

Peran Kepemimpinan Transformational dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai Kecamatan Baros

Nadia Anggraeni

anggraeninadia97@gmail.com

**Program Studi Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia
Jl. Masjid No. 41-43, Kota Sukabumi, 43112, Indonesia**

Abstrak | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Transformational dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai Kecamatan Baros. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada para responden, yaitu seluruh karyawan di Kecamatan Baros yang berjumlah 27 orang. Uji asumsi klasik meliputi uji homogenitas atau uji heterokseditas yang memiliki Sig Based on Mean untuk variable kesejahteraan pegawai adalah sebesar 0,489. Teknis analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda yang diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,665 (66,5 %) artinya, bahwa kemampuan variable independen dalam penelitian ini mempengaruhi variable dependen sebesar 66,5 %. Uji Simultan (F) yang didapatkan hasil Fhitung sebesar 52,584. Serta Uji Parsial (T) dengan hasil Thitung X sebesar 2,880. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformational memiliki peranan penting terhadap Kesejahteraan Pegawai Kecamatan Baros.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Transformational, Kesejahteraan, Pegawai

Abstract | *This research aims to determine the role of transformational leadership in improving the welfare of Baros District employees. This research uses quantitative research methods by distributing questionnaires to respondents, namely all 27 employees in Baros District. The classic assumption test includes the homogeneity test or heteroxedity test which has a Sig Based on Mean for the employee welfare variable of 0.489. The data analysis technique used Multiple Linear Regression Analysis which obtained an Adjusted R Square value of 0.665 (66.5%) meaning that the ability of the independent variable in this research influenced the dependent variable by 66.5%. Simultaneous Test (F) obtained an Fcount result of 52.584. As well as the Parsial Test (T) with a Tcount X result of 2.880. The results of this research show that Transformational Leadership has an important role in the Welfare of Baros District Employees.*

Keywords: Leadership, Transformational, Well-being, Employees

Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi kinerja sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, mulai dari keahlian menangkap suatu permasalahan yang terdapat dalam sebuah organisasi tersebut hingga bagaimana cara menangani permasalahan yang ada, baik itu yang terjadi secara intern maupun ekstern. Sehingga dapat disebutkan bahwa pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang sangat penting yang harus diperhatikan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat diraih oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Disinilah pemimpin mengambil peranan yang sangat penting dalam melaksanakan tugasnya untuk menjadi motivator bagi karyawan yang sedang dipimpinnya.

Kepemimpinan adalah bagian penting dari setiap organisasi, hal ini seringkali menjadi landasan operasional organisasi dan pendorong utama perubahan. Menentukan model kepemimpinan yang paling berguna untuk mengembangkan pemimpin dan mencapai hasil yang diinginkan organisasi merupakan upaya yang kompleks.

Suatu kepemimpinan sangat dibutuhkan sebuah organisasi melalui harapan dengan kepemimpinan yang sesuai akan mempermudah komunikasi serta mengatur karyawan dalam menyelaraskan tujuan organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemimpin untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasinya dalam memotivasi karyawan untuk bekerja, yang mana mampu mempengaruhi serta mendukung dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang mengedepankan pentingnya pemimpin untuk memotivasi visi dan lingkungan bagi karyawan untuk mencapai melebihi harapannya adalah gaya kepemimpinan transformational (Burns dalam Dei, 2012).

Keberhasilan organisasi menjadi tanggungjawab bagi seluruh sumber daya yang ada di lembaga tersebut. Dengan dukungan dari sumber daya manusia yang ada keberhasilan dapat diraih dengan mudah. Pada era saat ini sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan, hal tersebut terbentuk dari adanya dukungan yang seseorang rasakan dimana mereka berada.

Setiawan et al., (2021) menyatakan bahwa lingkungan organisasi sudah semakin kompleks dan kompetitif. Sehingga hal ini menyebabkan bahwa setiap organisasi diharapkan

untuk bersikap responsif agar dapat terus berkembang. Karena perubahan setiap individu untuk menjadi lebih baik sangat diperlukan untuk kemajuan organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Mengetahui bagaimana pandangan karyawan Kecamatan Baros terhadap Peran Kepemimpinan Transformational dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai.
- 2) Mengetahui upaya apa yang telah dilakukan Camat Kecamatan Baros untuk memberikan motivasi kepada karyawan.
- 3) Mengetahui bagaimana pendapat karyawan terhadap sistem kekeluargaan yang ada di Kecamatan Baros.
- 4) Mengetahui bagaimana kepuasan yang dirasakan karyawan Kecamatan Baros terhadap sistem kepemimpinan yang ada.
- 5) Mengetahui apakah ada ketidakadilan yang dirasa terhadap perilaku pemimpin atas penilaian kinerja yang telah dilakukan.

