

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat

Syukron Sazly¹, Yolanda Ardiani²

¹Universitas Bina Sarana Informatika
syukron.szy@bsi.ac.id

²Universitas Bina Sarana Informatika
yardiani100@gmail.com

Abstract-Good management will facilitate the realization of the objectives of agencies, employees, and the communities. With usability management and results of use the elements of management will be improved. In achieving agency goals many elements are important in fulfilling them, including elements of leadership or leaders. Resources that are available if not managed properly will not get the planned goals so that the role of leaders is very important that can use authority and leadership to achieve a goal. In this case, Transformational Leadership is the key, because this Transformational Leadership will be able to change the value shared to employees to be excellent output. The method of data collection in this research are observations, interviews, documentation studies, and questionnaires from 44 respondents with purposive sampling technique. We use SPSS 22 software to process all data gained from the survey. The research was held at Januari 2019 till March 2019. The research shows that, the correlation test is medium correlated ($r=0.586$), caused exists at interval of 0,400-0,599. From regression analysis, there is a low influence of transformational leadership to the performance just at 34,4% and the rest, 65,6% influenced by other factors. So, based on the results of the regression test can be concluded that the transformational leadership have a low effect on employee performance working at the office of Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Dalam pencapaian tujuan instansi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mencapai suatu tujuan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya hal ini diartikan sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan apapun yang diterapkan haruslah memiliki karakter transformasional, yaitu yang harus mampu untuk mengibah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata juga mampu untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat penting sebagai

kekuatan dinamika yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan para pegawai dalam mencapai tujuan. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Melalui kepemimpinan transformasional yang dimiliki, pemimpin akan mentransfer beberapa nilai, seperti penekanan kelompok, dukungan dari orang-orang atau pegawai, toleransi terhadap resiko, kriteria pengupahan, dan sebagainya. Pada sisi lain, pegawai akan membentuk suatu persepsi subyektif mengenai dasar-dasar nilai yang ada dalam instansi sesuai dengan nilai-nilai yang ingin disampaikan pimpinan melalui gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan Transformasional akan mempengaruhi kondisi kerja, dan berhubungan dengan respon pegawai mengenai hal tersebut yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja dan dapat pula menyebabkan penurunan kinerja.

Wilayah kecamatan memiliki kedudukan sebagai perangkat daerah di bawah kabupaten atau kota sekaligus penyelenggara umum yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Untuk dapat mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu instansi pemerintah,

yaitu dengan cara menggunakan kepemimpinan yang tepat. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan instansi yang diinginkan misalnya di Kantor Kecamatan Cengkareng, terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu instansi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan instansi. Berdasarkan uraian tersebut, mengingat pentingnya kepemimpinan transformasional dalam proses kerja suatu instansi, maka penulis ingin meneliti tentang kepemimpinan transformasional yang diterapkan di instansi tersebut dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Menurut Mulyasa dalam (Busro, 2018), “gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan”. Stoner dalam (Pasolong, 2017), mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah sebagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja”.

Menurut Rivai dalam (Septyan, Musadieg, Mukzam, Administrasi, & Brawijaya, 2017) “Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar melaksanakan tindakan demi tercapainya tujuan tertentu”. Menurut Siagian dalam (Erlangga, 2017), gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut

mencoba memengaruhi orang lain. Sedangkan menurut Mc Grefor dalam (Nur, 2017), “gaya kepemimpinan adalah suatu ciri khas perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin” Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin dalam proses mengarahkan untuk mempengaruhi orang lain.

Menurut Siagian dalam (Busro, 2018), membagi ciri dan sifat gaya kepemimpinan dalam lima tipe yaitu; (1) Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan ciri-ciri; menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi, mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima pendapat, saran dan kritik dari anggotanya, terlalu tergantung ada kekuasaan formalnya, caranya menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan, sering mencari kesalahan atau menghukum, kesalahan dirinya sering ditimpakan kepada orang lain, (2) Gaya Kepemimpinan Militeristis, mempunyai ciri-ciri; dalam menggerakkan bawahan sering menggunakan cara perintah, senang kepada formalitas yang berlebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahan, sukar menerima kritikan atau saran dari bawahannya, satu komando, tidak boleh ada komando lain kecuali dari pimpinan tertinggi, mengedepankan keseragaman, (3) Gaya Kepemimpinan Paternalistis mempunyai ciri-ciri: menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa, bersifat terlalu melindungi atau *overprotective*, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan, hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif sendiri, (4) Gaya Kepemimpinan Karismatis, mempunyai ciri-ciri; mempunyai daya penarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai pengikut yang besar jumlahnya, pengikutnya tidak dapat menjelaskan mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati pemimpin itu, seolah-olah memiliki kekuatan ghaib atau *supranatural power*, para pengikut lebih emosional dari pada rasional, (5) Gaya Kepemimpinan Demokratis mempunyai ciri-ciri: dalam menggerakkan bawahan tertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang termulia di dunia, senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan dan mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan.

