

**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 kelangsungan/kemajuan organisasi. Pemimpin yang berorientasi 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 $\text{sig} < \alpha$ mempunyai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 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 Motivation* dan Apel dalam upaya penyampaian 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, menetralkan 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 yang lalu telah membuktikan 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 serta kesungguhan camat dan pegawainya dalam menerapkan inovasi PATEN. Perbaikan kinerja sumber daya manusia yang dilakukan dengan peningkatan infrastruktur dengan tujuan memberikan rasa 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 elektronik 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 internet termasuk 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 kota).sumenep.go.id. Terobosan Kecamatan Kota ini dalam memfasilitasi jajarannya 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 lebih daripada yang diharapkan darinya. Pemimpin mentransformasi dan 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)

Teori kepemimpinan Transformasional yang lain 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 agar memunculkan potensi insaninya secara maksimal. Mereka juga mampu mendorong anggota untuk mengembangkan aspirasi dan memperoleh makna dalam bekerja, mampu mengembangkan pemimpin-pemimpin 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:

1. Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*)

Idealized influence adalah sifat-sifat keteladanan yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pimpinannya. Perilaku yang dimunculkan, sebagai pemimpin lebih mengutamakan kepentingan karyawan dari pada kepentingan diri sendiri. Dia mau bersama-sama dengan karyawan di dalam menanggung resiko dari keputusan yang diambil karyawan bersamanya.

2. Stimulasi intelektual (*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 dan kehidupan mereka. Pemimpin sangat memperhatikan kebutuhan psikososial karyawan yang dipimpinnya. Pemimpin menunjukkan rasa simpati pada permasalahan yang dihadapi pengikut dengan mencari jalan untuk membantu menyelesaikannya.

4. Motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*)

Inspirational motivation adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna. Seorang pemimpin memberikan kesempatan pada

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

C. METODOLOGI

1. Definisi Konsep dan Operasional

a. Variabel Bebas

(*Independent 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 :

- | | |
|------------------------|-----|
| 1. Sangat setuju | : 5 |
| 2. Setuju | : 4 |
| 3. Cukup | : 3 |
| 4. Tidak setuju | : 2 |
| 5. 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 regresi linier berganda. Analisis ini berguna untuk menentukan hubungan sekaligus besarnya kontribusi setiap variable bebas terhadap variable terikat. Model matematis untuk alat analisis ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

Dimana:

Y = Peningkatan Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X₁ = Yang Diedialkan

X₂ = Simulasi intelektual

X₃ = Kepedulian Perorangan

X₄ = Motivasi Yang

Inspirasional

Uji Hipotesis

1) 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 F-hitung 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 tersebut secara bersama-sama dengan melihat 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)

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta
 bX = Kepemimpinan Transformasional

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 terhadap variabel terikat. Dari analisis ini sekaligus dapat diketahui besarnya kontribusi masing-masing variable bebas terhadap variable terikat, yaitu faktor regresi yang tersebar merupakan faktor yang berpengaruh dominan. Perhitungan dilakukan dengan cara membandingkan nilai t dengan nilai t-test, pada derajat signifikan 5% yang terdapat tabel analysis of variance dari hasil perhitungan 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) yang berpengaruh sangat kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini menunjukkan kepemimpinan transformasi dari 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 agar memunculkan potensi insaninya secara maksimal.

Dijelaskan pula oleh Burns bahwa kepemimpinan adalah 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. Dikuatkan pula oleh pendapat Bass bahwa pengikut pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpinnya dan bawahan tersebut termotivasi untuk melakukan lebih

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 < α (0,000 < 0,05). Karena 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).

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 intrinsik dengan meningkatkan persepsi pengikut 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 transformasional, para staf merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan 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 transaksional, 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 :

- 1) Berdasar hasil perhitungan analisis regresi dari masing-masing Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Dengan variabel bebas yaitu pengaruh yang diidealkan (X1), stimulasi intelektual (X2), kepedulian secara perorangan (X3), motivasi yang inspirasional (X4) adalah H1 diterima 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 y. Sedangkan x2 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 < α (0,000 < 0,05). Karena nilai sig < α mempunyai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 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 :

- 1) Hendaknya Camat memberikan keteladanan atau contoh yang baik kepada semua karyawannya terutama dalam hal kedisiplinan.
- 2) 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 Motivation* 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*, RinekaCipta 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 kepeimpia, 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 Jakarta*. Jurnal <http://ejournal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnalilmiah/aticelel/download/163.142/> (diakses pada tanggal 16 januari 2018)
- Masambe, Fimce. Soegoto, Agus S. dan Sumarauw, Jacky. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihasu Kharisma Manado*. Jurnal. <http://ejournal.com/2015/12/pe- ngaruh-gayakepemimpinan- budaya.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.

