

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI UMKM KABUPATEN JEMBER**
*The Effect of Transformational Leadership Style on the Performance of Employees at
Departement of Cooperative and Small and Medium-Sized Enterprises of Jember
Regency*

Faiqul Isbah, Anastasia M, M Hadi Makmur
Jurusan administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: DPU@unej.ac.id

Abstrak

Pemimpin dan gaya kepemimpinan adalah salah satu unsur penting dari sebuah organisasi. Gaya Kepemimpinan ini akan menentukan bagaimana pemimpin dapat berkoordinasi dan menjadi contoh yang baik bagi pegawai sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat dirumuskan dan dicapai dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Jember. Gaya kepemimpinan transformasional ditunjukkan oleh karakteristik karismatik, inspirasional, stimulasi intelektual serta perhatian secara individual. Sedangkan kinerja dalam penelitian ini ditunjukkan oleh indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Kinerja Pegawai

Abstract

Leader and leadership style are one of the important elements of an organization. The leadership style will determine how a leader can coordinate and be a good example for employees, so that the organizational goals can be formulated and achieved well. This research aimed to determine the effect of transformational leadership style on the performance of employees at Department of Cooperative and Small and Medium-Sized Enterprises of Jember Regency. Transformational leadership style is demonstrated by the characteristics of charismatic, inspirational, intellectual stimulation and individual attention. Meanwhile, the performance in this reserach was shown by an indicator of quality, quantity, timeliness, effectiveness, and independence.

Keywords: Leadership Style, Transformational, Employee Performance

Pendahuluan

Dewasa ini kinerja pegawai pemerintah di sektor layanan publik merupakan salah satu topik yang menarik dan dianggap penting oleh ilmuwan maupun praktisi di bidang Sumber Daya Manusia karena kinerja pegawai pemerintah dianggap dapat mempengaruhi berjalan atau tidaknya sebuah organisasi ke arah pencapaian tujuannya. Perbaikan kinerja pegawai pemerintah merupakan salah satu isu penting dalam reformasi administrasi publik di berbagai negara, termasuk Indonesia. Tuntutan perbaikan kinerja pegawai pemerintah di sektor publik semakin besar jika dikaitkan dengan upaya pemerintah untuk meningkatkan daya saing negara dalam persaingan global. Selama ini kinerja pegawai pemerintah mendapatkan kesan bahkan seringkali diberitakan buruk. Hal ini antara lain dapat diindikasikan dari besarnya dana yang

digunakan untuk membiayai pegawai pemerintah di sektor publik tetapi tidak diimbangi dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat padahal pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan tentang pelayanan publik oleh aparatur negara yang di atur dalam Kepmenpen No. 009 Tahun 2007 tentang Standar Pelayanan Publik.

Dinas Koperasi sebagai salah satu instrumen dari pemerintah mempunyai visi misi tertentu dalam kemajuan pelayanan di sektor publik. Dalam rangka mencapai visi misi tersebut setiap lembaga pemerintah termasuk dinas koperasi merumuskan serangkaian tugas-tugas pokok dan fungsi untuk masing-masing pegawai di bidangnya masing-masing. Terlaksananya tugas-tugas pokok tersebut akan menunjukkan besar kecilnya kinerja dari pegawai tersebut. Pemerintah telah merumuskan standar penilaian terhadap

kinerja pegawai Negeri Sipil dalam PP. No 10 tahun 1979 dengan tujuan untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan dan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Salah satu hal yang diukur dalam penilaian kinerja pegawai adalah kedisiplinan, baik disiplin kehadiran maupun disiplin dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugasnya. Untuk mengetahui kedisiplinan pegawai Dinas Koperasi UMKM Jember, berikut ini tabel presensi pegawai Dinas Koperasi UMKM Jember.

Model kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin.