Menurut Rivai dalam (Erlangga, 2017), ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan dalam pencapaian sasaran organisasi, yaitu; (1) Gaya Kepemimpinan Otoriter menggunakan metode pendekatan kekuasaan (2) Gaya Kepemimpinan Demokratis yang ditandai pengambilan keputusan yang kooperatif dan (3) Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas yang memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar dan pemimpin bersifat pasif.

Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam (Purwanto, 2016) Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikut atau bawahan kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Selanjutnya fungsi kepemimpinan menurut Hadawi dan Nawawi dalam (Purwanto, 2016) memiliki dua dimensi yaitu : (1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya, (2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemimpin.

Menurut Siagian dalam (Busro, 2018), fungsi kepemimpinan mencakup beberapa tugas kewajiban dan dalam rangka kepemimpinan menjalankan pemerintahan, yang di antaranya; (1) Pemimpin sebagai Penentu Arah. Pemimpin merupakan orang yang memberi arahan, ke mana organisasi akan dibawa. Arah organisasi biasanya diwujudkan dalam bentuk visi, misi, dan tujuan organisasi. Dalam hal ini pemimpin berusaha menentukan arah pencapaian visi, misi, dan tujuan melalui berbagai kegiatan organisasi. Dalam menggalang kerja sama, pemimpinlah yang akan berusaha melakukan komunikasi secara intensif, dan akan selalu berusaha melakukan tindak lanjut atas kerja sama yang dirintis. Adanya pemeliharaan hubungan yang baik dilakukan dengan proses komunikasi. Keputusan yang telah diambil disampaikan kepada para pelaksana melalui jalur komunikasi yang terdapat dalam organisasi.

Adanya interaksi pesan yang terjadi antara atasan dan bawahan, antara sesama pejabat pimpinan, dan antara sesama petugas pelaksana kegiatan operasional dengan serasi berkat terjadinya komunikasi yang efektif, sehingga dimungkinkan terjadi umpan balik yang bermanfaat bagi organisasi. (2) Pimpinan sebagai Mediator, Pimpinan merupakan mediator antara keinginan organisasi dengan keinginan karyawan. Dengan adanya kepemimpinan yang bijak, maka peran pimpinan sebagai jembatan akan berjalan dengan baik. Pimpinan adalah pihak yang menerjemahkan seluruh visi dan misi perusahaan. Dengan adanya penerjemahan tersebut, karyawan dapat memahami berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan dalam pencapaian dua hal tersebut. Fungsi pimpinan sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam suatu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar harus dihadapi dan di atasi oleh pimpinan. (3) Peranan Pimpinan Selaku Integrator, Pimpinan berperan sebagai pengintegrasikan seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi. Dengan adanya pimpinan yang mampu mengintegrasikan seluruh kegiatan, maka berapa pun banyaknya kegiatan yang dilakukan oleh seluruh bagian, seluruhnya akan tertuju pada satu tujuan, yaitu tercapainya visi organisasi. Pemimpin selaku integrator haruslah meletakkan sikap yang objektif dan netral sebagai pemimpin. Dalam situasi berpikir dan bertindak para anggota organisasi dapat bersikap negative maupun positif. Untuk mencapai keberhasilan satu kelompok organisasi secara utuh dan bukan terkotak-kotak, peranan integrator diutamakan untuk menghasilkan keberhasilan yang tidak merugikan kecenderungan bagi kelompok-kelompok tertentu.

Kepemimpinan Transformasional

Denny Setiawan dalam (Sulastri, 2015), Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan didalam diri setiap individu yang terlihat dan/atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.