Dari observasi awal yang telah dilakukan peneliti kepada dua responden kecamatan baros, informasi yang diperoleh adalah:

1. Ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, selalu diberikan apresiasi sebagai bentuk motivasi agar tetap semangat dalam mengemban tugas berikutnya.
2. Selalu diberi masukan dan support ketika ada karyawan yang kurang paham akan tugasnya.
3. Setiap orang bebas mengemukakan pendapat yang berkaitan dengan keberlangsungan organisasi.
4. Merasa puas terhadap arahan yang diberikan oleh pemimpin.

Dari informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang ada di Kecamatan Baros memberikan dampak positif yang membuat para karyawan merasa lebih dihargai dalam setiap kinerja yang dilakukannya. Maka dari itu pada penelitian ini, judul yang diambil adalah "Peran Kepemimpinan Transformational dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai Kecamatan Baros". Dengan maksud untuk mengetahui lebih dalam mengenai cara kepemimpinan yang ada di Kecamatan Baros dalam meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Landasan Teori

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah proses pengelolaan, pemberdayaan, dan pengawasan yang diterapkan pemimpin terhadap seseorang yang dipimpinnya. (Agustinus H 2019) menyatakan pendapat bahwa menurutnya kepribadian kepemimpinan ditandai dengan beberapa proses seperti mempengaruhi, mengarahkan, mengontrol tingkah laku, dan emosional pada anggota organisasi. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu hal yang sangat penting, karena dengan adanya pemimpin maka sebuah organisasi akan menjadi lebih terarah.

Seorang pemimpin dalam membawa suatu organisasi dalam mencapai tujuannya harus memiliki sifat kharismatik dan peran central. Dalam hal ini, kepemimpinan transformational mengarah pada proses membangun sebuah komitmen menuju tujuan organisasi serta memberikan kepercayaan kepada bawahannya.

Tujuan dari pemimpin adalah membimbing dan mengelola organisasi untuk produktivitas yg lebih tinggi. Kepemimpinan adalah posisi manajerial dasar yang secara teratur dilakukan seorang manajer dalam pekerjaannya.

Menurut Saleem (2015) dalam judul penelitiannya yang berjudul dampak gaya kepemimpinan terhadap kepuasan pelanggan, dikatakan bahwa kepemimpinan transformational berpengaruh positif terhadap kepuasan jabatan. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa melalui gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kepuasan terhadap jabatan seseorang termasuk karyawan yang menjadi bawahan pemimpin tersebut.

(Suryanna, 2010; Nur et al., 2021) Kepemimpinan Transformational sendiri dapat diartikan dimana seorang pemimpin memberikan motivasi dan arahan kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan Transformational berasal dari keinginan untuk mentransfigurasi suatu organisasi menuju perubahan yang lebih baik. Hal tersebut diterapkan dengan melakukan motivasi, memberikan inspirasi dan memberikan perhatian terhadap bawahannya.

Kendra (2013, dalam Syafhendry & Utomo, 2019, p, 694) mendefinisikan bahwa pemimpin Transformational adalah seseorang yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bersemangat dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan diberi energi.

Penelitian yang dilakukan oleh Buil et al (2019) dengan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 323 karyawan secara tegas memberikan hasil bahwa Kepemimpinan Transformational merupakan kepemimpinan yang paling efektif untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian Jing et al (2017) memberikan dukungan pada penelitian ini dimana Kepemimpinan Transformational dapat memberikan pengaruh kuat terhadap perkembangan yang berkelanjutan. Secara tegas Jing et al (2017) bahwa pemimpin dengan Kepemimpinan Transformational dapat membantu bawahan untuk mencapai tujuan dengan menumbuhkan kolektivisme yang baik dan hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan.

Kepemimpinan Transformational dapat mengubah kehidupan karyawan dan organisasi. Karyawan merasakan kepercayaan, kesetiaan, dan kekaguman terhadap pemimpinnya. Konsep ini dikembangkan oleh sejumlah peneliti yang menemukan hubungan positif dari pemimpin transformational dengan kinerja karyawan, kepuasan karyawan, keterlibatan karyawan, efisiensi, dan faktor lainnya (Buil et al, 2019).

