjukkan idealisasi yang tinggi	10	13	2	6	1	121	3.36	Cukup Baik
Pimpinan anda mampu menumbuhkan keyakinan agar anda mampu menyelesaikan pekerjaan	8	8	10	0	6	108	3.00	Cukup Baik
Pimpinan anda tahu dan mengerti terutama visi dan misi dinas pada unit kerjanya	13	8	7	3	1	125	3.47	Baik
Pimpinan dapat dg mudah mengenali dorongan anda bekerja sehingga tuntutan pekerjaan dan imbalan sepadan	3	2	9	4	14	72	2.00	Tidak Baik
Pimpinan selalu memberikan inspirasi tentang pekerjaan anda	3	14	9	6	0	110	3.06	Cukup Baik
Pimpinan anda dapat	11	1	10	9	1	108	3.00	Cukup

**Juwita, Persepsi Karyawan atas Faktor Pembentuk Kepemimpinan
Transformasional pada BMT TAMZIS Bandung**

October 1, 2018

selalu memberikan semangat dan harapan masa depan pada anda								Baik
Pimpinan anda mampu melakukan suatu perubahan untuk meningkatkan kinerja	11	3	15	3	0	118	3.28	Cukup Baik
Pimpinan selalu memotivasi anda agar selalu berani mengambil resiko dalam setiap pekerjaan	9	10	13	0	0	124	3.44	Baik
Anda diberi kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan dan menyampaikan ide-ide anda	13	9	6	4	0	127	3.53	Baik
Pimpinan anda selalu mampu memberikan kerangka berpikir ideal pada anda	17	7	3	2	3	129	3.58	Baik
Pimpinan anda memiliki kemampuan menyelesaikan masalah dengan kreativitas	7	6	13	4	2	108	3.00	Cukup Baik
Pimpinan anda mengetahui dengan baik kemampuan bawahannya/pelaksana	3	2	9	4	14	72	2.00	Tidak Baik
Setiap mengalami kesulitan dalam tugas saya, pimpinan selalu berinisiatif membantu	7	12	13	0	0	122	3.39	Baik
Pimpinan anda mampu menjadi mentor bagi anda	10	11	3	3	5	114	3.17	Cukup Baik

Juwita, Persepsi Karyawan atas Faktor Pembentuk Kepemimpinan Transformasional pada BMT TAMZIS Bandung

October 1, 2018

Pimpinan peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada bawahan/ pelaksana	12	3	14	3	0	120	3.33	Cukup Baik
Pimpinan mampu mengaktualisasikan dirinya untuk memotivasi anda	11	10	11	0	0	128	3.56	Baik
Pimpinan dapat membuat suasana kerja menjadi nyaman atau kompetitif seperti yg diharapkan	3	4	7	4	14	74	2.06	Tidak Baik
Total Skor	785	536	492	118	62	1993	3.15	
Presentase	39.38	26.89	24.68	5.92	3.12	100,00		
STDEV	0.540						2.61	3.69
Kriteria	Cukup Baik							

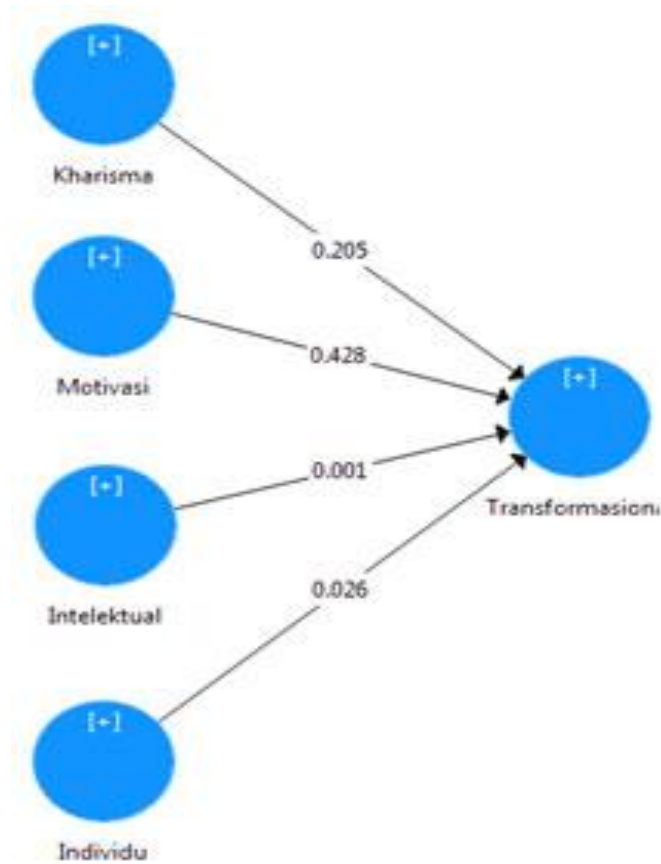
Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional terdiri dari 18 pernyataan dengan rincian frekuensi sebagai berikut:

