PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH KECAMATAN KOTA SUMENEP

Rillia Aisyah Haris Irma Irawati Puspaningrum

rilliaharis@gmail.com irma.puspaningrum@gmail.com

Dosen Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Wiraraja Sumenep

Abstrak

Kartono (2014:5) menjelaskan bahwa pemimpin menjadi faktor penentu sukses gagalnya suatu organisasi/institusi yang dipimpinnya. Hal ini menandakan bahwa keberadaan pemimpin menjadi faktor yang vital dalam menjalankan organisasi. Pemimpin yang berorientasi kelangsungan/kemajuan terhadap perubahan atau yang lebih dikenal dengan model kepemimpinan transformasional merupakan jawaban dari segala tuntutan organisasi untuk maju. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor kecamatan kota Sumenep. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji F diketahui nilai sig < α mempunyai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya bahwa keempat variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan(Y). Rekomendasi yang dapat ditawarkan antara lain; membangun komunikasi efektif dengan para staf, menerapkan reward and punishment secara baik, optimalisasi kegiatan Monday Motifation dan Apel dalam upaya penyampai arahan/informasi dari Camat dan ide – ide / pendapat dari karyawan sebagai upaya peningkatan kinerja.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kinerja, inovasi

A. PENDAHULUAN

Pemimpin yang berorientasi terhadap perubahan dikenal dengan model kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional menunjukkan dukungan dan keyakinan dalam pekerjaan dan kontribusi nilai

individual. Mereka memelihara dan mempromosikan pegawainya yang kreatif, menetralisir yang negatif, mengawasi sistem perusahaan secara keseluruhan dan tanggap dari segala perubahan kondisi untuk kemudian melakukan inovasi-inovasi menuju ke arah yang lebih baik (Hort, 2014). Untuk itu, kepemimpinan

yang dikenal dengan transformasional ini jika dicermati dari penjelasan di atas sejatinya dalam rangka merubah dan memperbaiki suatu kondisi yang belum mapan, tidak baik, tidak berkualitas, dan memiliki stigma negatif menjadi berubah lebih baik dari sebelumnya.

Kecamatan Kota Sumenep terdiri dari empat kelurahan dan 12 desa. Kecamatan kota Sumenep sebagai barometer kecamatan lain di kabupaten Sumenep pada tahun 2014 lalu telah membuktikan yang keberhasilannya yaitu terpilih sebagai kecamatan terbaik dalam inovasi pelayanan publik kepada masyarakat di ajang Anugerah Madura Award. Kesuksesan pelayanan PATEN di Kecamatan Kota Sumenep merupakan komitmen kesungguhan camat serta pegawainya dalam menerapkan inovasi PATEN. Perbaikan kinerja sumber daya manusia yang dilakukan dengan peningkatan infrastruktur tujuan memberikan rasa dengan nyaman saat masyarakat mengurus dokumen di Kantor Kecamatan sangat diperhatikan oleh Camat Kota

Sumenep. Selanjutnya, Kecamatan Kota Sumenep telah memiliki *front office* yang nyaman dan dilengkapi dengan panel petunjuk serta alur pelayanan publik, sehingga memudahkan masyarakat yang mengurus dokumen di kantor Kecamatan kota.

Telah banyak terobosan yang dilakukan oleh Camat Kota Sumenep dalam rangka memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Salah satu inovasi yang dikembangkan Smart City dan elektonik PATEN. Dalam situs resmi Kabupaten Sumenep dijelaskan bahwa dalam mempersiapkan smart city, Camat dan pihaknya sudah memulai dengan melaksanakan Broadband Learning Center dan di setiap Desa di Kecamatan Kota sudah memiliki termasuk internet memberikan pelatihan kepada operator di Desa. Setiap operator desa telah memiliki website berekstensi go.id di bawah naungan Pemkab Sumenep dengan alamat ds-(nama desa di kecamatan Terobosan kota).sumenep.go.id. ini dalam Kecamatan Kota menfasilitasi jajaran di bawahnya memberikan indikasi bahwa salah

satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja bawahannya adalah faktor kepemimpinan yang dilaksanakan oleh Camat Kota. Hal ini ditujukan untuk mengenalkan potensi wilayah masing-masing desa.