Menurut pendapat Avolio dan Bass (disitir dari Suharto, 2001:6) "pemimpin transformasional mendorong bawahan pada pengembangan dan kinerja melebihi yang diharapkan". Pendapat ini didukung Kirkpatrick and Locke sebagaimana dikutip oleh Suharto (2001:6), setelah melakukan peninjauan ulang terhadap lebih dari 20 studi, menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja, sikap, dan persepsi bawahan.

Menyetir pendapat Bass yang dikutip Suharto (2001:62) menggambarkan pemimpin transformasional sebagai seseorang yang meningkatkan kesadaran bawahan tentang arti pentingnya pencapaian hasil yang bernilai dan strategi untuk mencapainya, mendorong bawahan untuk lebih meningkatkan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi, pengembangan kebutuhan bawahan ketingkat yang lebih tinggi baik dalam bidang pekerjaan maupun yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Seorang pemimpin transformasional mempengaruhi bawahannya dengan menciptakan emosi dan identitas yang kuat terhadap pemimpinnya, tetapi pemimpin tetap sebagai penilai yang memberikan koreksi saat pemimpin memotivasi bawahannya untuk menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi (disitir dari Bass dan Avolio yang dikutip Suharto, 2001:7).

Bass (Howell dan Hall-Marendra, 1999 : 395) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai empat karakteristik, yakni :

1. Karismatik, merupakan kekuatan pemimpin untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Bawahan mempercayai pemimpin karena pemimpin dianggap mempunyai pandangan, nilai dan tujuan yang dianggapnya benar sehingga bawahan tanpa disadari akan bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin. Pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk mendukung imajinasi karyawan, meningkatkan kepercayaan diri dan kerelaan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Pemimpin juga menjelaskan kepada karyawan visi yang menarik dan gambaran hasil kerja yang akan diperoleh sehingga karyawan memperoleh pengertian yang lebih baik tentang pekerjaan mereka, hal ini meningkatkan antusiasme, rangsangan, keterlibatan emosi dan komitmen terhadap tujuan organisasi atau lembaga.

2. Inspirasional, pemimpin dapat merangsang antusiasme bawahan terhadap tugas-tugas kelompok dan dapat

mengatakan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok. Membangun kepercayaan diri karyawan adalah elemen utama dari seorang pemimpin inspirasional. Pemimpin akan menginspirasi kepada bawahan akan kebenaran sikap dan keyakinan terhadap jalan yang dipilihnya sehingga akan menghasilkan suatu komitmen, loyalitas dan usaha yang melebihi biasanya, menimbulkan perasaan bangga dan cinta terhadap pekerjaannya. Pemimpin inspirasional adalah pemimpin yang berorientasi terhadap tindakan, suka terjun langsung pada permasalahan yang dihadapi baik oleh karyawan maupun oleh organisasi secara umum.

3. Stimulasi Intelektual, pemimpin mampu merangsang kreativitas bawahan dan mendorong untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap permasalahan-permasalahan lama. Pegawai di dorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, sistem nilai, kepercayaan, harapan dan didorong untuk melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pribadi dan organisasi yang telah ditetapkan. Kontibusi intelektual akan digunakan oleh pemimpin untuk menyelesaikan permasalahan pada bawahannya sesuai dengan kapasitas dan kemampuan bawahannya. Pemimpin mampu membuat, menginterpretasikan dan menguraikan informasi-informasi tertentu kepada karyawan dengan gamblang dan dapat dimengerti oleh karyawan dengan cara yang mudah.

4. Perhatian secara individual. Seorang pemimpin akan sangat memahami perbedaan pribadi masing-masing bawahan sehingga pemimpin akan melakukan pendekatan-pendekatan personal dalam menyelesaikan permasalahan bawahan melalui bentuk perhatian yang berupa monitoring, tindakan konsultasi, nasehat dan tuntutan. Pemimpin akan mengembangkan bawahan dengan memberikan contoh dan mendelegasikan tugas-tugas yang dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi bawahan sehingga bawahan tertantang untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan penuh tanggungjawab.

