

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN RAHONG UTARA KABUPATEN MANGGARAI

Helmina Manur¹, Pra Gemini², Meldilianus NJ Lenas³

STIM_LPI Makassar, Program Studi Manajemen

helminamanurr@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai. Objek penelitian ini yaitu Kantor Kecamatan yang bergerak di bidang melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa atau kelurahan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang metode pengambilan sampel yang menggunakan Saturated Sampling, dan metode analisis data menggunakan analisis linear sederhana, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 40 pegawai. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalis, asumsi heterokedastisitas, dan asumsi atokorelasinya. Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh positif dan signifikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y), artinya kepemimpinan transformasional sangat bagus maka kinerja pegawai akan meningkat.

Kata Kunci: *kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan, sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan. Keberhasilan pengendalian dalam suatu instansi tidak terlepas dari peran pimpinan instansi dan dukungan dari bawahan yang memiliki komitmen untuk menjaga kestabilan kerja demi kemajuan bersama dalam suatu instansi. Menurut (Nawawi, 2003) pimpinan adalah seseorang yang mengarahkan suatu aktivitas yang berjalan di instansi dan mempunyai tanggung jawab atas bawahan dan sumber daya instansi yang lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, pimpinan suatu instansi didalam menjalankan fungsi dan tugasnya, haruslah memahami peranan dan fungsinya serta tujuan yang hendak dicapai guna memajukan instansi yang dipimpinnya. Peran pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinan, yaitu apakah kepemimpinan tersebut dapat menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana, dan waktu secara efisien-efisien serta terpadu dalam proses manajemen. Karena itu kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen, dan administrasi.

Faktor dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi tersebut yang akan menjadi model yang ditiru oleh bawahannya untuk keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi dalam meningkatkan pembentukan kualitas sumber daya manusia. Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan dan menyikapi sifat pegawai yang proaktif adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut (Bass Yulk, 2010) menjelaskan bahwa “pemimpin transformasional menciptakan perubahan signifikan baik terhadap pengikutnya maupun organisasi. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal dimasa depan”.

Berdasarkan uraian diatas, suatu organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif menyangkut hubungan baik atasan dan bawahan dalam pekerjaan sehingga hal tersebut akan berdampak pada penciptaan, penulis tertarik mengangkat judul penelitian **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN RAHONG UTARA KABUPATEN MANGGARAI.”**

Rumusan Masalah

Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rahong Utara Kabupaten Manggarai?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rahong Utara Kabupaten Manggarai.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses perilaku untuk memenangkan hati, pikiran, emosi dan perilaku orang lain untuk berkontribusi terhadap terwujudnya visi. Akan tetapi, pada

umumnya definisi tentang kepemimpinan akan selalu dikaitkan dengan perilaku memengaruhi orang lain. Definisi kepemimpinan, menurut (Gaspersz, 2015) “Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) memainkan pengaruh atas orang lain (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran.

Menurut (Hasibuan, 2003) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar mau berperan serta dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (George R. Terry, 2014) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. (Howard H. Hoyt, 2009) mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia dan kemampuan untuk membimbing orang.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses interaksi sosial untuk mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Dalam kehidupan apapun, jika terdapat energi mempengaruhi atau saling mempengaruhi maka disitu ada aktivitas kepemimpinan. Jadi, kepemimpinan bisa terjadi dimana saja termasuk dalam keseharian kita dengan keluarga ataupun dengan orang lain. Tetapi, dengan adanya pengaruh itu ada yang berdampak langsung dan tidak langsung, ada yang disadari dan tidak disadari keberadaannya karena pengaruh adanya sesuatu yang abstrak dan sering kali mengelabui logika rasional manusia sehingga mereka yang dipengaruhi secara tidak sadar mengikuti pengaruh tersebut.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang , pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dalam kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai :

- a) Sesuatu yang dicapai
- b) Prestasi yang diperlihatkan.
- c) Kemampuan kerja.

Menurut pandangan para ahli tentang kinerja, yaitu :

- a) Menurut (Gibson, dkk, 2013) *job performance* adalah hasil pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja ke efektifan kinerja lainnya.
- b) Menurut (Ilyas, 2001) Kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil didalam organisasi.
- c) Menurut (Simanjuntak, 2011) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.
- d) Menurut (Thomas, 2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan akumulasi tiga elemen yang saling berkaitan, yakni ketrampilan, upaya dan sifat eksternal.

Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa oleh seorang karyawan ditempat kerja seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan teknis.

Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja yaitu: Fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi terhadap bawahannya, kepemimpinan transformasional diyakini memiliki pengaruh terhadap suatu organisasi, lembaga atau perusahaan dalam bentuk non keuangan seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional memotivasi pegawainya untuk melakukan suatu kinerja diluar dugaan melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka dalam mencapai kinerja diluar dugaan tersebut, salah satu perilaku yang harus ditunjukkan oleh seorang pemimpin transformasional adalah pengaruh idealisme, motivasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual.

Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi dan perangsang yang memotivasi anggota mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi atau dorongan dapat berdampak pada perilaku positif yaitu memberikan semangat kerja ataupun berdampak negatif yaitu tekanan. Kepemimpinan seseorang berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam kepemimpinan suatu kelompok dan fleksibel dalam pendekatan yang mereka gunakan untuk melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan tersebut yang dapat menyebabkan timbulnya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

Hipotesis

Diduga bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Rahong Utara Kabupaten Manggarai.

METODELOGI

Analisis data bertujuan untuk mengelola data yang diperoleh dari penelitian, untuk mendapatkan pertanggung jawaban kebenarannya. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana, dengan menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan kesimpulan. Analisis data yang dilakukan meliputi :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi linier

X = Variabel bebas kepemimpinan transformasional

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam deskripsi responden diuraikan karakteristik responden yang dilibatkan dalam penelitian ini. Deskripsi responden ini dimaksudkan untuk melihat tingkat pemahaman dan

kapasitas responden terhadap pernyataan dalam kuisioner penelitian. Karakteristik responden yang dimaksud adalah responden menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan masa kerja.

