

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias

Penulis:

Asri Hartati Mendrofa¹
Fatolosa Hulu²
Yuterlin Zalukhu³
Eliagus Telaumbanua⁴

Afiliasi:

Universitas Nias

Korespondensi:

asrimendrofa2@email.com¹
fatolosahulu@gmail.com²
yuterlin@gmail.com³
eliagus.tel@gmail.com⁴

Histori Naskah:

Submit: 25-09-2024
Accepted: 05-10-2024
Published: 01-11-2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias. Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai potensi penuh mereka dan melebihi ekspektasi awal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai di kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias dengan 14 responden yang merupakan Pegawai Kantor Camat Hiliduho. Hasil uji T menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap inerja Pegawai, Variabel Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki nilai t hitung sebesar 12.130 dengan tingkat probabilitas (Sig) <,000. Nilai ini lebih rendah dari nilai ketentuan signifikan 0,05. Dan jika di bandingkan dengan nilai t tabel, kita bisa melihat bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel ($12.130 > 1.7822$). Dari penjelasan ini kita dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Dalam penelitian (Sazly & Ardiani, 2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat” menunjukkan bahwa ada terjadinya masalah tentang peningkatan kinerja pegawai. Banyaknya pegawai yang tidak disiplin dan melalaikan pekerjaannya, sehingga berdampak pada hasil kerja mereka. Berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, peran seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan instansi yang diinginkan. Faktor yang mendorong sebuah organisasi tetap dapat bertahan dan berkembang adalah kekuatan dari seorang pemimpin. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu instansi sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan instansi.

Menurut Fatolosa Hulu dalam penelitian (Waruwu, 2023) “kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional dan semangat serta moral yang kreatif dan mampu mempengaruhi anggotanya.”

Menurut Sudarwan Danim (Shalahuddin) dalam penelitian (Sofiah Sinaga; 2021) menjelaskan bahwa “kepemimpinan transformasional berasal dari kata “to transform” yang artinya

mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Seperti mendransformasikan visi menjadi sebuah realita, potensi yang menjadi actual, laten yang menjadi manifest dan lain-lain.”

Kepemimpinan Transformasional pada prinsipnya mempengaruhi pegawai untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahannya yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja. Kepemimpinan Transformasional harus memiliki kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu maupun organisasi dengan memperbaiki kembali karakter diri individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pada umumnya kepemimpinan merupakan tindakan untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi untuk mengikuti tindakan-tindakannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Peran seorang pemimpin menentukan maju tidaknya sebuah organisasi sehingga dalam organisasi harus memiliki seorang pemimpin yang mampu untuk membawah suatu perubahan ke arah yang lebih baik dalam organisasi yang dipimpinnya.

Dalam penelitian (Hulu et al., 2024) kepemimpinan transformasional telah menjadi fokus utama dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan yang efektif dalam mengelola inovasi menjadi krusial bagi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat.

Kinerja juga merupakan hal yang mendorong sebuah organisasi tersebut mencapai tujuannya sesuai dengan arahan dari pimpinan. Menurut Mangkuprawira (2019) “kinerja merupakan kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya dengan hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggungjawab.”

Menurut Benardin dan Russell (2017:48) dalam penelitian (Iwah et al., 2023) mendefinisikan “kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh suatu peranan tugas kerja maupun aktivitas khusus di suatu pekerjaan khusus selama jangka waktu tertentu. Prestasi dalam pekerjaan adalah hasil dari kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang dicapai.”

Dari fenomena ini, kepemimpinan transformasional menjadi relevan untuk diperhatikan. Kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing bawahannya menuju pencapaian tujuan bersama, telah terbukti memiliki dampak yang signifikan pada kinerja individu dan organisasi di berbagai konteks. Meskipun literatur telah banyak mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, penelitian yang secara spesifik memfokuskan pada kantor pemerintahan di daerah pedesaan seperti Kabupaten Nias masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi kesenjangan tersebut dengan memfokuskan pada Kantor Camat Kecamatan Hiliduho.