Jumlah item jawaban yang dinyatakan bahwa yang menjawab skala 1 sebesar 3,12 persen, menjawab skala 2 sebesar 5,92 persen, menjawab skala 3 sebesar 24,68 persen, menjawab skala 4 sebesar 26,89 persen, dan menjawab skala sebesar 39,38 persen. Hal ini berarti bahwa data tersebut terpecah dari yang terkecil sampai terbesar dengan nilai rata-rata sebesar dan total skor keseluruhan sebesar 1.993 dan standar deviasi sebesar 0.540 dengan kategori jawaban berada pada rentang 2.61-3.69 dengan kriteria cukup baik menuju baik

Urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing-masing pernyataan diurutkan berdasarkan rata-rata terendah yaitu pada pernyataan: Pimpinan dapat dengan mudah mengenali dorongan anda bekerja sehingga tuntutan pekerjaan dan imbalan sepadan dengan nilai rata-rata 2.00, dan pernyataan; Pimpinan anda mengetahui dengan baik kemampuan bawahannya/pelaksana dengan rata-rata yg sama 2.00. Adapun pernyataan tertinggi adalah; Pimpinan anda selalu mampu memberikan kerangka berpikir ideal pada anda dengan nilai rata-rata sebesar 3.58.

Hasil Analisis Data

Hasil perhitungan dengan menggunakan program Smart PLS 3 memperoleh besaran koefisien beta seperti yang dijelaskan pada tabel di bawah ini:



Gambar 1 Model Penelitian

Tabel 3 Signifikansi

Path Coefficients	Original sample	Mean	SD	T value	P value	Kriteria
Kharisma -> Transformasional	0.205	0.376	0.116	3.742	0.000	signifikan
Motivasi -> Transformasional	0.428	0.599	0.105	4.964	0.000	signifikan
Intelektual -> Transformasional	0.001	0.098	0.105	2.001	0.049	signifikan
Individu -> Transformasional	0.026	0.126	0.101	2.420	0.028	signifikan

October 1, 2018

Tabel di atas menggambarkan hasil perhitungan bahwa variabel X_1 (kharisma) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,205, Variabel X_2 (motivasi) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,428 dan Variabel X_3 (intelektual) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,001 dan X_4 (individu) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,026.

Hasil perhitungan Koefisien determinasi (R kuadrat) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Kharisma (X_1), Motivasi (X_2), Intelektual (X_3) dan Individu (X_4) dalam menentukan variasi Kepemimpinan Transformasional (Y) adalah sebesar 78,7 %. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut menentukan variasi Kepemimpinan Transformasional KJKS BMT TAMZIS Bandung ditunjukkan oleh nilai $P_yC = 0,213$ atau sebesar 21,3%.

Berdasarkan hasil pengolahan data kepemimpinan transformasional berada pada kategori cukup baik. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dimensi dari Bass dan Avolio (2010) yaitu kharisma, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu, pada umumnya berjalan cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang lemah yaitu mengenai kaderisasi pada KJKS BMT TAMZIS yang masih lemah menjadikan pemimpin-pemimpin yang dipersiapkan untuk pelebaran cabang selanjutnya cenderung belum optimal. Ini dapat dilihat dari peningkatan sumber daya manusia yang dilakukan pihak manajemen terhadap pegawai TAMZIS.