Tabel 4.4. Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki laki	37	92,5
Perempuan	3	7,5
Total	40	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa jumlah responden yang terbanyak mengisi kuisioner adalah responden laki-laki berjumlah 37 orang dengan persentase 92,5%. Sedangkan responden perempuan berjumlah 3 orang dengan persentase 7,5%.

Tabel 4.5. Deskripsi Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
≤21 tahun	5	12,5
21-35 th	19	47,5
35-45 th	14	35,0
>45 th	2	5,0
Total	40	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan table 4.5 diatas, terlihat bahwa responden terbanyak adalah responden dengan usia antara 21-35 tahun yaitu 19 responden atau 47,5%. Kemudian responden dengan usia antara 35-45 tahun yang berjumlah 14 responden atau 35%. Sementara responden dengan usia ≤21 tahun berjumlah 5 responden 12,5%. Selebihnya adalah 2 responden dengan usia > 45 tahun atau 5%.

Tabel 4.6 Responden Menurut Pendidikan

Usia	Frekuensi	Persentase
S1	13	32,5
D3	10	25,0
SLTA/ sederajat	17	42,5
Total	40	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan table 4.6 diatas, terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SLTA/ sederajat yaitu 17 responden atau 25%. Disusul oleh responden dengan tingkat pendidikan S1 yang berjumlah 13 responden atau 32,5%. Responden dengan tingkat pendidikan D3 berjumlah 10 responden atau 25%.

Tabel 4.7 Responden Menurut Masa Kerja

Valid	Frequency		Valid Percent
	< 2 tahun	4	10,0
	2-5 tahun	13	32,5
	5-10 tahun	14	35,0

10 tahun keatas	9	22,5
Total	40	100.0

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa dominan responden dengan periode masa kerja antara 5 – 10 yaitu 14 responden atau 35%. Selanjutnya responden dengan masa kerja antara 2-5 tahun, berjumlah 13 responden atau 32,5%. Sementara responden dengan masa kerja 10 tahun keatas berjumlah 9 responden atau 22,5%. Responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun hanya ada 4 responden atau 10% dari total responden.

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Untuk mengetahui valid tidaknya suatu instrument penelitian, maka harus dilakukan uji validitas dan rialibilitas. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu.

Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 40 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,378, untuk $df = 20 - 2 = 18$; $\alpha = 0,05$ maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

Tabel 4.8 Kepemimpinan Transformasional (X)

NO	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	X.1	0.642	0.279	Valid
2	X.2	0.312	0.279	Valid
3	X.3	0.540	0.279	Valid
4	X.4	0.511	0.279	Valid
5	X.5	0.496	0.279	Valid
6	X.6	0.565	0.279	Valid
7	X.7	0.354	0.279	Valid
8	X.8	0.513	0.279	Valid
9	X.9	0.293	0.279	Valid
10	X10	0.639	0.279	Valid
11	X11	0.606	0.279	Valid
12	X12	0.500	0.279	Valid

Sumber :Olah data, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8. hasil uji validitas variable gaya kepemimpinan transformasional memperlihatkan bahwa dari 12 item pertanyaan pada variabel kepemimpinan transformasional, keseluruhan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} . Dengan demikian instrument yang digunakan oleh variable kepemimpinan transformasional dinyatakan valid.

Selanjutnya adalah hasil uji validasi variable kinerja karyawan dapat dilihat pada table 4.9.

Tabel 4.9. Kinerja Pegawai

NO	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	Y.1	0.791	0.279	Valid
2	Y.2	0.729	0.279	Valid
3	Y.3	0.748	0.279	Valid
4	Y.4	0.731	0.279	Valid
5	Y.5	0.731	0.279	Valid

Sumber :Olah data, 2023

Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji validitas kinerja pegawai memperlihatkan bahwa dari 5 item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai, keseluruhan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} . Dengan demikian instrument yang digunakan oleh variable kinerja pegawai dinyatakan valid.

Hasil Uji Realibilitas

Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari >0,60 jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel. Tabel 4.8 berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel X gaya kepemimpinan transformasional dan variabel Y Kinerja pegawai.

Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,723	12
Kinerja Pegawai (Y)	0,782	5

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji statistik membuktikan bahwa nilai Cronbach Alpha variable gaya kepemimpinan transformasional adalah 0.723 sedangkan kinerja pegawai adalah 0.782, dengan demikian terbukti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuesioner variabel (X dan Y) dinyatakan reliabel.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor kecamatan Rahong Utara sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Para pegawai yang dipimpin oleh pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional cenderung memiliki tingkat motivasi dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, pemimpin transformasional mampu menginspirasi pegawai untuk berpikir kreatif, berinovasi, dan mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas tim kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.
- Gaspersz, (2015). *Total Quality Management (Untuk Praktis Dan Bisnis Industri)*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- George R. Terry, (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bina Aksara.
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Howard H. Hoyt, (2009). *Aspect of Modern Public Administration*, National Institute of Administration, Jakarta: Bulan Bintang.
- Gibson, dkk. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Howard H. Hoyt, (2009). *Aspect of Modern Public Administration*, National Institute of Administration, Jakarta: Bulan Bintang.
- Ilyas, (2001). *Kinerja, Teori, Penilaian Dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Nawawi, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Komperatif)*. Yogyakarta : Gajah Madah University Perss.
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency.
- Simanjuntak, (2011). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Thomas, (2007). *Tanaman Obat Tradisional*, Yogyakarta: Kanisius.