Berdasarkan observasi di lapangan, peneliti menemukan adanya permasalahan kinerja pegawai di Kantor Camat kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias, salah satunya adalah kinerja pegawai yang kurang optimal dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dan juga disiplin kerja, beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan dalam lingkungan kerja, seperti pegawai datang kerja terlambat, sehingga dampaknya terasa pada kinerja mereka. Dan juga kurangnya feedback dari pegawai atau mengabaikan arahan yang diberikan oleh atasan. Bisa dikatakan, apabila kedisiplinan tidak tercapai tentu akan berpengaruh pada tingkat kinerja yang menyebabkan ketidak efektifan dalam pekerjaan, serta banyak pekerjaan yang tertunda. Maka dalam masalah penelitian ini, perlu yang namanya peran seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi para pegawainya dalam meningkatkan dan mengubah perilaku yang tidak produktif tersebut. kepemimpinan yang diterapkan haruslah memiliki karakter yang

Transformasional yang mampu mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata.

Untuk mencapai tujuan suatu instansi, diperlukan kesatuan visi dan arah serta peran kunci seorang pemimpin yang menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas di berbagai bidang demi mencapai sasaran tertentu. Selain itu, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perencanaan yang berbasis kinerja harus mencakup penerapan sistem evaluasi kinerja, termasuk dalam hal visi dan misi bagi pegawai di Kantor Camat Kecamatan Hiliduho, Kabupaten Nias.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN HILIDUHO KABUPATEN NIAS”**

Studi Literatur

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Jamaludin (2017) dalam penelitian (Iwah et al., 2023) “kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi, memberi teladan, serta memberikan motivasi kepada individu lain, dengan tujuan mencapai target organisasi serta memberikan manfaat bagi kesejahteraan manusia.”

Menurut Viethzal Rivai Zainal (2017:44) dalam penelitian (Iwah et al., 2023) “kepemimpinan diartikan sebagai seni mempengaruhi serta mengarahkan individu lain dengan menggunakan unsur-unsur kepatuhan, kepercayaan, penghormatan serta kerjasama yang penuh semangat dengan tujuan mencapai tujuan bersama.”

Jadi kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Lebih dari sekadar memberikan instruksi, seorang pemimpin mampu menggerakkan timnya dengan visi, nilai-nilai, dan arah yang jelas. Pemimpin yang baik juga mampu mendengarkan, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada anggota timnya. Peran utama seorang atasan bukan hanya terbatas pada pelaksanaan program saja, namun meluas ke aspek yang lebih mendalam, yaitu kemampuan untuk melibatkan seluruh jajaran organisasi, anggota tim, atau masyarakatnya agar berpartisipasi aktif.

Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Robbins P, Stephen and Judge A, 2017) dalam penelitian (Hendri, 2023) “kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi, sambil mempertahankan pengaruh yang ramah, merangsang dan ideal. Ini mengarah pada peningkatan upaya dari pekerja yang pada gilirannya menghasilkan efektivitas organisasi yang lebih baik.”

Menurut (Nothouse, 2013) dalam penelitian (Fauzan et al., 2023) “kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang murni yang bersifat social dan peduli dengan kebaikan bersama.” Selanjutnya menurut (Rivai, 2014) mengatakan “kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.”

Kepemimpinan transformasional di artikan sebuah kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang diterapkan kepada bawahannya sehingga karyawan dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja kerjanya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa deskripsi diatas, dapat kita simpulkan bahwasannya kepemimpinan transformasional merupakan proses kepemimpinan yang membawa perubahan melalui visi yang jelas, serta melibatkan bawahan dalam setiap aktivitas, serta sikap karismatik sebagai pendekatan antara pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan transformasional juga bisa di artikan sebagai sebuah kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang diterapkan kepada bawahannya sehingga karyawan dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja kerjanya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Secara definitif, kepemimpinan transformasional adalah bentuk nilai, keyakinan, dan kebutuhan yang termasuk di dalamnya perubahan sebagai bentuk terobosan baru. Seorang pemimpin dengan gaya transformasional diyakini bisa mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2007:471) “pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.”

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Coulter (2010:263) dalam penelitian (Yanti & Mursidi, 2021) yaitu sebagai berikut:

1. Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

2. Inspirasi

Inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Kepemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4. Perhatian Individual.

