

EFEKTIVITAS PELATIHAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI PADA PENGURUS HIMPUNAN MAHASISWA PSIKOLOGI

Kurniawan Kerebungu¹, Great Erick Kaumbur², David P.T Mondigir³

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia¹

Universitas Negeri Manado, Indonesia^{2,3}

Email: kurniawan.kerebungu@yahoo.com, greatkaumbur@gmail.com,
dmondigir@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Berprestasi pada pengurus himpunan mahasiswa Psikologi, Universitas Negeri Manado. Metode penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian Eksperimental. Subjek penelitian yang digunakan berjumlah 23 responden. Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Motivasi Berprestasi. Analisis berdasarkan Uji Paired Sample T-test yang menghasilkan nilai Mean -17,00, dengan nilai korelasi 0.108 dan nilai signifikan $P=0.000$, dimana nilai $P < 0.05$ sehingga dapat dibuktikan bahwa ada kenaikan rata-rata pada saat sebelum dan sesudah dilaksanakannya pelatihan kepemimpinan transformasional. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari pelatihan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi dari pengurus himpunan mahasiswa psikologi. Pelatihan seperti ini perlu rutin dilaksanakan agar supaya regenerasi kepengurusan selalu berkembang.

Kata kunci: Pelatihan Kepemimpinan Transformasional; Motivasi Berprestasi.

Abstract

This study aims to determine the effect of Transformational Leadership Training on Achievement Motivation in Psychology student management, Manado State University. The researchers used a quantitative research approach with experimental research methods. The research subjects are 23 respondents. The research instrument used in this study is Achievement Motivation scale. The analysis was based on the Paired Sample T-test which resulted in a mean value of -17.00, with a correlation value of 0.108 and a significant value of $P=0.000$, where the P value was <0.05 so it could be proven that there was an increase in the average before and after the held of transformational leadership training. From these results it can be concluded that there is an effect of transformational

leadership training on achievement motivation of the psychology student association management of Manado State University. Training like this needs to be routinely carried out so that management regeneration always develops.

Keywords: *Transformasional Leadership Training; Achivement Orientation*

Pendahuluan

Pada masa sekarang ini Organisasi merupakan tempat dimana kita bisa mengembangkan diri kita. Dalam organisasi banyak hal yang dapat kita dapatkan dan temukan, yang hal tersebut tidak dapat kita temukan di tempat lain seperti pada saat kita mengikuti perkuliahan. Pada dasarnya organisasi adalah sebuah kelompok individu yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan tertentu, tujuan dari organisasi ini ialah untuk merealisasikan keinginan dan cita cita bersama anggota organisasi, tujuan organisasi yang kedua ialah hasil akhir yang diinginkan di waktu yang akan datang.

Dalam berorganisasi tentunya diperlukan Achievement Orientation atau Motivasi Berprestasi agar supaya organisasi ini dapat berkembang menjadi lebih baik lagi. Tetapi yang disayangkan kita banyak mendapati organisasi yang sulit untuk berkembang, kesulitan organisasi untuk berkembang ini bukan dikarenakan organisasinya yang tidak mampu tetapi bagaimana setiap individu yang ada di organisasi ini yang sulit untuk melakukan pengembangan terhadap organisasinya salah satu faktor sulitnya organisasi dalam berkembang ialah kurangnya Achievement Orientation atau Motivasi Berprestasi pada setiap anggota organisasi. Hal terburuk yang bisa didapatkan organisasi yang tidak mampu berkembang ialah dimana organisasi ini tidak dapat mencapai tujuan utama mereka, sehingga mungkin organisasi ini bisa menjadi organisasi yang vakum dikarenakan kurangnya motivasi pada setiap anggotanya.

Organisasi tersebut merupakan wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan peningkatan ilmu dan pengetahuan, serta integritas kepribadian mahasiswa. Organisasi kemahasiswaan juga sebagai wadah pengembangan kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa diperguruan tinggi yang meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat, bakat dan kegemaran mahasiswa itu sendiri (Sudarman, 2004).

Menurut Sukirman (2004), organisasi kemahasiswaan adalah kegiatan tidak wajib atau pilihan yang penting diikuti oleh setiap mahasiswa selama studinya sehingga melengkapi hasil belajar secara utuh. Pilihan Kegiatan ekstrakurikuler harus sesuai dengan minat dan bakat mahasiswa karena kegiatan tersebut merupakan sarana pelengkap pembinaan kemampuan pribadi sebagai calon intelektual di masyarakat nantinya.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan organisasi kemahasiswaan meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat, bakat dan kegemaran yang bisa diikuti oleh mahasiswa di tingkat jurusan, fakultas dan universitas.