Dalam artian sempit kinerja pegawai diartikan sebagai “produktivitas pegawai”. Sementara dalam arti luas diartikan sebagai kombinasi dari upaya, keterampilan, dan hasil yang diperoleh yang sangat penting bagi pegawai dan organisasi. Kinerja pegawai adalah satu set perilaku dengan unsur-unsur evaluatif pegawai yang dapat menjadi positif dan negatif (Nikbin, 2016). Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan unjuk kerja pegawai dalam melaksanakan keseluruhan dari tugas yang menjadi kewajibannya dalam bekerja. Tugas-tugas tersebut berdasarkan keberhasilan yang telah diterapkan, yang mana hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai digolongkan dalam tingkatan kinerja tertentu (Fattah, 2017:10).

Menurut Danim (Rumaeni, 2016) motivasi diartikan sebagai setiap daya gerak atau daya dorong yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi. Pada dasarnya motivasi mendorong karyawan untuk bekerja keras mencapai tujuannya. Hal ini meningkatkan produktivitas karyawan mempengaruhi tujuan perusahaan. Bambang dalam (Hamidi, 2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan, dan mempunyai kontribusi yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perilaku yang timbul dari sisi emosional yang positif atas penilaian pekerjaan terhadap suatu instansi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki pemikiran yang tidak buruk terhadap pekerjaannya begitupun sebaliknya (Nasution, 2017).

Pada penelitian Nathan (2014) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari Kepemimpinan Transformational terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformational mampu membangkitkan semangat karyawannya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, serta mampu menjalin hubungan yang harmonis (Dew dan Subudi, 2015).

Seperti yang dijelaskan Widodo, bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Seperti penelitian yang dilakukan Aini dan Susilo (2014), Barlian (2017), Widodo (2006), Khairiyah dan Annisa (2013) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan Kepemimpinan Transformational memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Transformational dalam Meningkatkan kesejahteraan Pegawai Kecamatan Baros. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data melalui dua teknik yaitu data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai kecamatan Baros dan melalui wawancara. Yang kedua yaitu data yang diperoleh dari buku, jurnal, karya akademis, dan media online lainnya.

Populasi penelitian ini adalah 27 orang karyawan Kecamatan Baros. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan probability sampling dengan jenis simple random sampling, yakni cara pengambilan data secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut.

Data dianalisis menggunakan program SPSS (Statistic Package for the Social Science), yaitu software yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan analisis data dan sudah diakuisisi oleh IBM Corporation.

Hasil dan Pembahasan

Uji Homogenitas

Tests of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kesejahteraan Pegawai	Based on Mean	.494	1	22	.489
	Based on Median	.117	1	22	.736
	Based on Median and with	.117	1	21.139	.736
	adjusted df				
	Based on trimmed mean	.442	1	22	.513

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Sig Based on Mean untuk variable kesejahteraan pegawai adalah sebesar 0,489. Karena nilai signifikasi $0,489 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa varians data pada kesejahteraan pegawai adalah homogen.

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2019) kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 27.0 dengan menggunakan uji Pearson Correlation.

**Tabel Hasil Uji Validitas Variable X
(Kepemimpinan Transformational)**

NO	r hitung	r tabel	Kriteria
1	0,928	0,381	Valid
2	0,878	0,381	Valid
3	0,882	0,381	Valid
4	0,937	0,381	Valid

Sumber: Olah Data Kuesioner (2024)

**Tabel Hasil Uji Validitas Variable Y
(Kesejahteraan Pegawai)**

NO	r hitung	r tabel	Kriteria
1	0,669	0,381	Valid
2	0,907	0,381	Valid
3	0,721	0,381	Valid
4	0,841	0,381	Valid
5	0,958	0,381	Valid
6	0,84	0,381	Valid
7	0,875	0,381	Valid

Sumber: Olah Data Kuesioner (2024)

Uji Reliabilitas

Variable X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	6

Variable Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	8

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari Cronbach's Alpha dari variable X adalah 0,828 dan dari variable Y adalah 0,797. Oleh karena itu, uji reliabilitas dari kedua variable tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Regresi Linear Berganda

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:286) Koefisien Determinasi (R^2) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.665		1.290

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,665 (66,5 %). Artinya, bahwa kemampuan variable independen dalam penelitian ini mempengaruhi variable dependen sebesar 66,5 %.

b. Uji Simultan (F)