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Pengertian Kinerja

Definisi kinerja dapat kita ambil dari kamus bahasa Indonesia yang diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja.

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 Benardu dan Russell (2017:48) dalam penelitian (Iwah et al., 2023) “kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh suatu peranan tugas kerja maupun aktivitas khusus disuatu pekerjaan khusus selama jangka waktu tertentu.”

Menurut Priansa (2017:48) dalam penelitian (Iwah et al., 2023) mendefinisikan “kinerja adalah keterampilan para pekerja untuk melaksanakan keahlian khusus.” Selanjutnya dalam Prinsa (2017:49) Harkuso mengatakan “kinerja ialah sejauh mana seorang individu telah menjalankan teknik organisasi, baik dalam mencapai target eksplisit yang terkait dengan pekerjaan individu maupun secara potensial dengan menunjukkan kemampuan yang diproklamirkan berkaitan dengan organisasi.”

Menurut Jamal (2007) dalam penelitian (Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022) “kinerja karyawan di definisikan sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dengan menggunakan sumber daya yang tersedia di tempat kerja.” Adapun menurut Gupta & Sharma (2016) “kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.”

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 yang telah dihasilkan dan dilakukan oleh pegawai.

Tujuan Kinerja

Tujuan Kinerja Karyawan Menurut Fahmi (2014:131) dalam penelitian (Area, 2019) tujuan kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.

- 2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
- 4) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
- 5) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong (1998) dalam penelitian (Tambunan, 2023) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. *Personal Factor*. Faktor individu pada dasarnya ada yang bersifat melekat pada diri individu tersebut, namun ada pula yang dapat di bina dan dikembangkan secara optimal sehingga berdampak pada peningkatan kapasitas diri dan perbaikan organisasi.
2. *Leadership factor*. Bagaimana seorang pimpinan melakukan pembinaan, pengarahan, komunikasi atau memberikan dukungan, akan berdampak pada perilaku kerja bawahannya.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang menggunakan metode pengumpulan dan analisis data numerik atau kuantitatif untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis yang diajukan. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019) dalam penelitian (Febri et al., 2023) “adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.” Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan sebelumnya oleh peneliti yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, serta mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data yang bersifat kuantitatif.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sebuah konsep dalam suatu penelitian yang kemudian konsep tersebut menjadi hal yang harus diamati dan juga di teliti oleh seorang peneliti. Variabel penelitian juga dapat diartikan sebagai kegiatan menguji hipotesis atau kesimpulan atau dugaan sementara yang mana bertujuan untuk menguji kecocokan antara teori dan fakta empiris yang ada di dalam dunia nyata. Menurut Arikunto (2010:50) dalam penelitian (Noor, 2011) mengemukakan bahwa “variabel penelitian adalah suatu objek penelitian yang menjadi pusat perhatian dari penelitian yang dilakukan.” Penelitian ini melibatkan dua Variabel yaitu variabel independen atau bebas (X) yang merupakan kepemimpinan transformasional, dengan indikator:

- a. Kharisma
- b. Inspirasi

- c. Stimulasi Intelektual
- d. Perhatian Individual

dan variabel dependen atau terikat (Y) yaitu kinerja pegawai dengan indikator :

- a. Prestasi kerja
- b. Pencapaian target
- c. Keterampilan
- d. kepuasan
- e. Inisiatif
- f. Tingkat kehadiran
- g. Ketaatan
- h. On time

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) dalam penelitian (Permana et al., 2021) menjelaskan bahwa “Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya.”

Menurut (Arikunto, 2012:104) dalam penelitian (Maulana et al., 2020) “Jika dalam populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Dalam Penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai kantor camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor camat Kecamatan Hiliduho sebanyak 15 responden.

Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:81) dalam penelitian (Permana et al., 2021) “Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.”

Menurut Handayani (2020), “teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi.”

Menurut Arikunto (2006:134), jika jumlah subyek penelitian kurang dari 100 orang, sebaiknya seluruh subyek diikutsertakan sehingga penelitian tersebut menjadi penelitian populasi. Namun, jika jumlah subyek lebih dari 100 orang, sampel yang diambil bisa berkisar antara 10-15% atau 20-25% dari populasi. Karena dalam kasus ini populasi terdiri dari kurang dari 100 orang, penulis memutuskan untuk menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, yaitu sebanyak 15 orang.