Tujuannya untuk memperluas wawasan, ilmu dan pengetahuan serta membentuk kepribadian mahasiswa.

Dalam Organisasi dan lebih khususnya dalam Organisasi Mahasiswa pasti memiliki beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi dalam berorganisasi untuk meningkatkan mutu organisasi tersebut salah satunya ialah Motivasi berprestasi.

Motivasi berprestasi (Achievement Orientation) juga populer dengan sebutan Need for achievement yang dikemukakan oleh Mc Clelland. Istilah Need for achievement pertama kali dipopulerkan oleh Mc Clelland dengan sebutan n-ach sebagai singkatan dari need for achievement. Mc Clelland menganggap n-ach sebagai virus mental. Virus mental tersebut merupakan suatu pikiran yang berhubungan dengan bagaimana melakukan sesuatu dengan baik, lebih cepat lebih efisien dibanding dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya. Kalau virus mental tersebut bertingkah laku secara giat (Weiner,1985).

Menurut Mc Clelland (1987: 40) pengertian motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Lindgren (1976) mengemukakan hal senada bahwa motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan yang ada pada seseorang sehubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi serta mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi segala rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha untuk melebihi hasil kerja yang lampau, serta mengungguli hasil kerja yang lain.

McClelland (1987) mengemukakan bahwa ada beberapa karakteristik individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu : 1). Perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan yaitu keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang sebaik-baiknya. Sekali orang yang berprestasi tinggi memilih suatu tujuan untuk dicapai, maka ia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai ia benar-benar berhasil secara gemilang. Hal ini berarti bahwa ia bertekad akan mencapai tujuan yang telah dipilihnya dengan ketekatan hati yang bulat. Dia tidak bisa meninggalkan tugas yang selesai baru separuh perjalanan, dan dia tidak akan puas sebelum pekerjaan itu selesai seluruhnya. Tipe komitmen pada dedikasi ini memancar dari kepribadian yang teguh. Orang lain merasakan bahwa orang berprestasi tinggi seringkali tidak bersahabat (loner). Dia cenderung realistis mengenai kemampuannya dan tidak menyenangi orang lain bersama-sama dalam satu jalan dalam pencapaian suatu tujuan. 2). Bertanggungjawab yaitu mampu bertanggungjawab terhadap dirinya sendiri dan menentukan masa depannya, sehingga apa yang dicitacitakan berhasil tercapai. Evaluatif, yaitu menggunakan umpan balik untuk menentukan tindakan yang lebih efektif guna mencapai prestasi, kegagalan yang dialami tidak membuatnya putus asa, melainkan sebagai pelajaran untuk berhasil. 3). Evaluatif yaitu Memerlukan umpan balik yang segera. Ciri ini amat dekat dengan karakteristik di atas. Seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi, pada umumnya lebih mengenangi akan semua informasi akan hasil-hasil yang dikerjakannya. Informasi yang merupakan umpan balik yang bisa memperbaiki prestasinya dikemudian hari sangat dibutuhkan oleh orang

tersebut. Informasi itu akan memberikan kepadanya penjelasan bagaimana ia berusaha memperoleh hasil. Sehingga ia tahu kekurangannya, yang nantinya bisa diperbaiki untuk peningkatan prestasi berikutnya.4). Kreatif dan inovatif yaitu mampu mencari peluang-peluang dan menggunakan kesempatan untuk dapat menunjukkan potensinya. Seseorang yang berprestasi tinggi, pada umumnya memiliki pemikiran yang kreatif dan inovatif, dimana dia bisa memunculkan ide dan membuat sesuatu yang baru.5). Menyukai tantangan yaitu senang akan kegiatan-kegiatan yang bersifat prestatif dan kompetitif. Seseorang yang berprestasi tinggi, pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak memperdulikan penghargaan-penghargaan materi. Ia lebih tertarik pada materi intrinsik dari tugas yang dibebankan kepadanya sehingga menimbulkan prestasi dan sama sekali tidak mengharapkan hadiah-hadiah materi dan penghargaan lainnya atas prestasinya tersebut. Kalau dalam berprestasi kemudian mendapatkan pujian, penghargaan dan hadiah-hadiah yang melimpah, hal tersebut bukanlah karena ia mengharapkan tetapi karena orang lain atau lingkungannya yang akan menghargainya.