Menurut Situmorang (2014:116), uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variable bebas terhadap variable terikat.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} yaitu:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.558	1	87.558	52.584	.000 ^b
	Residual	41.627	25	1.665		
	Total	129.185	26			

a. Dependent Variable: Y (Kesejahteraan Pegawai)

b. Predictors: (Constant), X (Kepemimpinan Transformational)

Dari hasil Uji F, didapatkan hasil F_{hitung} sebesar 52,584. Berdasarkan F_{tabel} sebesar 3,242. Jadi, dapat dinyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

c. Uji Parsial (T)

Menurut Ghozali (2016:98) Uji statistik T (Parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.191		2.880	.008
	X	1.005	.823	7.252	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari data diatas dapat dihasilkan bahwa T_{hitung} X sebesar 2,880 dan T_{tabel} sebesar 1,708. Jadi, dapat disimpulkan bahwa X menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap Y.

Kesimpulan

Kepemimpinan adalah bagian penting dari setiap organisasi, yang seringkali menjadi landasan operasional organisasi dan pendorong utama perubahan. Kepemimpinan adalah bagian penting dalam menentukan hal-hal yang bersikap responsif.

Dari hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti kepada dua responden kecamatan baros, informasi yang diperoleh adalah bahwa kepemimpinan yang ada di Kecamatan Baros memberikan dampak positif yang membuat para karyawan merasa lebih dihargai dalam setiap kinerja yang dilakukannya.

Penelitian ini menggunakan uji statistik untuk menguji homogenitas varians data populasi. Hasilnya menunjukkan nilai mean pada variabel populasi sebesar 0,489 yang artinya varians data pada kesejahteraan pegawai adalah homogen. Uji validitas digunakan dengan menggunakan Statistical Package For Social Science (SPSS versi 27) dengan Pearson Correlation. Regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang mana hasil dari penghitungannya adalah 66,5 % .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X memiliki peranan penting terhadap variabel Y, dimana setiap kinerja yang dilakukan oleh pegawai tergantung dari sikap pemimpin yang menjadi peranan penting dalam organisasi.

Saran

- Disarankan untuk lebih maksimal lagi dalam persiapan penelitian, seperti persiapan surat izin dal lainnya.
- Untuk pelaksanaan penelitian diharapkan dapat lebih terjadwal, agar dapat mengkondisikan dengan keadaan di Kecamatan Baros.
- Pengisian Kuesioner sebaiknya dalam bentuk format langsung agar dapat diisi secara langsung ditempat tidak secara online.

Daftar Referensi

- Conni Deng, Duygu Gulseren, Carlo Isola, Kyra Grocutt & Nick Turner (2023) Efektivitas Kepemimpinan Transformational: Primer berbasis bukti, *Human Resource Development International*, 26:5, 627-641, DOI: 10.1080/13678868.2022.2135938
- Beloor V, Swamy Cl, Nanjundeswaraswamy TS, Swamy DR, Nagesh P (2020) A Study on job employee Welfare in garment industries. *Indian Journal of Science and Technology* 13(33): 3445-3456
- Jurnal Bina Manajemen*, Maret 2020, Vol. 8 No.2 Hal 49-66
- Lowe, KB, KG Kroeck, dan N. Sivasubramaniam. 1996. "Efektivitas Berkorelasi Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional: Tinjauan Meta-Analitik Sastra MLQ." *Triwulanan Kepemimpinan* 7 (3): 385-425. doi:10.1016/S1048-9843(96)90027-2.
- Praktik Manajerial dan Pengorbanan Kesejahteraan Karyawan." *Perspektif Akademi Manajemen* 21 (3): 51-63. doi:10.5465/amp.2007.26421238.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Engelen, A., Gupta, V., Strenger, L., & Brettel, M. (2015). Entrepreneurial Orientation, Firm Performance, and the Moderating Role of Transformational Leadership Behaviors. *Journal of Management*, 41(4), 1069-1097. <https://doi.org/10.1177/0149206312455244>
- Puni, A., Hilton, S. K., & Quao, B. (2021). The interaction effect of transactional-transformational leadership on employee commitment in a developing country. *Management Research Review*, 44(3), 399-417. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2020-0153>
- Syafhendry, & Utomo, S. (2019). Transformational leadership in the middle of plurality and global challenges. *Proceeding ICGISS*, 690-697. <https://doi.org/10.32528/pi.v0i0.2531>
- Human Resource Management*. 2009. Available from: <https://doi.org/10.31357/bkc.fmssc.00001>.
- Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166-176. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>