Menurut (Sugiyono, 2016: 85) dalam penelitian (Maulana et al., 2020) “istilah *sampling jenuh* adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.” Jadi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *sampling jenuh* sebagai sampel penelitian. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat regenerasi dengan kesalahan yang sangat kecil, seperti pegawai di kantor camat kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias yang jumlah pegawainya tidak mencapai 30 orang, maka peneliti menggunakan teknik ini supaya semua jumlah populasi dijadikan sebagai sampel.

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur instrumen dalam kuisioner tersebut dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam penelitian ini, validitas diuji dengan membandingkan koefisien korelasi Pearson dengan nilai kritis dari tabel distribusi t. Korelasi yang digunakan untuk perbandingan ini mengacu pada tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Penelitian ini melibatkan 14 responden, dan tidak terdapat informasi tambahan mengenai jenis analisis atau variabel. Derajat kebebasan umumnya dihitung dengan rumus ($Df = N - 2$). Dengan $df = 12$ pada taraf signifikansi 5% (dua sisi), nilai kritis r tabel adalah sekitar $\pm 0,532$. Untuk menyatakan bahwa sebuah kuesioner valid, nilai korelasi (r) yang dihitung harus melebihi nilai r tabel tersebut.

Hasil pengujian validitas kuesioner dalam penelitian ini dapat di temukan dalam tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.7

Uji validitas Kuesioner Kepemimpinan Transformasional (X)

Correlations

Item Pertanyaan		Kepemimpinan Transformasional (X), r hitung	r tabel	Keterangan
X.1	Pearson Correlation	.731**	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,003		
	N	14		
V2	Pearson Correlation	.652*	0,532	Valid

	Sig. (2-tailed)	0,012		
	N	14		
X.2	Pearson Correlation	.770**	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001		
	N	14		
V4	Pearson Correlation	.770**	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001		
	N	14		
X.3	Pearson Correlation	.558*	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,038		
	N	14		
V6	Pearson Correlation	.706**	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,005		
	N	14		
X.4	Pearson Correlation	.664**	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,010		
	N	14		
V8	Pearson Correlation	.611*	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,020		
	N	14		
Kepemimpinan Transformasional (X)	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
	N	14		

Sumber : Hasil olahan data angket dari SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.7, tingkat responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kategori variabel Kepemimpinan Transformasional (X) mencapai 100%. Hasil ini diperoleh dari 8 pernyataan dalam kuesioner yang dianggap valid karena nilai r hitung melebihi nilai r tabel. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (Df) dengan 12 responden pada taraf signifikansi 5% adalah 0,532. Perhitungan validitas alat penelitian untuk variabel Kepemimpinan Transformasional menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari 0,532 dan nilai signifikansi lebih rendah dari taraf signifikansi 0,05 untuk setiap pernyataan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item-item dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel Kepemimpinan Transformasional (X) adalah valid.

Tabel 4.8
Uji validitas Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan		Kinerja karyawan (Y) r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	Pearson Correlation	.681**	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,007		
	N	14		
Y.2	Pearson Correlation	.720**	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,004		
	N	14		
Y.3	Pearson Correlation	.720**	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,004		
	N	14		
Y.4	Pearson Correlation	.639*	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,014		
	N	14		
Y.5	Pearson Correlation	.627*	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,017		
	N	14		
Y.6	Pearson Correlation	.655*	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,011		
	N	14		
Y.7	Pearson Correlation	.886**	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000		
	N	14		
Y.8	Pearson Correlation	.563*	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,036		
	N	14		
Kinerja	Pearson	1		

karyawan (Y)	Correlation			
	Sig. (2-tailed)			
	N	14		

Sumber : Hasil olahan data angket dari SPSS (2024)