Ada beberapa cara dalam meningkatkan motivasi berprestasi dalam organisasi salah satunya ialah dengan melaksanakan pelatihan pada organisasi dimana dalam pelatihan tersebut diharapkan bisa meningkatkan motivasi berprestasi anggota organisasi agar supaya organisasi dapat berkembang dan maju agar bisa mencapai tujuan yang telah di tentukan pada saat pembentukan organisasi tersebut.

Menurut Simamora (Sinambela, 2016) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian – keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten. Ivancovich, Lorenzo, Skinner dan Crosby (Sinambela 2016) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses yang sistematis untuk mengubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut APIO tahapan pelatihan terbagi menjadi: 1) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan: melakukan training need analysis. 2) Membuat desain pelatihan: menentukan tujuan pelatihan, metode dan aktivitas pelatihan, serta metode evaluasi pelatihan. 3) Melaksanakan dan memfasilitasi pelatihan: pengorganisasian sumberdaya, pemberian materi pelatihan, penerapan strategi pelatihan. 4) Melakukan evaluasi hasil pelatihan: menentukan metode penilaian dan evaluasi, mengukur hasil pelatihan, memberikan feedback pelatihan (kepada trainee dan organisasi).

Pelatihan yang dapat diterapkan pada peningkatan Motivasi berprestasi organisasi salah satunya ialah pelatihan kepemimpinan transformasional dimana training ini bisa membawa pemikiran anggota organisasi menjadi lebih terbuka lagi dan menambah pemahaman yang mendalam tentang organisasi dan cara memimpin dan mengarahkan organisasi.

Pada penelitian kali ini peneliti menargetkan pengurus himpunan mahasiswa program studi psikologi (HIMAPRO) Universitas Negeri Manado (UNIMA) sebagai

subjek untuk dilaksanakannya pelatihan kepemimpinan transformasional. Dimana pada dasarnya HIMARPO psikologi UNIMA ini telah berdiri sejak tahun 2006 yakni pada saat pertama kali program studi psikologi di buka di UNIMA namun keaktifan atau kebermanfaatan organisasi ini dinilai kurang aktif / kurang berkontribusi bagi program studi psikologi. Sedangkan berdasarkan definisi organisasi mahasiswa diatas organisasi mahasiswa sebenarnya merupakan salah satu tempat terbaik bagi mahasiswa untuk mengembangkan minat dan bakat mereka ataupun keinginan-keinginan mereka yang memberika kontribusi bagi Universitas. Kurangnya motivasi dalam berprestasi nyatanya hal yang paling dasar yang tidak dimiliki oleh setiap pengurus dari tahun ke tahun hal ini bisa dilihat dari setiap program kerja yang dibuat ataupun dilaksanakan sama dari tahun ke tahunnya. Selanjutnya peran pemimpin dan pengurus yang seharusnya mengkoordinir mahasiswa dirasa sangat kurang.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti melihat bahwa pelatihan mengenai kepemimpinan transformasional adalah hal yang pas guna untuk meningkatkan motivasi berprestasi untuk pengurus yang sedang menjabat pada periode kali ini, dengan harapan apa yang di latihkan kepada para pengurus ini dapat di terapkan kepada model kepemimpinan mereka dan dapat di teruskan turun temurun ke pengurus-pengurus berikutnya.

Sehingga peneliti tertarik untuk mencoba melaksanakan penelitian eksperimen untuk mengetahui apakah ada dan seberapa besarkah pengaruh dari pelatihan kepemimpinan transformasional terhadap Motivasi berprestasi pada pengurus Himapro Psikologi Unima.

Di tahun 1990, Bass mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional untuk melengkapi teori kepemimpinan transaksional yang masih memiliki kelemahan (Rahyuda, 2008). Awalnya, konsep kepemimpinan transformasional diperkenalkan oleh Burns pada tahun 1978 (Jabnoun and al Ghasyah, 2005) yang menyatakan bahwa pemimpin yang transformasional meningkatkan kebutuhan dan motivasi bawahan dan mempromosikan perubahan dramatis dalam individual, grup, dan organisasi.