Menurut Bernadin dan Novitasari (dalam Mahesa, 2010 : 47), kinerja yang baik ditunjukkan dalam 6 hal, yakni pertama ditunjukkan oleh kualitas hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dalam penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas, jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam sejumlah unit, jumlah dan siklus aktivitas yang diselesaikan. Kinerja juga ditunjukkan oleh ketepatan waktu atau aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditetapkan. Kinerja yang baik juga menggunakan sumberdaya organisasi secara efektif untuk menghasilkan keuntungan dan mengurangi kerugian setiap penggunaan sumber daya. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik juga dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan, dan pengawasan atau menuntut campur tangan pengawas.

Menurut Bernadin dan Novitasari (dalam Mahesa, 2010 : 47), indikator kinerja terdiri dari 6 hal, yakni :

1. Kualitas, yakni tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyelesaikan

beberapa cara ideal dalam penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas, adalah jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam sejumlah unit, jumlah dan siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, adalah tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditetapkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil atau output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas, yakni tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menghasilkan keuntungan dan mengurangi kerugian setiap penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian, adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan, dan pengawasan atau menuntut campur tangan pengawas.

6. Komitmen kerja, yakni tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

Indikator kinerja yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah indikator kinerja dari Bernadin dan Novitasari (dalam Maheza, 2010 : 47) dengan menghilangkan indikator komitmen kerja karena indikator yang keenam ini tidak sesuai dengan indikator dari perusahaan.

Metode Penelitian

Metode penelitian sangat diperlukan dalam melakukan penelitian. Hal ini dikarenakan metode penelitian dijadikan sebagai landasan untuk memperoleh data dalam rangka mencari kebenaran ilmiah atas masalah yang dihadapi dalam penelitian. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiono, 2008:2). Menurut Koentjaraningrat (1997:7), metode yaitu “cara atau jalan. Sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja yaitu cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan”. Dengan demikian, metode merupakan cara kerja yang digunakan dalam penelitian untuk membuktikan kebenaran secara ilmiah.

Berdasarkan paradigmanya penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pemecahan masalah dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Menurut Sugiono (2008:7) data kuantitatif adalah “data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan”. Sedangkan menurut tingkat eksplansinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, Sugiono (2008:7) mengemukakan bahwa “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain”

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner gaya kepemimpinan transformasional ($\alpha = 0,880$) dan kuisioner kinerja pegawai ($\alpha = 0,872$). Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi. Hasil analisa menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi r_{hitung} sebesar 0,656 dengan $p = 0,00$ dan didukung dengan nilai koefisien determinasi (R_{Square}) = 0,431

yang memiliki makna bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan dengan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 43,1 %.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menjawab hipotesis H_a bahwa Terdapat Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi UMKM Jember. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan Analisis Regresi. Setelah dilakukan pengujian statistik dengan bantuan program SPSS Release For Windows 16.0 terhadap data variabel X dengan variabel Y diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r_{hitung} sebesar 0,656 dengan $p = 0,05$ dengan nilai koefisien determinasi (R_{Square}) = 0,431. Karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan pengaruh sebesar 43,1 %.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima, yakni terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Jember. Oleh karena itu disarankan kepada pimpinan sekaligus ketua-ketua bidang di Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Jember untuk menjadikan karakter pemimpin transformasional sebagai karakter pribadi sehingga kinerja pegawai dapat semakin baik dan meningkat lebih dari 43,1 %.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini menjawab hipotesis H_a bahwa Terdapat Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi UMKM Jember. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan Analisis Regresi. Setelah dilakukan pengujian statistik dengan bantuan program SPSS Release For Windows 16.0 terhadap data variabel X dengan variabel Y diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r_{hitung} sebesar 0,656 dengan $p = 0,05$ dengan nilai koefisien determinasi (R_{Square}) = 0,431. Karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan pengaruh sebesar 43,1 %.