Berdasarkan prestasi dan profil singkat Kecamatan Kota Sumenep, peneliti tertarik untuk menelaah bagaimana kepemimpinan yang dilaksanakan oleh camat Kota Sumenep dalam meningkatkan kinerja pegawainya sehingga mampu mendapatkan prestasi Kecamatan Terbaik dalam Pelayanan Publik. Hal inilah yang melatarbelakangi penulis untuk meneliti lebih lanjut mengenai "Pengaruh Kepemimpinan **Transformasional** terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Kecamatan Kota Sumenep".

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Transformasional

Burns (1987) membedakan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Burns menjelaskan kepemimpinan sebagai arus antar hubungan yang berkembang, yang pemimpinnya secara terus menerus membangkitkan tanggapan motivasi pengikut dan memodifikasi perilaku pengikutnya pada saat menghadapi tanggapan atau perlawanan, dalam sebuah proses dan arus balik yang tidak pernah berhenti. (Soetari, 109;2014).

Bass memperkenalkan teori kepemimpinan transformasional yang dibangun berdasarkan gagasan awal dari Burns. Bahwa pengikut pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pimpinannya dan bawahan tersebut termotivasi untuk melakukan leih daripada yang diharapkan darinya. Pemimpin mentransformasi memotivasi pengikutnya dengan cara (1) membuat pengikutnya lebih sadar mengenai arti penting sebuah pekerjaan yang dilakukan, (2) mendorong pengikutnya untuk lebih mementingkan tim atau organisasi daripada kepentingan dirinya sendiri, (3) mengaktifkan kebutuhan pengikutnya pada level yang lebih tinggi (Soetari, 109;2014). Disampaikan pula oleh Bass bahwa kepemimpinan transformasi lebih meningkatkan motivasi dan kinerja

pengikut dibandingkan dengan kepemimpinan transaksi, tetapi pemimpin yang efektif menggunakan kombinasi kedua jenis kepemimpinan. (Yulk, 316; 2015)

kepemimpinan Teori Transformasional lain yang disampaikan oleh Yulk dalam Ancok (2012:126) bahwa secara umum kepemimpinan transformasional ini memiliki sifat memanusiakan pengikutnya, memperlakukan pengikutnya sebagai manusia cerdas dan terhormat, mampu 'mengeluselus' hati pengikutnya agar memunculkan insaninya potensi maksimal. Mereka secara juga mampu mendorong anggota untuk mengembangkan aspirasi memperoleh makna dalam bekerja, mampu mengembangkan pemimpinpemimpin baru di lingkungan kerjanya, menciptakan lingkungan kerja yang apresiatif sehingga bisa menggugah gairah dan semangat untuk berinovasi dan belajar bersama, menjadikan dirinya sebagai model strategi bagi anggotanya.

Secara lebih rinci, ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang memacu inovasi dan kinerja dalam organisasi, menurut Ancok (2012:130-132) adalah sebagai berikut:

- diidealkan Pengaruh 1. yang (idealized influence) Idealized influence adalah sifatsifat keteladanan yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi dari pengikut pimpinannya. Perilaku yang dimunculkan, lebih sebagai pemimpin mengutamakan kepentingan karyawan dari pada kepentingan diri sendiri. Dia mau bersamasama dengan karyawan di dalam resiko dari menanggung diambil keputusan yang karyawan bersamanya.
- Stimulasi intelektual 2. (intellectual stimulation) Dalam menunjukkan aspek intellectual stimulation, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi dibalik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan suatu hal. Pemimpin tidak mengkritik dan menilai gagasan yang dilontarkan. Dia lebih fokus