Bass, 1985 dalam Jabnoun and al-Ghasyah (2005) mendefinisikan bahwa pemimpin transformasional adalah seseorang yang meningkatkan kepercayaan diri individual maupun grup, membangkitkan kesadaran dan ketertarikan dalam grup dan organisasi, dan mencoba untuk menggerakkan perhatian bawahan untuk pencapaian dan pengembangan eksistensi.

Pelatihan kepemimpinan transformasional adalah pelatihan dimana pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, semangat, dan bahkan tanggung jawab untuk berorganisasi. Sengaja dipilih kepemimpinan yang transformatif karena pemimpin membuat pengikut lebih mengutamakan pentingnya nilai kerja dan bersedia mengorbankan minat pribadi demi kepentingan organisasi, pemimpin mengembangkan keterampilan dan keyakinan pengikut untuk mempersiapkan mereka mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberdayakan organisasi, pemimpin mendorong dan membantu pengikut bila diperlukan untuk memelihara keantusiasan dan berupaya sekuat tenaga apabila menghadapi hambatan atau kesulitan, dan oleh karena itu

pengikut menjadi percaya dan menaruh hormat kepada pemimpin serta lebih termotivasi melakukan setiap kegiatan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Yukl, 2010).

Disamping alasan di atas, pelatihan ini dinamai Transformasional Leadership Training (TLT) karena peserta yang mengikuti program ini diharapkan menjadi pemimpin yang kreatif dan menjadi berkat bagi lingkungan, karena yang bersangkutan bercirikan: idealized influence, individualized consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation, professional manager, change agent, strategist, strategic-decision maker, innovator, dan collaborator (Bass, 1996; Pearce & Robinson, 2005).

Dimana Transformasional leadership Training ini disusun berdasarkan dua teori besar yaitu berdasarkan teori Kecerdasan Emotional (Emotional Intelligence) dari Daniel Goleman dan teori 8 Kebiasaan Manusia yang Efektif (8 Habits of Highly Effective) dari Steven R. Covey.

Bertitik tolak dari hal tersebut peneliti melanjutkan dengan melihat beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dimana, pada penelitian yang dilakukan oleh Roy Johan Agung Tucunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Bali, Indonesia dimana ia meneliti terkait “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan” dimana pada hasil penelitiannya membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi karyawan (Praditya Maha Putra & Sudibya, 2019). Selanjutnya berdasarkan penelitian dari Agung Budhi Soeprapto, Fakultas Psikologi, Universitas Soegojapranata, ia juga meneliti terkait “pengaruh pelatihan transformasional terhadap kemampuan kepemimpinan transformasional pada atasan di BPR "X" Surakarta” dimana pada hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan transformasional dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan transformasional pada atasan (Soeprapto, 2018).

Melihat dari penelitian terdahulu yang di jadikan sebagai acuan tersebut bisa dilihat bahwa ada pengaruh dari pelatihan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi maupun kepemimpinan itu sendiri dan yang membedakan penelitian kali ini dan penelitian-penelitian sebelumnya ialah dari subjek yang akan diteliti yaitu penelitian kali ini lebih menargetkan pada organisasi mahasiswa sedangkan untuk penelitian sebelumnya lebih melihat pada organisasi perusahaan. Sehingga pada penelitian kali ini kita bisa melihat apakah penerapan dari pelatihan transformasional dapat berpengaruh pada organisasi mahasiswa atau tidak.

Kegiatan penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari pelatihan kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan motivasi berprestasi dari pengurus himpunan mahasiswa Program Studi Psikologi UNIMA.

Dan manfaat yang diharapkan dari penelitian kali ini yaitu dengan adanya pelatihan mengenai kepemimpinan transformasional ini dapat menjadikan para pengurus dari HIMAPRO Psikologi UNIMA ini menjadi lebih baik serta memiliki motivasi berprestasi dalam menjalankan kepengurusannya dan menjadi salah satu tolok ukur dari organisasi mahasiswa lainnya yang ada di Universitas Negeri Manado.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksperimen dengan model one group design yaitu desain penelitian yang terdapat pre-test sebelum diberi perlakuan dan post-test setelah diberi perlakuan, dengan demikian dapat diketahui lebih akurat karena dapat membandingkan dengan diadakan sebelum diberi perlakuan (Sugiyono, 2001).