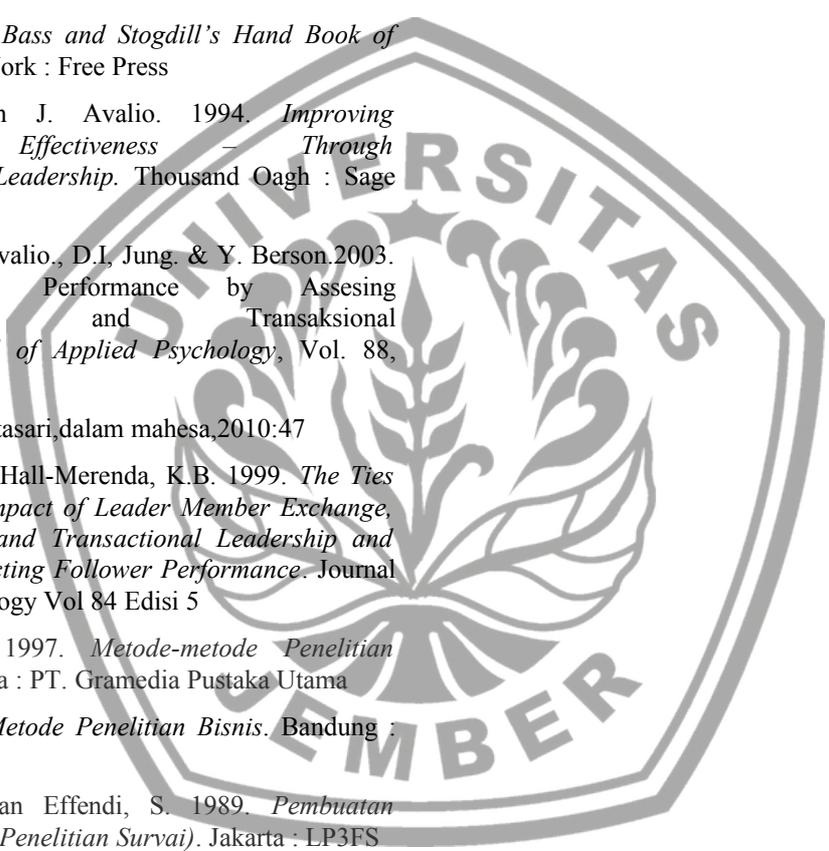
Saran

Hasil kesimpulan yang menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan sebesar 43,1 % terhadap kinerja pegawai memunculkan pemikiran bagi penulis. Sehingga penulis mencoba memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi pembaca penelitian ini. Adapun saran tersebut sebagai berikut :

1. Penelitian ini menjawab hipotesis Ha bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Jember. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi disarankan pimpinan Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Jember mampu memformulasikan kembali kinerja yang diinginkan dari pegawai-pegawai di masing-masing bidang dan sub bidang.

2. Bagi peneliti berikutnya, variable-variabel yang diperkirakan mempengaruhi kinerja seperti gaji dan tunjangan (penghargaan), budaya organisasi dan yang lain dapat diikutsertakan dalam penelitian sehingga menjadi jelas variable yang lebih berpengaruh terhadap kinerja.

Daftar Pustaka

- 
- [1] Bass, B.M. 1990. *Bass and Stogdill's Hand Book of Leadership*. New York : Free Press
- [2] Bass, B.M., dan J. AVALIO. 1994. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oagh : Sage Publication Inc
- [3] Bass, B.M., B.J, AVALIO., D.I, Jung & Y. Berson. 2003. Predicting Unit Performance by Assesing Transformational and Transaksional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No.2
- [4] Bernadin dan Novitasari, dalam mahesa, 2010:47
- [5] Howell, J.M., and Hall-Merenda, K.B. 1999. *The Ties That Bird : The Impact of Leader Member Exchange, Transformational and Transactional Leadership and Distance on Predicting Follower Performance*. *Journal of Applied Psychology* Vol 84 Edisi 5
- [6] Koentjaraningrat. 1997. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- [7] Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- [8] Singarimbun, M. dan Effendi, S. 1989. *Pembuatan Kuisisioner (Metode Penelitian Survai)*. Jakarta : LP3FS
- [9] Singarimbun, Masri dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta; LP3S