Bass dan Avolio dalam (Setiana, 2015), mengemukakan 4 dimensi kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan konsep "4I" pada tahun 1994. Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua golongan kata yaitu, kepemimpinan yang memiliki arti sebagai seseorang yang mengarahkan dan mengoordinasikan, juga

transformasional yang berasal dari kata *to transform* yang berarti merubah satu ke bentuk yang lain. Sehingga diartikan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata. Dimensi kepemimpinan menurut Bass dan Avolio adalah: (1) *Idealized Influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut, (2) *Inspirational Motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya, (3) *Intellectual Stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru di bawah bimbingannya. Dan (4) *Individualized Consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan. Pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan menstimulasi ide kreatif, memperhatikan karyawan dan kebutuhan khususnya, juga bisa menjadi pemimpin yang bersifat mengayomi seta seorang yang dapat dihormati oleh seluruh karyawannya.

Pengertian Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara dalam (Siswanto & Hamid, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Widodo dalam (Pasolong, 2017), “kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Pabundu dalam (Busro, 2018) mengatakan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Byars dalam (Kiswati Sri, 2018), mengartikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Prawirosentono dalam (Sinambela, 2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Adapun menurut Bernardin dan Russel dalam (Erlangga, 2017), kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan atau hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan hukum dan aturan-aturan yang telah ditentukan.

Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan bagian penting bagi proses pengendalian manajemen bagi sektor publik, menurut Mahmudi dalam (Pasolong, 2017), terdapat enam tujuan dalam pengukuran kinerja sektor publik yaitu: (1) Untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi (2)Menyediakan sarana pembelajaran pegawai., (3)Memperbaiki kinerja pada periode berikutnya., (4)Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan *reward* dan *punishment*, (4) Memotivasi pegawai dan (5) Menciptakan akuntabilitas publik. Sedangkan Donovan dan Jackson dalam (Pasolong, 2017), mengatakan bahwa penilaian bertujuan untuk *Management Development*, yaitu memberikan suatu pengembangan pegawai di masa mendatang, (2) Pengukuran kinerja, yaitu

memberikan informasi tentang nilai relatif dari kontribusi individu terhadap organisasi, (3) Perbaikan kerja, yaitu mendorong individu bekerja lebih efektif dan produktif, (4) Remunerasi dan *benefit*, yaitu membantu menemukan imbalan dan *benefit* yang setimpal berdasarkan sistem merit atau hasil, (5) Identifikasi potensi, yaitu membantu promosi (6) *Feedback*, yaitu menggambarkan apa yang diharapkan dari individu, (7) Perencanaan sumber daya manusia, yaitu menilai kualitas sumber daya manusia yang ada untuk perencanaan selanjutnya dan (8) Komunikasi, yaitu memberikan suatu format dialog antara atasan dan bawahan dan memperbaiki pemahaman tentang tujuan dan masalah-masalah yang dihadapi.

Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja dapat dijadikan: (1) Sebagai dasar untuk memberikan kompensasi kepada pegawai yang setimpal dengan kinerjanya, (2) Sebagai dasar untuk melakukan promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik, (3) Sebagai dasar untuk melakukan mutasi terhadap pegawai yang kurang cocok dengan pekerjaannya, (4) Sebagai dasar untuk melakukan demosi terhadap pegawai yang kurang atau tidak memiliki kinerja yang baik. (5) Sebagai dasar untuk melakukan pemberhentian pegawai yang tidak mampu melakukan pekerjaan, (6) Sebagai dasar memberikan Diklat terhadap pegawai, agar dapat meningkatkan kinerjanya, (7) Sebagai dasar untuk menerima pegawai baru yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia dan (8) Sebagai dasar untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu organisasi dalam melaksanakan tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Faktor-faktor Pengaruh Kinerja

Menurut Hasibuan dalam (Busro, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (1) Kecakapan (pemahaman yang baik terhadap pekerjaan), (2) Pengalaman (3) Kesungguhan untuk bekerja dengan baik, (4) Kecukupan waktu untuk pengerjaan (5) Keinginan atau kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dan (6) Pemahaman pekerjaan. Sedangkan menurut Khan *et.al* dalam (Busro, 2018) menekankan, bahwa faktor yang memengaruhi kinerja yaitu, (2) Sikap kerja, Kepuasan kerja dan (3) Komitmen organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam (Busro, 2018), yaitu: (1) Kapasitas untuk

bekerja, (2) Kesempatan untuk berkinerja; dan (3) Kesediaan atau kemauan untuk berkinerja. Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu: (1) Faktor internal antara lain ; Kemampuan Intelektualitas , Disiplin kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Karyawan., (2) Faktor eksternal antara lain: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Sistem Manajemen yang terdapat di perusahaan.

