

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Malunda Kabupaten Majene

Fatmawati¹, Muh. Ashdaq², Wahdaniah³, Enny Radjab⁴, Irawati⁵

¹²³⁴⁵⁶Universitas Sulawesi Barat

¹Corresponding author's email: fatmaolshop21@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of transformational leadership style on employee performance at the Malunda sub-district office, Majene Regency. The location of the research was at the Malunda District Head Office, Majene Regency with a sample size of 53 respondents. Sampling uses saturated sampling or the entire population is sampled. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique uses simple linear regression analysis. The results of this research indicate that the Transformational Leadership Style has a Significant Influence on Employee Performance at the Malunda Subdistrict Office, Majene Regency.*

Keywords: *Transformational leadership style; employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Malunda Kabupaten Majene. Daerah penelitiannya di Pusat Administrasi Daerah Malunda, Majene dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden. Pengujian menggunakan pemeriksaan mendalam atau seluruh masyarakat diperiksa. Prosedur pengumpulan informasi yang digunakan adalah survei. Prosedur pemeriksaan informasi menggunakan pemeriksaan dasar straight relapse. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat malunda kabupaten majene.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan transformasional; kinerja pegawai.

1. Pendahuluan

SDM adalah salah satu aset penting dalam sebuah organisasi, dan sering disebut-sebut sebagai pemimpin dalam mencapai tujuan hierarki (Suwarno, 2019). Oleh karena itu, asosiasi memerlukan SDM eksekutif elit agar mereka dapat mencapai tujuan hierarki yang telah ditetapkan.

Aset manusia yang besar yang dimiliki dewan sangat bergantung pada bagaimana para pionir dalam asosiasi menyajikan apa yang dibutuhkan asosiasi. Seorang pionir yang baik harus mampu mengelola aset yang berada di bawah pengaruhnya untuk mencapai hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Hal yang utama dalam mengawasi HR adalah cara menghadapi presentasi HR yang sebenarnya.\

Menurut Kasmir (2016) pelaksanaan merupakan akibat dari perbuatan kerja tanpa henti yang telah dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Eksekusi adalah setiap pengembangan, perbuatan, pelaksanaan, tindakan atau kegiatan yang dikoordinasikan untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Eksekusi pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh perwakilan. Penilaian lain juga disampaikan oleh Nisa (2016) bahwa presentasi adalah pencapaian suatu karya yang menghasilkan siklus kerja yang bergantung pada kapasitas atau kapasitas yang melekat yang diperoleh dari pengalaman pendidikan serta inspirasi untuk mencapai dan bekerja pada pelaksanaan dan pencapaian individu. tujuan hierarkis. Seperti yang diungkapkan oleh

Kasmir (2016: 189), terdapat beberapa faktor pameran yang representatif, misalnya kapasitas dan penguasaan, informasi, rencana kerja, karakter, inspirasi kerja, inisiatif, gaya inisiatif, budaya hierarki, pemenuhan kerja dan tempat kerja. Menurut Mangkunegara (dalam Rivai, 2020), pedoman yang digunakan dalam faktor pelaksanaan adalah kualitas, kuantitas, kepraktisan, kelayakan dan otonomi.

Salah satu cara untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja adalah sikap, perilaku atau gaya inisiatif seorang pionir. Menurut Robbins dan Judge (dalam Wasistha 2018) gaya administrasi inovatif adalah suatu upaya untuk menyebabkan perubahan pada bawahan agar mencapai hal-hal lain secara pasti atau menunjukkan peningkatan atas apa yang biasanya dilakukan yang mempengaruhi pelaksanaan pengembangan lebih lanjut. Sementara menurut Prayudi (2020:65), gaya kepemimpinan inovatif adalah tipe pemimpin yang dapat menggerakkan pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan luar biasa untuk mempengaruhi pendukungnya. Para pionir yang inovatif membuat individu mengorbankan kelebihannya demi kepentingan wilayah lokal yang lebih luas. Mereka membangkitkan semangat dengan menghidupkan kembali pergaulan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya inisiatif inovatif menurut Anggraeni (2013) seperti mentalitas negatif terhadap perubahan hierarki, perilaku otoritas sejawat, dan pengalaman administratif. Petunjuk yang digunakan dalam variabel gaya otoritas inovatif menurut Robbins dan Judge (dalam Wasistha 2018) adalah *Romanticized Impact, Uplifting Inspiration, Scholarly Excitement, dan Individualized Thought*.