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pengurus himpunan mahasiswa program studi psikologi universitas negeri manado. Pengambilan partisipan Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel purposive sampling, yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif (Sugiono 2010).

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert dengan nilai 1-4 mulai dari kategori sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Penggunaan modifikasi skala Likert dengan empat alternatif respon dengan tidak menggunakan alternatif respon Netral (N), dilakukan berdasarkan alasan yang diungkapkan oleh (DeVillis, 1991) yaitu; 1) Tersedianya jawaban di tengah (netral) mempunyai arti ganda, yaitu kecenderungan untuk memilih jawaban tersebut bagi subjek yang ragu-ragu atas kecenderungan jawabannya. 2) Kategori netral mempunyai arti ganda, yaitu memilih sesuai dan tidak sesuai dalam cakupan sama besar atau tidak memilih sesuai ataupun tidak sesuai, sehingga dua arti tidak dapat diartikan sebagai sesuai maupun tidak sesuai. 3) Maksud dari kategori sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai adalah untuk melihat kecenderungan subjek kesalah satu kutub.

Prosedur Intervensi

Pelatihan dalam penelitian kali ini diberikan dalam bentuk pelatihan Transformasional Leadership Training (TLT) yang menekankan pada faktor yang ingin di pengaruhi yakni motivasi berprestasi. Pelatihan ini menggunakan metode eksperimental learning (ceramah , role play, diskusi), yaitu sebuah metode pelatihan yang membuat peserta belajar melalui pengalaman yang didapatkannya.

Diawal tahap persiapan peneliti menyiapkan module terkait pelatihan yang akan dilakukan, selanjutnya peneliti mencari pemateri yang kompeten dalam bidang ini untuk menyampaikan materi yang sudah disediakan selanjutnya peneliti juga menyiapkan pre dan post test guna melihat perbedaan dari sebelum mendapatkan pelatihan sampai pada setelah mendapatkan pelatihan untuk melihat perbedaannya.

Secara umum pelatihan ini terbagi atas 2 hari pertemuan dimana di hari pertama pelatihan ini mengangkat materi terkait “Siapakah aku ?” dimana materi ini berisi tentang Cermin diri, Jendela Johari, Spiral pertumbuhan diri, dan ciri-ciri potensi diri.

Efektivitas Pelatihan Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Berprestasi pada Pengurus Himpunan Mahasiswa Psikologi

Diman tujuan dari materi ini adalah dimana peserta diminta mengenal dirinya terlebih dahulu baik itu dari pandangannya sendiri tentang dirinya maupun orang lain. Materi selanjutnya dan terakhir di hari ini ialah “integritas” dimana materi ini memuat tentang apa itu integritas, Mengapa integritas penting dalam organisasi, dan Cara mengembangkan integritas. Dirmana tujuan dari materi ini adalah untuk menanamkan kepada peserta hal dasar yang harus mereka miliki dalam organisasi yaitu integritas.

Selanjutnya di hari kedua, dilanjutkan dengan materi yaitu mengenai “Manajemen organisasi” dengan materi yaitu fungsi dan perencanaan manajemen, pentingnya analisis swot, dan strategi organisasi dimana dari materi ini peneliti ingin para pengurus HIMAPRO ini lebih kuat dalam perencanaan mereka dalam berorganisasi dan menganalisis tiap permasalahan yang dihadapi serta apa saja strategi yang bisa di terapkan dalam membangun organisasi. Selanjutnya dilanjutkan dengan materi mengenai “Manajemen konflik” dengan materi yaitu konflik dalam organisasi, negosiasi dalam konflik, dan pengelolaan negosiasi konflik. Tujuan dari materi ini ialah ingin mengajarkan kepada pengurus HIMAPRO mengenai konflik yang biasanya terjadi dalam organisasi, kemudian bagaimana cara penyelesaian konflik tersebut dan cara mengelola penyelesaian dari masalah yang terjadi. Materi selanjutnya dalam pelatihan kali ini ialah “Komitmen” dengan materi yaitu apa itu komitmen?, hubungan intgritas dan komitmen, dan membentuk komitmen dalam organisasi, dimana tujuannya adalah memberikan pengertian mengenai apa itu komitmen sehingga para pengurus bisa memahami dan memaknai komitmen yang harus mereka miliki dalam berorganisasi, dan bagaimana mereka membentuk komitmen mereka dalam berorganisasi. Materi terakhir dalam pelatihan kali ini ialah “kreatifitas” dengan materi yaitu Berfikir logis dan analitis, pembagian otak kiri dan kanan, dan berfikir kreatif, tujuan dari materi ini adalah untuk membangun kreatifitas yang dimiliki pengurus HIMAPRO dalam berorganisasi.