Berdasarkan dari tabel 4.7 tingkat responden terhadap pertanyaan dari kuesioner variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 100%. Hasil ini diperoleh dari 8 item pertanyaan yang telah dinyatakan valid. Item-item dalam kuesioner dianggap valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) dengan 12 responden pada taraf signifikansi 5% adalah 0,532. Uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung melebihi r tabel, yaitu 0,532, dengan nilai signifikansi yang lebih rendah dari taraf signifikansi 0,05 untuk setiap pertanyaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa item-item dalam kuesioner untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dapat diandalkan dalam menyajikan data lapangan, seperti informasi dari responden. Uji ini juga memastikan bahwa jika dilakukan pengukuran ulang dengan menggunakan indikator yang serupa, hasilnya akan tetap konsisten. Menurut Sugoyono (2017) reabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrument terkait sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data, kuesioner disebut reliabel bila jawaban dari responden konsisten. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian, salah satunya dengan melihat perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel pada taraf kepercayaan 95% (sig 5%). Jika pengujian di lakukan dengan metode *Alpha Cronbach* maka r hitung akan di wakili oeh nilai *Alpha*. Suatu angket atau kuesioner dapat di katakan handal (reliabel) apabila memiliki kehandalan atau *Alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Nilai *Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya, sedangkan jika kurang dari 0,6 maka di katakan tidak Valid. Hasil pengujian realibilitas variabel, sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Reabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	8

Sumber : Hasil olahan data angket dari SPSS (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.9, uji reliabilitas untuk variabel X yang terdiri dari 8 item pertanyaan terkait Kepemimpinan Transformasional (X) menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s Alpha adalah 0,836, yang melebihi 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X) yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 4.10
Uji Reabilitas Variabel Y



Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	8

Sumber : Hasil olahan data angket dari SPSS (2024)

Dari data pada tabel 4.10, hasil uji reliabilitas untuk variabel Y yang melibatkan 8 item pertanyaan mengenai Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,789, yang lebih tinggi dari 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Sederhana

Uji ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan kuat besaran kontribusi suatu variabel dengan variabel lainnya dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$Y = \alpha + bx$$

Dari pengolahan data kuersioner dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

Tabel 4.11
Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	39.818	.471		84.481	<,001
	X1	-.097	.010	-.945	-9.972	<,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan data angket dari SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat kuefisiensi arah regresi dengan melihat hasil tabel *Coefficients^a* dalam kolom *Unstandardized Coefficients* dalam sub kolom B terdapat nilai *constan* (konstanta) sebesar 39.818, sedangkan nilai kuefisien arah regresi *-.097*. Maka diperoleh persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bx$$

$$= 39.818 + 0.097X$$

Koefioen B di namakan kuefisienarah regresi dan dinyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini dapat berupa penambahan jika b bernilai negatif, sehingga dari

persamaan tersebut dapat di tafsirkan : 1). Konstanta sebesar 39.818 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan transformasional (X) nilainya adalah konstan, maka variabel kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 0.097

2). Kenaikan dalam kepemimpinan transformasional juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kuefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X) sebesar 39.818 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% kepemimpinan transformasional (X), maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,097

b. Uji determinasi (R²)

Uji koeffisien determinasi (R²) di gunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (Kepemimpinan Transformasional) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai). Jika nilai koeffisien determinan berkisar antara nol maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan lemah. Jika angka mendekati satu maka dinyatakan sangat kuat. Berikut ini adalah hasil SPSS versi 29.0 yang menggambarkan nilai determinan (R²) sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.247 ^a	.061	-.017	3.435

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Hasil olahan data angket dari SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0.061. dengan demikian variabel X berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 6,1%. Sedangkan sisanya 93,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

c. Uji t (Uji parsial)

Uji t parsial, atau sering disebut sebagai uji t untuk koefisien regresi dalam konteks regresi linear, digunakan untuk menguji signifikansi individual dari setiap variabel independen dalam model regresi. Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah setiap variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, setelah memperhitungkan pengaruh variabel independen lainnya. Uji t digunakan untuk menentukan apakah sebagian dari variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji t ini membandingkan t hitung dengan t tabel dengan taraf signifikan 5% dan derajat bebas (df) = n – k (3). jika t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima yang menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila t hitung < t tabel maka hipotesis tidak diterima.

Tabel 4.13
Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.488	.278		134.631	<,001
	X	.001	.000	.962	12.130	<,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan data angket dari SPSS (2024)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki nilai t hitung sebesar 12,130, dengan tingkat probabilitas (sig) <,001, yang dimana nilai ini lebih rendah dari signifikan 0,05.