Kantor Camat merupakan salah satu kantor yang ada di kecamatan Malunda yang dapat dijadikan sebagai pusat penyelenggaraan kegiatan pemerintah, pembinaan dan pengawasan kegiatan desa dan kelurahan, serta menjadi tempat pelayanan bagi masyarakat setempat. Kantor Camat Malunda terletak di Jln. Poros Majene-Mamuju, Kecamatan Malunda, Kabupaten Majene, Provinsi Sulawesi Barat. Kantor Camat Malunda sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki, oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan demi kelancaran suatu pekerjaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawai guna memberikan pelayanan dan manfaat yang layak baik bagi pegawai, instansi, dan masyarakat yang ada di Kecamatan Malunda.

Berdasarkan hasil observasi dengan mewawancarai beberapa pegawai yang ada di kantor camat, dimana yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu camat atau pemimpin belum secara optimal dalam mengarahkan dan memberikan motivasi kepada para pegawai. Hal tersebut dikarenakan pimpinan atau camat memiliki sifat pendiam, kurang berinteraksi dengan pegawai serta kurang tegas dalam memberikan arahan dan motivasi kepada pegawai.

Hal ini terlihat dari masih terdapat beberapa pegawai yang kurang semangat dalam bekerja serta kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan seperti apabila para pegawai diberikan pekerjaan terkadang masih ada yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai waktu yang ditentukan. Dalam hal ini camat sebagai pemimpin atau penguasa pemerintah di kecamatan agar dapat meningkatkan perannya dalam memperhatikan kinerja para pegawai serta dapat mengarahkan dan memotivasi pegawai agar dapat lebih bertanggung jawab dan bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Malunda Kabupaten Majene”**

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, khususnya metodologi dalam melihat angka atau informasi subyektif yang diberi nomor. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang menjelaskan, karena penelitian kuantitatif ekspresif mencari informasi berdasarkan uji populasi dan kemudian penelitian tersebut dibedah dengan strategi faktual yang digunakan.

Data primer dan sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber datanya. Sumber informasi penting dalam penelitian ini adalah pertemuan langsung dan persepsi dengan responden yang diarahkan oleh jajak pendapat pemeriksaan. Sedangkan sumber informasi pendukung dalam penelitian ini tergantung dari hasil pencatatan informasi dan laporan yang dibutuhkan dari kantor camat malunda kabupaten majene.

Menurut Ferdinand (dalam Dewi, 2016) populasi adalah perpaduan seluruh komponen seperti peristiwa, benda atau individu yang mempunyai kualitas sebanding yang menjadi titik fokus pertimbangan ilmuwan. Populasi dalam penelitian ini adalah masing-masing pekerja di kantor sub wilayah Malunda yang berjumlah 53 orang, terdiri dari 15 orang perwakilan pegawai pemerintah dan 38 orang perwakilan pegawai non pemerintah. Jaminan ukuran contoh dalam eksplorasi ini dilakukan dengan menggunakan pengujian direndam (statistik). Menurut Sugiyono (2017:156) strategi pemeriksaan basah adalah suatu prosedur pengujian yang menggunakan seluruh individu dalam populasi sebagai pengujianya. Jadi contoh pada penelitian ini dijumlahkan menjadi 53 responden.

Rumus yang digunakan untuk menghitung sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai kantor camat Malunda Kabupaten Majene menggunakan persamaan analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan
- X = Gaya kepemimpinan transformasional.

Untuk menguji spekulasi sampai batas tertentu digunakan uji t. Alasan arah bebas adalah uji t jika kemungkinan besar $< 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak dan jika kemungkinan besar $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- H_a diketahui jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau nilai $\text{sig} < \alpha$
- H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau nilai $\text{sig} > \alpha$

3. Hasil dan Pembahasan

a. Pengujian Regresi Linear Berganda

Dalam kajian yang lalu, eksplorasi ini telah memenuhi kebutuhan anggapan tradisional, sehingga dipandang cocok. Banyak investigasi relaps langsung digunakan untuk menguji spekulasi apakah faktor bebas sampai batas tertentu dan pada saat yang sama mempengaruhi variabel dependen. Kekambuhan ini digunakan untuk memperkirakan apakah perubahan nilai faktor bebas akan mempengaruhi eksekusi. Berikut adalah hasil dari regresi linier tersebut yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,885	3,078		6,461	,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,626	,094	,681	6,633	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan Data Spss23 (2023)