- pada pemberian apresiasi pada setiap gagasan.
- 3. Kepedulian secara perorangan (individual consideration) Individual consideration adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawan agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karier kehidupan dan mereka. Pemimpin sangat memperhatikan kebutuhan karyawan yang psikososial dipimpinnya. Pemimpin menunjukkan rasa simpati pada permasalahan dihadapi yang pengikut dengan mencari jalan untuk membantu menyelesaikannya.
- Motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*) Inspirational motivation adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah citacita bersama agar hidup dan menjadi karya mereka bermakna. Seorang pemimpin memberikan kesempatan pada

karyawan untuk menemukan kearifan dan mencari tantangan diri untuk berbuat sesuatu yang lebih baik.

C. METODOLOGI

Definisi Konsep dan Operasional

a. Variabel Bebas(Independen Variable)

Dalam penelitian ini
yang menjadi variabel bebas
yaitu Kepemimpinan
transformasional (X), dengan
variabel indikator:

- 1) Pengaruh yang diidealkan (idealized influence)
- 2) Stimulasi intelektual (intellectual stimulation)
- 3) Kepedulian secara perorangan (individual consideration)
- 4) Motivasi yang inspirasional (inspirational motivation)

b. Variabel Terikat (Dependen Variable)

Adapun yang menjadi variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

- (Y), dengan indikator sebagai berikut:
- 1) Kualitas kerja karyawan
- 2) Standar profesional
- 3) Kuantitas kerja
- 4) Kreativitas karyawan

2. Pengukuran

Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert, yaitu apabila responden menjawab, maka nilai:

Kepemimpinan Transformasional dan kinerja karyawan dengan pengukuran :

Sangat setuju
 Setuju
 Cukup
 Tidak setuju
 Sangat tidak setuju : 1

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, maka populasi dalam penelitian adalah Pegawai di Kecamatan Kota Sumenep dalam keadaan tahun 2016 sebanyak 18 responden pegawai di Kecamatan Kota Sumenep.

b. Sampel

Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh, artinya semua populasi dijadikan sampel.

4. Analisis Regresi

Penelitian ini menggunakan analisis regrsi linier berganda. Analisis ini berguna untuk menentukan hubungan sekaligus besarnya kontribusi setiap variable terhadap variable bebas terikat. Model matematis untuk alat analisis ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_3 + b_5 x_4 + b_5 x_5 + b_5 x_$$

Dimana:

Y = Peningkatan Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

 $X_1 = Yang Diedialkan$

 $X_2 = Simulasi intelektual$

 $X_3 =$ Kepedulian Perorangan

 $X_4 = Motivasi Yang$

Inspirasional

Uji Hipotesis

Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (serempak) digunakan untuk mengetahui apakah variable (X1, X2, X3, X4, X5) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variable tergantung (Y) untuk pengujian ini F-hitung akan dibandingkan dengan F-tabel pada derajat signifikansi 5 %. Bila Fhitung lebih besar dari F-tabel berarti secara bersama-sama variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat dari uji serempak ini sekaligus dapat diketahui besarnya pengaruh variable-variabel terssebut secara bersama-sama melihat dengan koefisien determinasi (π) Kecamatan Kota Sumenep, dengan perhitungan SPSS Versi 22.

Adapun dalam perhitungan ini menggunakan rumus dengan formula persamaannya sebagai berikut (Santoso, 2014: 295)

 $\mathbf{Y} = \mathbf{a} +$

bX

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan a = Konstanta bX =

Kepem impinan Transform asional Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis, jika:

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikan ≤ 0.05 , maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima,
- b. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau signifikan > 0.05, maka hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak.
- 2) Uji Regresi Secara Parsial (Uji-t) Uji-t dilakukan untuk mengetahui kemaknaan pengaruh dari masing-masing variable bebas variabel terhadap terikat. Dari analisis ini sekaligus dapat diketahui besarnya kontribusi masing-masing variable bebas terhadap variable terikat, yaitu faktor regresi yang merupakan faktor tersebar berpengaruh dominan. Perhitungan dilakukan dengan cara membandingan nilai t dengan nilai ttest, pada derajat signifikan 5% yang terdapat tabele analysis of variance hasil perhitungan dari dengan menggunakan program perhitungan SPSS Versi 22.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjadi pemimpin bukanlah hal yang mudah sebab sikap sikap kepemimpinan merupakan proses yang terus menerus dalam tahap menjadi pemimpin. Pemimpin yang sesungguhnya sering disebut sebagai pemimpin ideal , yaitu seorang pemimpin yang mampu menjalankan fungsi dan perannya, yang tidak lain adalah mengatur dan mengarahkan anggota organisasi. Berdasar hasil pengolahan data hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya diketahui bahwa secara parsial (uji t) dengan variabel bebas yaitu pengaruh yang diidealkan (X1), stimulasi intelektual (X2), kepedulian secara perorangan (X3), motivasi yang inspirasional (X4), diketahui bahwa hanya (X2) berpengaruh sangat kuat yang terhadap peningkatan kinerja menunjukkan karyawan ini transformasi kepemimpinan faktor pengaruh stimulasi intelektual karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan terutama bagaimana seorang pemimpin senantiasa memberikan aspirasi, ide dan gagasan pada karyawan dan bagaimana seorang pemimpin

memfasilitasi pengembangan kompetensi karyawan.

Hal tersebut diatas sesuai sebagaimana disampaikan oleh Yulk dalam Ancok (2012:126) bahwa secara umum kepemimpinan transformasional ini memiliki sifat memanusiakan pengikutnya, memperlakukan pengikutnya sebagai manusia cerdas dan terhormat, mampu 'mengelus-elus' hati pengikutnya memunculkan agar potensi insaninya secara maksimal.

Dijelaskan pula oleh Burns bahwa kepemimpinan adalah sebagai hubungan arus antar yang berkembang, yang pemimpinnya secara terus menerus membangkitkan tanggapan motivasi pengikut dan memodifikasi perilaku pengikutnya pada saat menghadapi tanggapan perlawanan, dalam sebuah atau proses dan arus balik yang tidak pernah berhenti. Dikuatkan pula oleh Bass pendapat bahwa pengikut pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pimpinannya dan bawahan tersebut termotivasi untuk melakukan leih

daripada yang diharapkan darinya. (Soetari, 109;2014)

Walaupun terdapat beberapa dimensi kepemimpinan transformasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan namun secara simultan (uji F) ke empat dimensi kualitas tersebut, yaitu dengan kesimpulan diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi (α) adalah (0,000) jadi dapat dilihat bahwa perbandingan nilai sig < a (0,000 < 0,05). Karena nilai sig $< \alpha$ mempunyai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya bahwa keempat variabel independen secara bersama-(simultan) berpengaruh sama terhadap variabel dependen kinerja karyawan(Y).

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa dimensi kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di Kecamatan Kota Sumenep. Karena motivasi yang menginspirasi meliputi upaya mengaitkan tugas ke nilai dan prinsip para pengikut dalam hal ini karyawan dengan perilaku seperti

mengutaraka visi yang menginspirasi, bahwa seorang pemimpin bisa meningkatkan motivasi intrisnsik dengan meningkatkan pengikut persepsi bahwa sasaran tugas konsisten dengan nilai dan kepentingan mereka yang sebenarnya. Bahwa beberapa aspek kepemimpinan transformasi adalah relevan akan menimbulkan atau menguatkan pengaruhnya pada pengikutnya dalam penelitian ini adalah karyawan.