Pembahasan

Analisis ini melibatkan penafsiran hasil dari penelitian untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan temuan yang signifikan. Penulis perlu menyajikan data dengan jelas, menggunakan metode statistik atau teknik analisis kuantitatif sesuai dengan jenis penelitian yang dilakukan. Selain itu, penting bagi penulis untuk membandingkan hasil penelitian dengan hipotesis awal dan literatur yang ada untuk mengonfirmasi atau menolak hipotesis tersebut. Dalam penelitian ini terdapat 14 responden, proses pelaksanaan penelitian di kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias sudah di jalankan selama ini dalam bentuk breafing kepada kasubbag dan juga kepada sekretaris camat

Seperti yang telah diuraikan dalam bab I, penelitian ini bertujuan “Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias” secara parsial.

Setelah melewati beberapa tahap pegujiam dalam penelitian ini, ada beberapa hasil yang telah di temui peneliti sebagai berikut :

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X) menunjukkan nilai t hitung sebesar 12,130 dengan tingkat probabilitas (Sig) < 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (12,130 > 1,7822). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X) memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di kantor Camat Hiliduho kabupaten Nias, dapat ditarik kesimpulan bahwa Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan Transformasional yang ditunjukkan oleh atasan, seperti melalui inspirasi dan perhatian terhadap perkembangan pegawai, berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa pegawai yang dipimpin oleh pemimpin transformasional cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang tercermin dalam peningkatan produktivitas dan keterlibatan dalam tugas-tugas mereka. Hal ini dikarenakan pemimpin transformasional mampu menciptakan visi yang jelas, memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, dan memberikan dukungan serta pengakuan yang diperlukan untuk memaksimalkan potensi mereka.

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X) menunjukkan nilai t hitung sebesar 12,130 dengan tingkat probabilitas (Sig) < 0,000, yang lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel (12,130 > 1,7822). Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Referensi

- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Kinweja Pegawai* (Issue July).
- Area, U. M. (2019). *Universitas medan area*.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Febri, A., Siregarr, R., Winarno, A., Bisnis, A., Telkom, U., Bisnis, A., Telkom, U., & Kunci-komunikasi, K. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Narkotika Nasional Tapanuli Selatan. *E-Proceeding of Management*, 10(1), 30–40.
- Hendri, A. (2023). Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(2), 16–19. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i2.2366>
- Hulu, F., Syamsuddin, S., Sutrisno, A., & ... (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi: Studi Empiris pada Perusahaan Teknologi Informasi. ... *Issn* 2721-4796 ..., 1358–1364. <https://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/view/2758%0Ahttps://www.ojs.cahaya-mandalika.com/index.php/jcm/article/download/2758/2272>
- Huseno, T. (2016). KINERJA PEGAWAI Tinjauan dari Dimensi KKepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. In *Media Nusa Creative* (p. 85).
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada

- Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238–245. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/view/257>
- Maulana, M., Ismaya, B., & Hidayat, A. S. (2020). Minat Siswi Dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani Senam Lantai Sman 1 Cikampek. *Jurnal Literasi Olahraga*, 1(1), 66–76. <https://doi.org/10.35706/jlo.v1i1.3766>
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana. 1–23.
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Permana, H. D., Hapsari, A. A., Nugraha, D., & Jaenul, A. (2021). Evaluasi Kinerja Sistem Aplikasi E-commerce Shopee menggunakan Metode PIECES Framework. *Jurnal ICT: Information Communication & Technology*, 20(2), 202–209. <https://doi.org/10.36054/jict-ikmi.v20i2.358>
- Rahma, L. (Universitas P. I. (2019). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Pupr Wilayah Iv Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Rusdaniah, R. D. (2019). Analisis Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Mediasi. *Prosiding Seminar ...*, 1–152. <https://prosiding.unimus.ac.id/index.php/semnas/article/view/1147%0Ahttps://prosiding.unimus.ac.id/index.php/semnas/article/viewFile/1147/1145>
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, 17(2), 184–194.
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Tambunan, S. T. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 42–53. https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management
- Waruwu, E. (2023). *Analisis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat*. 3, 10468–10477.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>