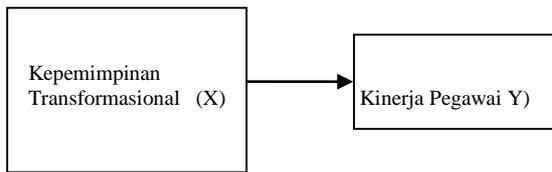
Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Lohman dalam (Hamid, 2009), indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektifitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Dessler dalam (Naufal, 2017), menjelaskan terdapat delapan dimensi pengukuran kinerja yaitu: (1) Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi: Menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan dalam pencapaian efektivitas kerja, Memahami harapan pekerjaan dan tetp melaksanakannya sesuai dengan perkembangan baru wilayah tanggung jawabnya. Dan bertindak sebagai narasumber pada orang-orang yang bergantung untuk mendapatkan bantuan. (2) Kualitas/Kuantitas Kerja; menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan, menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemennya dan departemen lain yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya, menangani berbagai tanggung jawab secara efektif, dan menggunakan jam kerja secara produktif, (3) Perencanaan; menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi, atau pusat manajemen, mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dan mencari pedoman saat terdapat ketidakjelasan tujuan atau prioritas, (4) Inisiatif/Komitmen; menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban pekerjaan, menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi, bekerja dengan pengawasan yang minimal, menunjukkan kesesuaian dengan jadwal dan kerja/harapan kehadiran untuk posisi tersebut. (5) Penyelesaian masalah/kreativitas; mengidentifikasi dan menganalisis masalah. merumuskan alternatif pemecahan masalah, Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai. dan Menindaklanjuti untuk memastikan masalah telah diselesaikan. (6) Kerja Tim dan Kerja Sama: Menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, Beradaptasi untuk perubahan prioritas dan

kebutuhan., Berbagi informasi dan sumber daya dengan pihak lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif, (7) Kemampuan berhubungan dengan orang lain: Berhubungan secara efektif dan positif dengan atasan, rekan kerja, bawahan, dan stakeholders lainnya, Menunjukkan rasa menghargai kepada setiap individu. (8) Komunikasi (lisan dan tulisan); Menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan., Mendengar dengan hati-hati dan mencari klarifikasi untuk memastikan pemahaman.

Model Penelitian



Sumber : Data Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian

II. METODE PENELITIAN

Yang menjadi obyek penelitian adalah Pengaruh Kepemimpinan Transformasional di kantor Kecamatan Cengkareng, Kodya Jakarta Barat dan pengaruhnya terhadap pegawai. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2019 hingga Maret 2019 Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan hubungan-hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti.

Dalam penentuan sampel penulis menggunakan *Purposive Sampling* (non-probability) dengan jumlah responden 44 orang. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dan dikumpulkan langsung dari tempat penelitian melalui kuisioner yang diberikan kepada para pegawai yang ditetapkan sebagai responden, yaitu pegawai yang berada dalam kepemimpinan Camat, Wakil Camat dan Sekretaris Camat. Sementara data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumentasi kantor Kecamatan Cengkareng, terutama data yang berkaitan dengan struktur organisas, kebijakan-kebijakan dalam pelayanan dan lain lain.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Metode Studi Pustaka, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan berbagai literatur kepustakaan, Metode Survey, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap beberapa variable , Metode Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan narasumber agar mendapatkan informasi yang tidak

terakomodasi dalam kuisioner serta Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan mengambil data langsung dari dokumen yang ada di Kantor Kecamatan Cengkareng yang diperlukan dalam penelitian ini.