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19,885 + 0,626X$$

- a. an atau stabil sebesar 19,885 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kewenangan terobosan bernilai 0 maka pelaksanaan pekerja di kantor kecamatan Malunda Rezim Majene sebesar 19,8854.
- b. Koefisien relaps bx sebesar 0,626 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel gaya administrasi inovatif maka terjadi peningkatan pelaksanaan pekerja di kantor subwilayah Malunda wilayah Majene sehingga berjumlah 0,626.

b. uji t (Tidak lengkap)

Uji t atau uji tidak lengkap digunakan untuk menguji hubungan besar antara faktor bebas dan bawahan. Apakah kedua faktor ini memiliki hubungan kritis atau tidak sampai batas tertentu atau berdiri sendiri. Konsekuensi dari uji t harus terlihat pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1 (Constant)		3,316	,001
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	7,540	,000

a. Dependent Variable:Kinerja Pegawai
Sumber : Hasil pengolahan data 2023

Pengujian variabel independen diuraikan sebagai berikut, berdasarkan tabel 2 di atas:

Hal ini dapat dilihat pada tabel uji t tabel untuk kemungkinan 5% atau 0,05 yang tercatat pada segmen 3 dengan kemunculan df 51 bernilai 2,007, sehingga t nilai yang ditentukan adalah 6,633 > t tabel 2,007 dan nilai sig 0,000 < sig 0,05, artinya gaya kewenangan terobosan berpengaruh nyata terhadap pelaksanaan perwakilan di Kantor Kecamatan Malunda Rezim Majene.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berencana untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian koefisien jaminan dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 ^a	,563	,553	2,52458

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel diatas kolom R Square yang menunjukkan angka sebesar 0,563 yang artinya sumbangan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 56,3 %.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pemeriksaan, diketahui bahwa gaya penguasa yang inovatif pada hakekatnya mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di Kantor Kecamatan Malunda, Pemerintahan Majene. Dampak dari penyelidikan informasi menunjukkan bahwa gaya inisiatif inovatif diperkirakan melalui empat indikator, yaitu Dampak Kemuliaan, Inspirasi yang Menggembirakan, Perasaan Ilmiah, dan Pemikiran Individual, sedangkan pelaksanaan yang representatif diperkirakan melalui lima indikator seperti kualitas, kuantitas, idealisme, kelangsungan hidup, dan otonomi.

Berdasarkan pemeriksaan tersebut, seluruh aspek telah terpenuhi, baik dari faktor pola kewenangan inovatif maupun pelaksanaannya. Hal ini dibuktikan dengan berakhirnya jajak pendapat yang mana penanda tertinggi mengacu pada angka 5, khususnya pionir umumnya menunjukkan upaya otoritas untuk mendorong pekerja agar berimajinasi dengan rata-rata 4,22, sedangkan penunjuk terkecil mengacu pada angka 8. Para pionir pada umumnya memperlakukan perwakilan dengan cara yang sama. secara individu dengan baik.

Meski indikatornya rendah, namun penanda yang dirujuk ke delapan menambah skor yang tinggi, menjadikan variabel gaya inisiatif inovatif sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerja di kantor kecamatan Malunda, Rezim Majene. Artinya keterkaitan antara faktor gaya wewenang yang inovatif dan pelaksanaan yang representative mempunyai hubungan yang serupa, selanjutnya untuk mengembangkan pelaksanaan pekerja lebih lanjut diperlukan seorang pionir yang dapat memberikan bimbingan, inspirasi, dan mendorong bawahan untuk melakukan perubahan guna mencapai hal-hal lain secara tegas atau tegas. menunjukkan peningkatan atas apa yang biasanya selesai. yang berdampak pada pengembangan lebih lanjut eksekusi pekerja. Jadi spekulasi itu diakui.

Dari hasil penajakan pun disadari bahwa kewenangan yang dilakukan sangat besar. Inisiatif yang dilakukan di kantor Camat Malunda Rezim Majene ini sangat berpengaruh terhadap perwakilannya yang bekerja, misalnya memberikan arahan rutin kepada bawahan dan memberikan data menyeluruh mengenai arahan untuk menyikapi pelaksanaan pekerjaan secara total dan wajar sehingga dapat lebih mengembangkan pekerja. eksekusi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Ulfayani (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional diduga mampu menciptakan hubungan yang memberikan motivasi dan moralitas sehingga meningkatkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam usaha peningkatan kinerja pegawai.

