PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA SENGKA KECAMATAN BONTONOMPO SELATAN KABUPATEN GOWA

Mutmainna¹, Muhammad Fahreza W², Andi Muchlis Sirajuddin^{3*}
^{1,2,3} Universitas Patempo, Makassar, Indonesia
*e-mail : andyssirajuddin@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sengka Kec. Bontonompo Selatan Kab. Gowa. Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Sampel penelitian yaitu seluruh karyawan di kantor desa sengka kec. Bontonompo Selatan Kab. Gowa yang berjumlah 50 orang. Untuk memperoleh data, menggunakan kuesioner dengan bobot skala likert. Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik yaitu uji instrumen, asumsi klasik, deskriptif dan regresi linear sederhana melalui uji SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan di kantor Desa Sengka.

Kata kunci— *Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, Kantor Desa*

Abstract

This study aims to investigate the influence of transformational leadership on employee performance at the Sengka Village Office, South Bontonompo District, Gowa Regency. The research employs a quantitative approach using two variables: transformational leadership as the independent variable (X) and employee performance as the dependent variable (Y). The sample consists of all 50 employees working at the Sengka Village Office. Data were collected through a structured questionnaire using a Likert scale. Statistical analyses conducted include instrument testing, classical assumption testing, descriptive analysis, and simple linear regression using SPSS version 25. The findings reveal a positive and significant relationship between transformational leadership and employee performance at the Sengka Village Office.

Keywords— *Transformational Leadership, Employee Performance, Village Government Office*

PENDAHULUAN

Saat ini, tantangan yang dihadapi oleh lembaga pemerintahan semakin kompleks. Oleh karena itu, sangat penting untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kualitas pegawai menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan kemajuan suatu lembaga, khususnya peran seorang pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh elemen agar dapat bersinergi dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi maupun lembaga. Saebeni (2012) dalam Priyatmo (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan atau keterampilan seseorang dalam memengaruhi orang lain agar melakukan kegiatan kerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sejalan dengan itu, Insan (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses atribusi sebab-akibat terhadap individu dan perilaku sosial, sehingga kepemimpinan berkaitan erat dengan kinerja karyawan.

Salah satu model kepemimpinan yang banyak dikaji dalam berbagai penelitian adalah kepemimpinan transformasional. Konsep ini pertama kali dikemukakan oleh Burns (1978) dan kemudian disempurnakan oleh Bass (1985). Kepemimpinan transformasional muncul sebagai respons terhadap tuntutan globalisasi dan perkembangan teknologi yang mengharuskan organisasi untuk terus beradaptasi dan bersaing secara efektif. Menurut Insan (2017), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin dalam melakukan perubahan sistem, memberikan dorongan, menjadi teladan, dan menanamkan kode etik sehingga dapat memotivasi bawahan untuk meningkatkan performa demi mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional yang efektif mampu menyadarkan bawahan akan pentingnya nilai kerja, memberikan motivasi untuk kepentingan bersama, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan ini juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Babalola dan Pratama et al. (2022) menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan unsur utama dalam komitmen organisasi terhadap pencapaian tujuan melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Kepuasan kerja menjadi variabel penting yang patut diperhatikan, karena kepuasan karyawan dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Hal ini diperkuat oleh temuan Alam & Nurimansjah (2022) yang menyatakan bahwa meningkatnya kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi dan kinerja pegawai.

Menurut Prawirosentono (2002), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawabnya, guna mencapai tujuan organisasi secara sah dan sesuai dengan norma hukum, moral, dan etika. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menjamin keberlangsungan suatu lembaga. Dalam hal ini, pemimpin memiliki peran strategis untuk menggerakkan karyawannya agar bekerja secara optimal. Tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadi tanggung jawab besar dalam manajemen kelembagaan, khususnya bagi seorang pemimpin.

Hal ini juga berlaku dalam konteks lembaga pemerintahan desa seperti Kantor Desa Sengka, yang berada di bawah naungan Kecamatan Bontonompo Selatan, Kabupaten Gowa. Pemimpinnya disebut Kepala Desa yang bertugas menjalankan roda kepemimpinan agar seluruh pegawai dapat bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya demi tercapainya visi dan misi desa. Saat ini, Desa Sengka masih dipimpin oleh seorang pejabat pelaksana tugas (Plt) hingga pemilihan kepala desa yang baru selesai dilaksanakan. Meskipun demikian, aktivitas pelayanan di kantor desa tetap berjalan dengan baik.