Kisi-kisi Operasional Variabel

Dalam kisi-kisi operasional variabel berisi dimensi dan indikator yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan kinerja . Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2 berikut ini :

Tabel 1
Konsep Dasar Operasional Variabel X

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
Kepemimpinan Transformasional (X)	Idealized Influence	Rasa hormat dr karyawan. Kepercayaan. Dapat menjadi
	Inspirational Motivation	Motivator. Penetapan tujuan.
	Intellectual Stimulation	Ide kreatif. Problem solver.
	Individualized Consideration	Pengembangan karir. Menciptakan lingkungan kerja yang baik.
		Hubungan dengan bawahan.

Sumber: Bass dan Avolio dalam (Yogi setiana, 2015)

Tabel 2
Konsep Dasar Operasional Variabel Y

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	
Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi	Menunjukkan pemahaman efektivitas kerja.	
		Memahami harapan pekerjaan	
	Tanggung jawab sesuai prosedur	Tanggung jawab sesuai prosedur	
		Sebagai narasumber pada orang yang butuh bantuan.	
Kualitas dan Kuantitas	Menyelesaikan tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu.	Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan perusahaan	
		Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif.	
	Menggunakan jam kerja secara produktif.	Menetapkan sasaran yang jelas.	
		Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan.	
PPerencanaan	Menetapkan sasaran yang jelas.	Mencari pedoman saat terdapat ketidakjelasan tujuan dan prioritas.	
		Menunjukkan tanggung jawab ketika melakukan kewajiban	Menawarkan bantuan.
			Bekerja dengan pengawasan yang minimal.
Inisiatif atau Komitmen	Menunjukkan kesesuaian dengan jadwal kerja	Menunjukkan kesesuaian dengan jadwal kerja	
		Menunjukkan dan menganalisa masalah.	Merumuskan alternatif pemecahan masalah.
			Melakukan tindakan yang sesuai.
Penyelesaian Masalah atau Konflik	Menunjukkan dan menganalisa masalah.	Menindaklanjuti/memastikan masalah telah diselesaikan.	
		Kemampuan Berhubungan dengan Orang Lain	Berhubungan secara efektif atasan, rekan kerja, bawahan, dan stackholder lainnya.
			Menunjukkan rasa menghargai kepada setiap individu.
Komunikasi (lisan dan tulisan)	Menyampaikan informasi dan ide secara efektif	Mendengar dengan hati-hati dan mencari klarifikasi	

Sumber: Bass dan Avolio dalam (Yogi setiana, 2015)

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk menguji masing-masing instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yang memuat 12 pernyataan terkait dengan variabel X dan 26 butir pernyataan terkait dengan variabel Y yang telah dijawab oleh 44 responden. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 22 dan kemudian membandingkan r hitung dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Product Moment Pearson) > r tabel. Jika nilai r hitung lebih dari r tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur sehingga dapat memberikan hasil yang sama bila digunakan berkali kali atau oleh orang yang berbeda. Ketentuannya, jika :

- Nilai Cronbach Alpha 0,00 s.d 0,20, kurang reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,21 s.d 0,40 agak reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,41 s.d 0,60 cukup reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,61 s.d 0,80 reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,81 s.d 1,00 sangat reliabel

Uji koefisien korelasi digunakan untuk menunjukkan hubungan antara variable X dan Y. Berikut rumus yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi (r):

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r : koefisien korelasi
- x Kepemimpinan Transformasional
- y : kinerja pegawai
- Σ : jumlah

Tabel 3.
Kategori Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan	Interval Koefisien
0,00 – 0,199	Sangat rendah	0,00 – 0,199
0,20 – 0,399	Rendah	0,20 – 0,399
0,40 – 0,599	Sedang	0,40 – 0,599
0,600 – 0,799	Kuat	0,600 – 0,799
0,800 – 1,000	Sangat kuat	0,800 – 1,000

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Uji Determinasi ;

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Ket : KD: nilai koefisien determinasi

r : nilai koefisien korelasi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini penulis memiliki sampel sebanyak 44 responden. Dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R tabel menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ hasil diperoleh untuk R tabel sebesar 0,297. Jika didapatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dapat dikatakan valid, tetapi jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan bahwa instrument tidak valid.. Hasil uji validitas Kepemimpinan transformasional dapat di lihat di tabel 4 berikut ini ;