Berikut adalah modul pelatihan transformasional leadership training (TLT) yang dilaksanakan pada pengurus himpunan mahasiswa psikologi Universitas Negeri Manado:

Tabel 1
Modul Pelatihan Kepemimpinan Transformasional

TLT	Session	Tujuan	Metode	Durasi
Siapakah Aku ?	➤ PENGENALAN -Pengantar Siapakah Aku ? ➤ Cermin Diri ➤ Jendela Johari ➤ ICE BREAK ➤ Spiral Pertumbuhan ➤ Potensi Diri	a. Mampu mengenali sifat-sifat Positif dan sifat-sifat negatif pada diri sendiri melalui orang lain.	• Ceramah	1 Jam 30 Menit
		b. Mampu mengenali dan memahami (menerima) keberbedaan dalam berbagai cara pandang	• Role Play	
		c. Membangun sikap mental yang sehat	• Games	

		(keterbukaan) dalam berhubungan dengan orang lain		
Integritas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apa itu integritas ? ➤ Mengapa Integritas penting dalam organisasi ? ➤ ICE BREAKING ➤ Mengembangkan Integritas 	<ul style="list-style-type: none"> a. Dapat memahami pentingnya Integritas sebagai kekuatan seseorang b. Dapat memahami cara-cara membangun Integritas 	<ul style="list-style-type: none"> • Ceramah • FGD • Games 	1 Jam
Manajemen Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fungsi dan perencanaan manajemen ➤ Pentingnya analisis SWOT ➤ Strategi Organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> a. Peserta dapat memahami beberapa pandangan tentang fungsi-fungsi manajemen, pentingnya perencanaan dalam organisasi b. Peserta dapat memahami arti dan arti pentingnya pengorganisasi dalam organisasi, pengawasan atau pengendalian dalam organisasi serta memahami pentingnya analisis SWOT bagi organisasi c. Peserta dapat memahami alternatif strategi yang tersedia bagi organisasi berdasarkan kekuatan dan kelemahan organisasi serta kesempatan yang tersedia bagi organisasi dan ancaman yang dihadapi organisasi dari lingkungannya 	<ul style="list-style-type: none"> • Ceramah • FGD • Games 	1 Jam 40 Menit
Manajemen Konflik	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konflik dalam Organisasi ➤ Negosiasi dalam konflik 	<ul style="list-style-type: none"> a. Peserta dapat memahami definisi konflik, berbagai pandangan tentang konflik, macam-macam dan tingkat 	<ul style="list-style-type: none"> • Ceramah • FGD 	1 Jam 10 menit

	➤ Pengelolaan dan negosiasi konflik	<p>konflik</p> <p>b. Peserta dapat memahami pengertian negosiasi, maksud negosiasi, strategi dan hampiran bernegosiasi, proses negosiasi, aspek etis dalam negosiasi</p> <p>c. Peserta dapat mengelola konflik dan dapat bernegosiasi dengan baik</p>		
Komitmen	<p>➤ Apa itu Komitmen ?</p> <p>➤ Hubungan Integritas dan Komitmen</p> <p>➤ Membentuk komitmen dalam organisasi</p>	<p>a. Peserta dapat memahami komitmen sebagai kekuatan</p> <p>b. Peserta dapat membuat komitmen demi kemajuan organisasi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ceramah • Games 	1 Jam
Kreativitas	<p>➤ Berpikir logis dan analitis</p> <p>Pengembangan otak kiri kanan</p> <p>➤ Berfikir Kreatif</p>	<p>a. Peserta dapat menggali potensi kreativitas dalam diri peserta.</p> <p>b. Peserta mampu menggali potensi kreativitasnya</p> <p>c. Berpikir kreatif (cara mengembangkan kreativitas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ceramah • Role Play • Games 	1 Jam 30 Menit

Teknik Analisis Data

Adapun data kuantitatif ini dianalisis oleh penulis dengan menggunakan statistik. Rumus yang digunakan adalah rumus uji paired sample t-test. Karena yang digunakan rumus t, rumus t banyak ragamnya dan pemakaiannya di sesuaikan dengan karakteristik data yang akan dibedakan.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 2
Paired Samples Statistic

	Mean	Std. Diviation	Std. Error Mean
Pre-Test	80.91	10.574	2.205
Post-Test	97.91	7.728	1.611

Dari hasil tabel 2 diatas diperoleh nilai mean dari pre-test yaitu sebesar 80,91. Sedangkan nilai post-test diperoleh niali mean sebesar 97,91. Karena nilai mean pre-

test < post-test 97,91 artinya ada perbedaan rata-rata hasil pelatihan antara pre-test dan post-test.