Permasalahan yang sering muncul di lingkungan kantor desa biasanya berupa keluhan dari masyarakat terkait berbagai layanan. Oleh karena itu, peran kepemimpinan kepala desa sangat diharapkan mampu memberikan solusi yang tepat agar masyarakat merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur desa. Tingkat kepuasan masyarakat ini dapat mencerminkan kinerja pegawai kantor desa, yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala desa.

Meskipun banyak penelitian telah membahas kepemimpinan transformasional, seperti yang dilakukan

oleh Nadia (2015) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial, namun fokus penelitian ini berbeda. Jika sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada perusahaan, maka penelitian ini mengambil objek lembaga pemerintahan, yaitu kantor desa. Selain itu, penelitian ini hanya menyoroti dua variabel utama, yaitu kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Sengka, Kecamatan Bontonompo Selatan, Kabupaten Gowa. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan metode survei menggunakan instrumen Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dengan bobot skala Likert untuk memperoleh data mengenai kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui keandalan dari instrumen yang digunakan, maka diberlakukan uji instrumen dalam

bentuk uji validitas dan uji reliabilitas. Responden penelitian adalah 11 orang pegawai Kantor Desa Sengka.

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan Transformasional (X) dengan indikator yang diukur meliputi karisma, inspirasi, rangsangan intelektual dan memerhatikan individu. Adapun variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) dimana indikator yang diukur terdiri dari adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas biaya, dan kemandirian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk dapat mengategorisasi kecenderungan nilai masing-masing variabel maka dilakukan deskripsi variabel. Angka yang diperoleh mengacu pada nilai rata-rata (mean) data per variabel, kemudian di kelompokkan ke dalam lima kategori yaitu “sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju”. Nilai-nilai perolehan dari angket yang diberikan pada responden diinterpretasikan menggunakan Tabel 1.

Untuk memperoleh rata-rata dari tiap-tiap indikator yang termasuk kedalam fase verifikasi data penelitian, diadakan uji deskriptif.

Tabel 1 Deskripsi Variabel

Interval	Interpretasi
4,2 – 5,0	Sangat Tinggi
3,4 – 4,2	Tinggi
2,6 – 3,4	Netral
1,8 – 2,6	Rendah
1,0 – 1,8	Sangat Rendah

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel 2 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional

Interval	Mea n	Std. Deviation
Dibanggakan	3,88	0,718
Amanah	3,80	0,756
Menghormati	4,36	0,693
Membuat nyaman	3,80	0,670

Berkomunikasi	3,88	0,627
Simbol Jabatan	3,76	0,847
Mendorong Kreativitas	4,00	0,670
Memotivasi	4,10	0,789
Perhatian	3,74	0,694
Penghargaan	3,84	0,842
Rata-Rata	3,92	

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel 3 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Interval	Mea n	Std. Deviation
Sesuai mutu	3,96	0,727
Selesai dengan rapi	3,88	0,773
Selesai dengan teliti	4,02	0,795
Selesai dengan tuntas	3,88	0,773
Sesuai Standart	3,90	0,707
Melebihi rekan kerja	3,44	0,837
Melebihi standar	3,56	0,760
Selesai tepat waktu	3,88	0,659
Lebih cepat selesai	3,54	0,646
Memaksimalkan SDM	3,94	0,793
Menggunakan teknologi	3,94	0,740
Bekerja tanpa diawasi	3,80	0,756
Menghindari kesalahan	3,64	0,663
Menjaga nama baik	3,76	0,797
Bekerja Sama	3,86	0,833
Rata-Rata	3.80	

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel 2 memperlihatkan hasil jawaban dari kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan/aparat desa. Berdasarkan data diatas dapat dipahami bahwa skor untuk kepemimpinan transformasional menunjukkan rata-rata nilai 3.92. Skor maksimal yang diperoleh adalah lima (5) sedangkan skor minimalnya adalah satu (1). Ketika nilai itu 3,92 dikonsultasikan dengan kelas interval sebagaimana pada kolom bagian 4.9 maka diketahui bahwa kepemimpinan transformasional di

kantor desa Sengka berada pada kategori tinggi.