Tabel 4
Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

No.	Korelasi	Angka Kritis	Tingkat Validitas
1	0,679	0,297	VALID
2	0,453	0,297	VALID
3	0,453	0,297	VALID
4	0,526	0,297	VALID
5	0,510	0,297	VALID
6	0,524	0,297	VALID
7	0,698	0,297	VALID
8	0,649	0,297	VALID
9	0,854	0,297	VALID
10	0,781	0,297	VALID
11	0,862	0,297	VALID
12	0,756	0,297	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2019)

Perhitungan uji validitas menggunakan SPSS 22. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa untuk kuesioner kepemimpinan Transformasional terdiri dari 12 butir pernyataan. Setelah dilakukan uji coba kepada 44 responden pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat, maka hasil untuk kuesioner kepemimpinan Transformasional 12 pernyataan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui juga bahwa untuk kuesioner kinerja pegawai terdiri dari 26 butir pernyataan. Setelah dilakukan uji coba kepada 44 responden pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat, maka hasil untuk kuesioner kinerja pegawai 26 butir dinyatakan valid seperti diperlihatkan pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	Korelasi	Angka Kritis	Tingkat Validitas
1	0,931	0,297	VALID
2	0,597	0,297	VALID
3	0,762	0,297	VALID
4	0,931	0,297	VALID
5	0,597	0,297	VALID
6	0,931	0,297	VALID
7	0,339	0,297	VALID
8	0,597	0,297	VALID
9	0,931	0,297	VALID
10	0,931	0,297	VALID
11	0,931	0,297	VALID
12	0,762	0,297	VALID
13	0,931	0,297	VALID
14	0,597	0,297	VALID
15	0,931	0,297	VALID
16	0,762	0,297	VALID
17	0,762	0,297	VALID
18	0,931	0,297	VALID
19	0,931	0,297	VALID
20	0,446	0,297	VALID
21	0,931	0,297	VALID
22	0,432	0,297	VALID
23	0,446	0,297	VALID
24	0,546	0,297	VALID
25	0,931	0,297	VALID
26	0,597	0,297	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2019)

Uji Reliabilitas

Pada uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan metode Alpha. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Croanbach Alpha* (α). Berikut penulis paparkan hasil olah data SPSS untuk pengujian reliabilitas dalam tabel 6 berikut;

Tabel.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Instrumen untuk variabel	Koefisien Alfa Croanbach	Keterangan Reliabilitas
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,881	Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,762	Tinggi

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan landasan teori yang penulis sampaikan sebelumnya bahwa instrument dapat dikatakan reliable apabila menunjukkan nagka di atas 0,60, dan pada tabel *Croanbach's Alpha* menunjukkan angkat di atas 0,60 yang berarti tingkat kemantapan *alpha* dapat dikatakan reliable dan apabila menunjukkan angkat diatas 0,80 berarti tingkat kemantapan *alpha* dikatakan sangat reliable.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat.

Tabel .7
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Pegawai
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.586**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	44	44
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.586**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah SPSS 22 (2019)

Berdasarkan perhitungan kofisien korelasi melalui SPSS 22 tersebut, maka nilai $r = 0,586$ menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sedang atau cukup kuat antara variabel X (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Hubungan yang sedang atau cukup kuat tersebut dapat dilihat dari tabel pedoman untuk memberikan interpretasi, dimana jika nilai interval 0,40-0,599 maka dinyatakan memiliki hubungan dengan kategori sedang atau cukup kuat, yang artinya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan oleh Pimpinan dalam hal ini adalah Camat Cengkareng memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja bawahannya, yaitu pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Cengkareng tersebut.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui adakah dan seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat, penulis melakukan uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 22 dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel .8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.344	.328	7.532

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Hasil olah data SPSS 22 (2019)

Diketahui nilai r^2 adalah sebesar 0,344. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional sebesar 34,4% dan sisanya 65,6% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang idak diteliti oleh penulis, yaitu ; Tingkat Intektualitas, Kecakapan, Pengalaman, Kesungguhan , Kecukupan Waktu, Lingkungan dan Komitmen Organisasi serta Tingkat Kompensasi yang diterima pegawai tersebut.