Tabel 3.
Paired Samples Corellation

	Corellation	Sig.
Pre-Test & Post-Test	0,108	0,623

Pada tabel 3 diatas menunjukkan hasil uji korelasi antara pre-test dan post-test dimana diketahui nilai efisien korelasi sebesar 0,108 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,623 > probabilitas 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara variabel pre-test dan post-test.

Tabel 4.
Paired Samples Test

	Mean	Std. Deviation	Paired Differences Std. Error Mean
Pre-Test & Post-Test	-17,00	12,402	2,586
95% Confidence Interval of the Difference			
	Lower		UPPER
	-22,363		-11,637
	t	df	Sig. (2tailed)
	-6,574	22	0,000

Dari tabel 4 kita dapat melihat hasil hipotesis yang sudah di ajukan. Pada tabel 4 ini diketahui nilai Sig. (2tailed) adalah sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan rata-rata antara motivasi berprestasi pre-test dengan post-test yang artinya ada pengaruh pelatihan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi berprestasi pada pengurus himpunan mahasiswa psikologi UNIMA.

Pada tabel 4 diatas juga memuat informasi tentang nilai mean paired difference sebesar -17,00 nilai ini menunjukkan selisih antara rata-rata motivasi breprestasi pre-test dengan post-test atau $80,91 - 97,91 = -17,00$ dan selisih perbedaan tersebut antara -22,363 sampai dengan -11,637. Selanjutnya untuk memperkuat hasil hipotesis yang di dapat dari hasil perbandingan signifikansi, bisa juga di lihat dari perbandingan antara t hitung dengan t tabel. Berdasarkan hasil dari tabel 4 diatas ketahui nilai t hitung -6,574. t hitung bernilai negative dikarenakan nilai rata-rata pre-test lebih rendah dari nilai rata-rata post-test. Dalam kasus seperti ini nilai t hitung negatif dapat bermakna positif.

Sehingga dengan diketahui nilai df sebesar 22 dengan demikian t hitung $6,574 > t$ tabel 2,074. Maka dari hasil tersebut bisa di simpulkan ada perbedaan rata-rata antara motivasi berprestasi pre-test dengan post-test. Artinya ada pengaruh dari pelatihan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi. Hasil ini sama dengan hasil dari perbandingan signifikasni diawal.

Pelatihan kepemimpinan transformasional diberikan kepada pengurus himpunan mahasiswa psikologi Universitas Negeri Manado. Pelaksanaan pelatihan kepemimpinan transformasional berjalan efektif. Peserta juga terlihat antusias pada saat pelatihan dilaksanakan. Ini terlihat dari banyaknya peserta yang aktif dalam memberikan pertanyaan mengenai materi yang diberikan. Selain bertanya kepada pembicara, diskusi juga terjadi antar sesama peserta. Mereka saling mendiskusikan setiap materi yang diberikan dan role play materi yang dilaksanakan pada pelatihan kepemimpinan transformasional tersebut.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan motivasi berprestasi yang dimiliki para pengurus himpunan mahasiswa psikologi. Karena pada kepengurusan yang dulu dan yang sekarang dilihat dan dirasakan oleh pengurus bahwa mereka merasakan tidak ada kemajuan sama sekali. Sehingga pelatihan ini dapat membantu pengurus himpunan mahasiswa dalam mengembangkan berbagai keterampilan ataupun ide-ide baru dalam menjalankan kepengurusan mereka baik saat ini maupun dimasa mendatang untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil pre-test dan post-test menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan peserta tentang motivasi berprestasi. Hal ini terlihat dari peningkatan nilai yang diperoleh peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Nilai rata-rata peserta sebelum mengikuti pelatihan adalah sebesar 80,91 dan mengalami peningkatan setelah mengikuti pelatihan menjadi 97,91. Peningkatan perolehan rata-rata ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan cukup mampu mencapai tujuan pelaksanaan pelatihan. Hal ini didukung dengan perolehan hasil nilai signifikansi (Sig.) yakni $0,000 < 0,05$ dimana artinya ada pengaruh dari pelatihan kepemimpinan transformasional yang telah dilaksanakan.