Konsekuensi dari eksplorasi ini sesuai dengan penelitian yang dipimpin oleh Butsi (2019) yang mengungkapkan bahwa "Gaya Groundbreaking Inisiatif berdampak pada Eksekusi Pekerja di Cabang Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Bursa, Rezim Barito Timur" dan penelitian yang dipimpin oleh Putra dkk. (2019) yang menyatakan bahwa "Dari hasil penelitian terlihat bahwa sebagai "Gaya Kewenangan

Terobosan secara keseluruhan mempengaruhi Eksekusi Perwakilan di Daerah Penguatan Organisasi dan Pemerintahan Kota Buleleng”.

4. Kesimpulan

Mengingat akibat dari pemeriksaan dan pembahasan mengenai dampak gaya inisiatif terobosan terhadap pelaksanaan perwakilan di kantor kecamatan Malunda Kabupaten Majene, maka dapat beralasan bahwa “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada kantor camat malunda kabupaten majene”, dengan maksud bahwa untuk lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif diperlukan adanya perintis. yang dapat mengarahkan, mengoordinasikan, dan menghargai pelaksanaan perwakilan, yang implikasinya dapat mengerjakan pameran milik perwakilan itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Anggraeni, Y., dan Santosa, E. C. (2013) Dampak otoritas terobosan terhadap pemenuhan pekerjaan perwakilan. Buku harian elemen keuangan dan bisnis. Jilid 10, no 1
- Butsi, D.P., (2019) Dampak Groundbreaking Gaya Kewenangan Terhadap Eksekusi Perwakilan Pada Cabang Koperasi, Umkm, Perindustrian dan Bursa Kabupaten Barito Timur. Buku Harian Organisasi Publik dan Bisnis. Jil. 3, tidak. 1
- Dewi, K., Sutrischastini, A., (2016) Pengaruh gaya inspirasi dan inisiatif terhadap eksekusi pekerja melalui pemenuhan kerja representatif sebagai variabel mediasi pada PD BPR BKK Wonosobo. Buku harian penelitian dewan. Jilid 3, no 1
- Kasmir (2016). Dewan Aset Manusia (Hipotesis dan Praktek). Jakarta, Distributor : PT. Rajagrafindo Persada.
- Nisa, R.C., Astuti, E.S., Prasetya, A. (2016) Pengaruh kemampuan pengurus dan dewan informasi terhadap eksekusi pekerja (investigasi perwakilan PT. PLN Persero Dispersi Jawa Timur Surabaya. Diary of Business Organization. Vol 39, tidak ada 2.
- Putra, P.D., Bagia, I.W., and Yulianthini, N.N. (2019) Dampak Terobosan Gaya Kewenangan dan Disiplin Kerja Terhadap Eksekusi Perwakilan Pada Organisasi Penguatan Kelompok Masyarakat Buleleng. Buku Harian Para Eksekutif. Jil. 5 No.1.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Inisiatif Groundbreaking Terhadap Eksekusi Representatif Dengan Inspirasi Kerja Sebagai Variabel Pengantara (Konsentrasi Pada Perwakilan PD. Pembangunan Kota Binjai). Buku Harian Para Eksekutif. Jilid 1, no 2
- Rivai, A. (2020) Dampak inisiatif terobosan dan budaya hierarki terhadap eksekusi perwakilan di PT. Uang Global Pemerintah Medan. Ahli buku harian logis para eksekutif. Jilid 3, no 2
- Sugiyono. (2017). Teknik penelitian kuantitatif, subyektif dan Penelitian dan pengembangan. Bandung: Abjad.
- Suwarno, S., Bramantyo, R. Y. (2019) Dampak gaya administrasi terhadap eksekusi hierarkis. Buku harian keterusterangan yang halal. Jilid 2, no 1
- Ulfayani, L., Nasution, Y. I., Satria, Y., Helfi, H., (2021) Pengaruh Inspirasi Kerja, Mentalitas Kerja Dan Gaya Kewenangan Groundbreaking Terhadap Eksekusi Representatif di Sekretariat Provinsi Rezim Labuhanbatu Selatan. Buku Harian Para Eksekutif dan Bisnis. Jilid 3, no 2
- Wasistha, C. G. N., dan Rahyuda, A. G. (2018) Dampak remunerasi, gaya administrasi inovatif dan tempat kerja aktual terhadap pemenuhan pekerjaan yang representatif. E-diary pengurus Perguruan Tinggi Udayana. Jilid 7, no 12