Dengan kepemimpinan tansformasional, para staf merasakan kepecayaan, kekaguman, kesetiaan, penghormatan dan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada awalnya diharapkan dari mereka. Menurut Bass kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikutnya dibandingkan dengan kepemimpinan transaksi, tetapi pemimpin yang efektif adalah menggunakan kombinasi kedua jenis kepemimpinan tersebut. (Yulk, 316:2015)

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasar uraian analisis dan pembahasan penelitian, maka hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasar hasil perhitungan analisis regresi dari masingmasing Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masingmasing variabel bebas secara sendiri sendiri terhadap variabel terikat. Dengan variabel bebas yaitu pengaruh yang diidealkan (X1), stimulasi intelektual (X2), kepedulian secara perorangan motivasi (X3),yang inspirasional (X4) adalah H1 diteima dan H0 ditolak jika nilai sign. < 0.05. sedangkan pada tabel semua variabel X1, X3, X4 lebih dari 0,05. Maka artinya tidak ada pengaruh terhadap variabel Sedangkan y. berpengaruh karena kurang dari 0.05
- 2) Berdasar hasil pengujian secara menyeluruh dari keempat dimensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan

hasilnya Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/ uji Anova, yaitu diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi (α) adalah (0,000) jadi dapat dilihat bahwa perbandingan nilai sig < a (0,000 < 0.05). Karena nilai sig $< \alpha$ mempunyai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima H0dan ditolak. Artinya, keempat variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen peningkatan kinerja karyawan(Y).

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

- Hendaknya Camat memberikan keteladanan atau contoh yang baik kepada semua karyawannya terutama dalam hal kedisiplinan.
- Komunikasi harus terjalin secara efektif antara Camat dengan semua karyawannya agar tercipta situasi dan kondisi yang menyenangkan dalam bekerja.

- 3) Camat harus menerapkan pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan *punishment* kepada karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Optimalisasi kegiatan *Monday Motifation* dan Apel dalam
 upaya penyampai
 arahan/informasi dari Camat dan
 ide ide / pendapat dari
 karyawan sebagai upaya
 peningkatan kinerja.

F. REFERENSI

- Ancok, Djamaludin. 2012. *Psikologi Kepemimpinan* & *Inovasi*.

 Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta Jakarta
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan

 Penerbit Universitas

 Diponegoro, Semarang
- Fahmi, Irham. Januari 2012.

 Kepemimpinan dalam

 Manajemen: Cet. Ke enam

 belas . Jakarta: PT. Raja
 GrafindoPersada.
- Guritno, Bambang dan Waridin.
 2005. Pengaruh persepsi
 karyawan mengenai perilaku
 kepemimpia,kepauasan kerja
 dan Motivasi terhadap
 Kinerja: JRBI

- Nawawi, Hadawi. September 2006.

 Kepemimpinan mengefektifkan
 Organisasi. Cet. Kedua Gajah
 Mada Universitas Press.
 Yogyakarta
- Markum Singodimedjo, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Surabaya
- Marpaung, Marudut. 2014.

 Pengaruh Kepemimpinan dan
 Team Work Terhadap Kinerja
 Karyawan di Koperasi Sekjen
 Kemdikbud Senayan Jakata.
 Jurnal
 http://ejournal.jurwidyakop3.co
 m/index.php/jurnalilmiah/aticel
 /donwload/163.142/ (diakses
 pada tanggal 16 januari 2018)
- Masambe, Fimce. Soegoto, Agus S. dan Sumarauw, Jacky. 2015.

 Pegaruh Gaya Kepemimpinan,
 Budaya Organisasi dan Inovasi
 Pemimpin Terhadap Kinerja
 Karyawan Daihasu Kharisma
 Manado. Jurnal.

 http://ejournal.com/2015/12/pe
 ngaruh-gayakepemimpinanbudaya.html (diakses pada tanggal 6 Januari 2018)
- Pasolong, Harbani. Juli 2010. Kepemimpinan Birokrasi Cet. Kedua, Bandung Alfabeta
- Yurk, Gary, 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi
 ketujuh. PT Indeks, Jakarta.