Uji Persamaan Regresi

Analisa regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen (kinerja pegawai), bila nilai variabel independen (kepemimpinan Transformasional) diubah-ubah atau dinaik turunkan. Hail uji persamaan regresi tergambar dalam tabel 9 berikut;

Tabel .9
Koefisiensi Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	22.799	19.505		1.169
	Kepemimpinan Transformasional	1.679	.358	.586	4.688

Sumber: Hasil olah data SPSS 22 (2019)

Pada tabel koefisien, pada kolom B pada constant (a) adalah 22,799, sedangkan nilai Kepemimpinan Transformasional (b) 1,679, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,799 + 1,679X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai Kepemimpinan Transformasional, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 1,679. Dengan demikian, berdasarkan data dan hasil penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Barat Jakarta Barat” diperoleh hasil tingkat pengaruh sebesar 34,4% dan persamaan regresi yang dihasilkan dari penelitian ini yaitu $Y = 22,799 + 1,679X$ yang berarti bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan 1, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 1,679 pada konstanta 22,79.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa Kepala Kantor Kecamatan Cengkareng, dalam hal ini adalah Camat Kecamatan Cengkareng harus meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasionalnya, karena kepemimpinan transformasional tersebut mempengaruhi para bawahannya sebesar 34,4%. Selain itu yang harus diperhatikan pula adalah, Tingkat Intelegualitas, Kecakapan, Pengalaman, Kesungguhan, Kecukupan Waktu, Lingkungan dan Komitmen Organisasi serta Tingkat Kompensasi yang diterima pegawai tersebut juga, karena hal tersebut memberikan kontribusi sebesar 65,6 % terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Komunikasi*, 5(1). <https://doi.org/10.32493/skr.v5i1.1103>
- Hamid, M. S. F. (2009). Identifikasi Kompetensi Karyawan Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Bidang Produksi Di Pt. Industri Sandang Nusantara (Persero) Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderator. *Management*, 1–40. Retrieved from <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6788/Bab2.pdf?sequence=9>
- Kiswati Sri, R. J. N. (2018). *Peran Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Motivasi, Komitmen dan Kinerja Organisasi di Pura Pakualaman Yogyakarta*. 9(2), 60.

- Naufal, N. F. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Pharmindo Lestari Cabang Bandung*. 15.
- Nur, P. (2017). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Relasi Inti Media.
- Pasolong, H. (2017). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Septyan, F. B., Musadieg, M. Al, Mukzam, M. D., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2017). Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan CV . Jade Indoprata Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(1), 81–88. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2185/2583>
- Setiana, Y. (2015). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang*. 20.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.; S. dan R. Damayanti, ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, R., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 42(1), 189–198. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1676>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, T. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fifgroup Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. *Manajemen*. Retrieved from e-jurnal.upp.ac.id

PROFIL PENULIS

Syukron Sazly,SE,MM adalah seorang dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta yang sebelumnya memiliki latar belakang profesional dengan karir di beberapa perusahaan di berbagai bidang bisnis. Menyelesaikan pendidikan sebagai Sarjana Ekonomi, dari Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, serta Magister Manajemen dari Universitas Mercu Buana. Penulis mengawali karir sebagai *Management Trainee* di Departemen Operasional Bank Danamon Indonesia, Tbk. Setelah tiga tahun sebagai profesional untuk beberapa wilayah, yang juga di perbantukan pada Danamon Regional Training Centre sebagai *Specific Trainer for Banking Fontliner* penulis menutup karir sebagai Kepala Pelaporan untuk Bank Indonesia (BI) dan dilanjutkan selama delapan tahun kemudian sebagai profesional

di Allianz Life Indonesia, Daimler Authorized Main Dealer, Start Up Portal Consultant dan HR Training and Consultant.

Yolanda Ardiani adalah seorang alumni Universitas Bina Sarana Informatika, yang semasa kuliah aktif dalam berbagai kegiatan kemahasiswaan khususnya dalam senat mahasiswa sebagai Sekretaris Senat Mahasiswa BSI Cengkareng 2017. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 2 Sukanegara, Bangunrejo, lulus tahun 2009, SMP Negeri 1 Bangunrejo, lulus tahun 2012 lalu SMA Negeri 3 Cikarang Utara, lulus tahun 2015. Saat ini Penulis bekerja sebagai karyawan swasta pada perusahaan swasta nasional yang berkedudukan di Jakarta. Saat ini Penulis bekerja sebagai karyawan swasta pada perusahaan swasta nasional yang berkedudukan di Jakarta.