[Lolowang \(2016\)](#) menjelaskan pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. [Triasmoko \(2014\)](#) menyebutkan keberhasilan pelatihan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh materi pelatihan. Materi yang kurang relevan dengan kebutuhan akan menyebabkan pelatihan menjadi kurang optimal. Selain itu, trainer juga memberikan peranan penting dalam keberhasilan sebuah pelatihan.

Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah tidak adanya kelompok kontrol yang menjadi pembanding untuk kelompok yang diberikan intervensi pelatihan kepemimpinan transformasional. Sehingga diharapkan untuk penelitian serupa di masa mendatang agar untuk menambahkan kelompok kontrol agar penelitian serupa menjadi lebih objektif.

Kesimpulan

Pelatihan kepemimpinan transformasional diberikan kepada pengurus himpunan mahasiswa psikologi Universitas Negeri Manado. Pelaksanaan pelatihan kepemimpinan transformasional berjalan efektif. Hal ini ditunjukkan dengan adanya peningkatan motivasi berprestasi dari peserta. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan motivasi berprestasi yang dimiliki para pengurus himpunan mahasiswa psikologi. Karena pada kepemimpinan yang dulu dan yang sekarang dilihat dan dirasakan oleh pengurus bahwa mereka merasakan tidak ada kemajuan sama sekali.

Pelatihan ini dapat membantu pengurus himpunan mahasiswa dalam mengembangkan berbagai keterampilan ataupun ide-ide baru dalam menjalankan kepemimpinan mereka baik saat ini maupun dimasa mendatang untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan yang efektif merupakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Subjek

Bagi subjek yang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Transformasional sebaiknya tetap mencoba melakukan latihan dan metode yang telah diajarkan selama pelatihan karena sesuatu yang sudah dipelajari apabila tidak diterapkan akan sia-sia.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengulangi penelitian ini dengan berbagai variasi dan perbaikan dan untuk peneliti selanjutnya ada baiknya untuk menggunakan training gape analisis agar materi yang diberikan lebih terarah. Variasi dapat dilakukan dengan merancang modul pelatihan lebih cermat dan menarik, seperti dalam bentuk in house training.

BIBLIOGRAFI

- DeVillis, Robert F. (1991). *Scale development: Theory and applications*. Newbury Park, CA: Sage. [Google Scholar](#)
- Jabnoun, N., and Al - Rasasi, A.J. 2005. Transformasional Leadership and Service Quality in UAE Hospitals. *Managing Service Quality*, Vol. 15, No. 1, pp. 70-81. [Google Scholar](#)
- Lindgren, H.C. (1976). *Educational Psychology in the Classroom*. New York: John Wiley. [Google Scholar](#)
- Lolowang, M. G., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2). [Google Scholar](#)
- McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Praditya Maha Putra & Sudibya, 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Rahyuda, A.G. (2008). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Dosen. Tesis Program Studi Teknik dan Manajemen Industri Institut Teknologi Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soeprapto, 2018. Pengaruh Pelatihan Transformasional Leadership Terhadap Kemampuan Kepemimpinan Transformasional Pada Atasan Di Bpr "X" Surakarta. Unika Soegijapranata Semarang. [Google Scholar](#)
- Sudarman, Paryati. (2004). *Belajar Efektif di Perguruan Tinggi*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya Offset. [Google Scholar](#)
- Sugiyono, (2001). *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta. [Google Scholar](#)
- Sukirman, Silvia. (2004). *Tuntunan Belajar di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Pelangi Cendikia. [Google Scholar](#)
- Triasmoko, D. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1). [Google Scholar](#)
- Weiner, Y. 1985. *Commitment in Organization: A Normative View*, *Academy of Management Review* 7. [Google Scholar](#)
- Yuki, G. 2010. *Leadership in Organizations*, 7th edition. New Jersey: Pearson International Edition. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Kurniawan Kerebungu, Great Erick Kaumbur, David P.T Mondigir (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