Kedua Pegawai yang berada di KJKS BMT TAMZIS, memiliki sumber daya yang baik, akan tetapi di daerah Bandung sendiri pegawai yang bernatabene unggul jarang yang bertahan lama bekerja, hal ini terjadi karena peningkatan sumber daya manusia dan kaderisasi yang dilakukan pihak manajemen belum optimal. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Bass dan Avolio.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data kepemimpinan transformasional berada pada kategori cukup baik. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dimensi kharisma, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, pertimbangan individu, pada umumnya berjalan cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang lemah yaitu mengenai kaderisasi pada KJKS BMT TAMZIS yang masih lemah menjadikan pemimpin-pemimpin yang dipersiapkan untuk pelebaran cabang selanjutnya cenderung belum optimal. Ini dapat dilihat dari peningkatan sumber daya manusia yang dilakukan pihak manajemen terhadap pegawai TAMZIS.

REFERENSI

- Anwar, Y. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen terhadap Budaya Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kontigensi*, 4(2), 104-115.
- Babcock-Roberson, M. E., & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of psychology*, 144(3), 313-326.
- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., & Guler, C. E. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 634-652.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership: A response to critiques. In M. M. Chemers & R. Ayman (Eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions* (pp. 49-80). San Diego, CA, US: Academic Press.
- Deinert, A., Homan, A. C., Boer, D., Voelpel, S. C., & Gutermann, D. (2015). Transformational leadership sub-dimensions and their link to leaders' personality and performance. *The Leadership Quarterly*, 26(6), 1095-1120.
- Dumdum, U. R., Lowe, K. B., & Avolio, B. J. (2013). A meta-analysis of transformational and transactional leadership correlates of effectiveness and satisfaction: An update and extension. In *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead 10th Anniversary Edition* (pp. 39-70). Emerald Group Publishing Limited.
- Dóci, E., & Hofmans, J. (2015). Task complexity and transformational leadership: The mediating role of leaders' state core self-evaluations. *The Leadership Quarterly*, 26(3), 436-447.
- Henker, N., Sonnentag, S., & Unger, D. (2015). Transformational leadership and employee creativity: the mediating role of promotion focus and creative process engagement. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 235-247.
- Jin, S., Seo, M. G., & Shapiro, D. L. (2016). Do happy leaders lead better? Affective and attitudinal antecedents of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 64-84.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of applied psychology*, 89(5), 755-768.

October 1, 2018

- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The leadership quarterly*, 14(4-5), 525-544.
- Irshad, R., & Hashmi, M. S. (2014). How transformational leadership is related to organizational citizenship behavior? The mediating role of emotional intelligence. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(2), 413-425.
- Kopperud, K. H., Martinsen, Ø., & Humborstad, S. I. W. (2014). Engaging leaders in the eyes of the beholder: On the relationship between transformational leadership, work engagement, service climate, and self-other agreement. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 29-42.
- Phaneuf, J. É., Boudrias, J. S., Rousseau, V., & Brunelle, É. (2016). Personality and transformational leadership: The moderating effect of organizational context. *Personality and Individual Differences*, 102, 30-35.
- Ramadhan, D. (2015). Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Komitmen Organisasi dan implikasinya Kinerja Pegawai. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2), 117-128.
- Sidharta, I., Affandi, A., & Priadana, S. (2016). Service quality of pharmaceutical service at public hospital in Bandung, Indonesia. *International Journal of PharmTech Research*, 9(4), 142-146.
- Waldman, D. A., Carter, M. Z., & Hom, P. W. (2015). A multilevel investigation of leadership and turnover behavior. *Journal of Management*, 41(6), 1724-1744.
- Zhang, W., Wang, H., & Pearce, C. L. (2014). Consideration for future consequences as an antecedent of transformational leadership behavior: The moderating effects of perceived dynamic work environment. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 329-343.