Tabel 3 menyajikan hasil analisis deskriptif atas tanggapan responden terhadap instrumen penelitian variabel kinerja karyawan. Hasil tersebut memberikan gambaran kinerja karyawan dengan perolehan skor rata-rata 3.80. Nilai paling rendah yang diperoleh adalah 2 sedangkan nilai tertinggi yang didapatkan adalah 5. Setelah membandingkan dengan tabel kelas interval disimpulkan bahwa kinerja

karyawan pada Kantor Desa Sengka telah berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji-t statistik diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Sengka. Analisis determinasi menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh sebesar 68% terhadap variabel kinerja pegawai.

Perilaku seorang pekerja dapat dipengaruhi oleh cara memimpin atau tipe kepemimpinan atasan. Kemampuan mengarahkan yang dikuasai seorang atasan jadi penentu cara karyawan untuk meraih performa terbaik dalam pekerjaannya. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka kepemimpinan transformasional berperan dalam mengkondisikan terciptanya suasana yang baik dan positif. Selain itu, pemimpin juga perlu menstimulasi karyawannya, proaktif dalam menanggapi setiap masalah dan menemukan penyelesaiannya serta penuh inisiatif untuk memecut rasa percaya diri pegawainya untuk berkarya lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2019) yang salah satu hasil penelitiannya mengemukakan bahwa “kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”; dan Daulay (2017), dengan hasil “kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa “hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor desa Sengka.

Kesimpulan harus mengindikasikan secara jelas hasil-hasil yang diperoleh, kelebihan dan kekurangannya, serta kemungkinan pengembangan selanjutnya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan di Desa Sengka, hendaknya memperhatikan kepemimpinan transformasional sebagai faktor yang memengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hardianti. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Abdullah, M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Aswaja Pressindo*. Aswaja Preeindo.
- Alam, R., & Nurimansjah, R. A. (2022). *Manajemen Talenta & Kepuasan Kerja* (M. H. Maruapey (ed.)). Penerbit Kampus. [https://repository.umi.ac.id/1257/1/EBOOK Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja - Roslina Alam%2C Ris Akiril Nurimansjah.pdf](https://repository.umi.ac.id/1257/1/EBOOK%20Manajemen%20Talenta%20dan%20Kepuasan%20Kerja%20-%20Roslina%20Alam%20&%20Ris%20Akril%20Nurimansjah.pdf)
- Angelina, F. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Hotel Zoom Jemursari Surabaya. *Angora*, 6(2).
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari

- Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset). In A. Mukhlis (Ed.), *Evaluasi Kinerja SDM*. AA, Rizky.
- Fauzi, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 1–23.
- Hardani, D. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.)). CV. Pustaka IlmuGroup.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Indrastuti, S. (2020). Manajemen sumberdaya manusia strategik. In *UR Press Pekanbaru* (Amries Rus). UR Press Pekanbaru.
- Insan, N. (2017). Kepemimpinan Transformasi: Suatu Kajian Empiris di Perusahaan. In *Alfabeta* (Prof. Dr.). ALFABETA.
- Ludi Priyatmo, C. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Jurnal Ekonomi*, 9.
- Nadia. (2015). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN APJ Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pratama, A. Y., Suswatiningsih, T. E., & Dinarti, S. I. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara*. 2(01), 22–33.
- Sadariah. (2016). *Menjadi Pemimpin Sejati dari Teori ke Praktek dalam Perspektif Perubahan* (cet. 1). CV. Bintang Selatan.
- Setiawan, B. A. & A. M. (n.d.). *Transformational Leadership: Illustration In The Education Organization*. Rajawali Pers.
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Siti Norma Daulay. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sei Rampah)*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan Transformasional* (D. Hermina (ed.)). CV. Radja Publika.
- Suwindia, I. G., & Wati, N. N. K. (2021). Kinerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama. In A. A. G. Agung (Ed.), *MPU Kuturan Press*. Mpu Kuturan Pres