**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KINERJA PADA ASN DI KOTA SUBANG**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND PERFORMANCE IN ASN IN SUBANG CITY***

**Dwina Rachma Hidayat1, Domnina Rani P Rengganis2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

dwinaeheb@gmail.com

085317098274

**ABSTRAK**

Kinerja seorang karyawan menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pada ASN di kota Subang. Metode penelitian yang dilakukan yaitu kuantitatif. Subjek pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada bidang DISPARPORA (Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga) kota Subang yang berjumlah 64 orang. Teknik pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu *purposive sampling.* Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah *correlation product moment* dengan bantuan *software* SPSS 25 *for windows.* Hasil penelitian menunjukan bahwa rxy = 0,687 dengan p= 0,000 (p<0.01), hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja pada ASN di kota Subang. Sumbangan efektif Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja sebesar 47,1 persen.

**Kata kunci**: Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja

***ABSTRACT***

*The performance of an employee is important in a company or organization. This study aims to determine the relationship between perceptions of transformational leadership style and performance in ASN in the city of Subang. The research method used is quantitative. The subjects in this study were the State Civil Apparatus in the field of DISPARPORA (Tourism, Youth and Sports Service) in the city of Subang, totaling 64 people. The data collection technique used in this study was purposive sampling. The measurement instrument used in this study is the perception scale of transformational leadership style and performance. The data analysis technique used is product moment correlation with the help of SPSS 25 software for windows. The results showed that rxy = 0.687 with p = 0.000 (p <0.01), the hypothesis was accepted so that it can be concluded that there is a very significant positive relationship between Perceptions of Transformational Leadership Style and Performance in ASN in the city of Subang. The effective contribution of Perception of Transformational Leadership Style and Performance is 47.1 percent.*

***Keywords****: Perception of Transformational Leadership Style, Performance*

**PENDAHULUAN**

Suatu hal yang penting didalam sebuah perusahaan atau organisasi agar dapat terus berjalan dengan baik yaitu sumber daya manusia yang bekerja menjalankan segala aktivitas didalam perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan berjalan dengan baik, karena seluruh perencanaan sampai dengan menjadi hasil itu dilakukan oleh sumber daya manusia (Mustafid, 2017). Menurut Wirman dan Alvi (2014) wujud dari sumber daya manusia yang menjadi faktor penting yaitu kinerja karyawan yang baik, dengan memiliki kinerja yang baik maka hasil yang dicapai pun akan baik.

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kemampuan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi misalnya suasana kerja, rekan kerja, dan seorang pimpinan yang harus diperhatikan oleh organisasi agar karyawan dapat selalu bertanggung jawab dan konsisten dalam melakukan pekerjaaannya (Mustafid, 2017). Kinerja adalah pengukuran hasil kerja yang diharapkan dilakukan dengan bentuk yang terbaik (Robbins, P, 2006). Kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari bagaimana dia menyelesaikan suatu pekerjaan saja, tetapi bagaimana dia bersikap dilingkungan kerjanya begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan bisa melakukan tugas pokok dengan baik dan juga bersikap baik kepada rekan kerja maupun kepada atasan (Robbins, P, 2015). Sedangkan kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) merupakan hasil kerja yang berbentuk kuantitas dan kualitas yang diraih oleh pegawai pada saat menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kuvaas dan Dysvik (2009) menyatakan bahwa pegawai yang termotivasi akan lebih terlibat dalam pekerjaan dan mereka akan lebih bersedia untuk mengambil tanggung jawab. Pegawai yang memiliki loyalitas dengan oragnisasi atau perusahaan akan merasa nyaman dan menyukai hal-hal yang ada pada perusahaan atau organisasi, baik dengan lingkungan kerja, rekan kerja, maupun tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas. Hal ini dapat meningkatkan kinerja yang dapat menghasilkan keuntungan untuk perusahaan. Oleh karena itu kinerja dapat mendukung tercapainya tujuan dari sebuah organiasasi atau perusahaan (Ariani dan Afianty, 2017).

Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat diharapkan oleh seluruh perusahaan atau organisasi hal ini agar tercapainya tujuan organisasi dengan optimal, karena kinerja karyawan memperlihatkan bahwa adanya kaitan antara prestasi dengan hasil kerja karyawan. Dukungan dari organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga dapat menciptakan kondisi hubungan yang baik antar karyawan, antara karyawan dengan atasan dan juga dapat menjaga keamanan dan ketenangan dalam ruang kerja, oleh karena itu dengan adanya kondisi seperti ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Gibson (Pujiyanto dkk., 2017) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni: 1. Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi, 2. Faktor psikologis meliputi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, 3. Faktor organisasi meliputi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor organisasi dimana faktor ini meliputi kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang individu dalam memotivasi kelompok untuk menuju pencapaian tujuan (Northouse, 2007). Menurut *handbook of leadership* yang dikutip dari buku Kinerja Pegawai oleh Dr. Tun Huseno “ kepemimpinan merupakan suatu interaksi antar anggota suatu kelompok. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka.

Bass (2006) membagi menjadi dua gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan traksional dimana gaya kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan bergaya manajer. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang bergaya leader. Gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio yaitu bentuk kepemimpinan yang mendorong minat karyawan untuk melihat pekerjaan dari perspektif baru serta mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan ketingkat yang lebih tinggi. Menurut tinjauan dari teori motivasi teori x dan teori y yang diformulasikan oleh Dauglas McGregor ( Kreitner dan Kinicki, 2004) bahwa gaya kepemimpinan transaksional lebih mendekati asumsi negatif mengenai sifat seorang karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan Transformasional yang dijelaskan didalam buku Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi (Ancok, 2012), bahwa kepemimpinan transformasional memiliki sifat memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang cerdas dan terhormat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas maka penulis mengajukan rumusan permasalahan: apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh atasan dengan kinerja anggota Aparatur Sipil Negara bidang DISPARPORA (Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olaharaga)di Kota Subang?

**METODE**

Subjek pada penelitian ini ialah Aparatur Sipil Negara di bidang DISPARPORA (Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olaharaga)Kabupaten Subang). Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 64 subjek. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan dua skala yaitu Kinerja dari penelitian sebelumnya Hengki Septianto (2020) dan dimodifikasi oleh peneliti dan skala Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional didapat dari buku Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi oleh Djamaludin Ancok, dimana didalam buku ini terdapat skala Gaya Kepemimpinan Transformasional yang disusun oleh Multifactor Leadership Questionnaire by Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio yang sudah di terjemahkan kedalam bahasa Indonesia dan dimodifikasi oleh peneliti.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil kategorisasi skala kinerja menunjukan bahwa subjek memperoleh tiga kategori dengan hasil kategorisasi tinggi sebesar 25 % pada 48 subjek, sedang sebesar 75 % pada 16 subjek, dan rendah sebesar 0 % pada 0 subjek. Sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki kinerja dalam kategori tinggi. Pada kategorisasi Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional memperoleh tiga kategori dengan hasil kategorisasi positif sebesar 95,3 % pada 61 subjek, missing sebesar 4,7 % pada 3 subjek dan negatif 0% pada 0 subjek. Sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki persepsi gaya kepemimpinan transformasional dalam kategori positif.



Berdasarkan hasil analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,687 dengan p= 0,000 (p < 0,01), hal tersebut dapat menjelaskan bahwa hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja termasuk pada kategori kuat, menurut interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2007) yang terbagi dalam lima skala interpretasi yaitu:



Dengan melihat hasil korelasi ini menunjukan bahwa terdapat hubungan antara variabel Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja pada ASN kota Subang, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Koefisien determinasi R² yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,471 menunjukan bahwa variabel Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional memberikan sumbangan efektif sebesar 47,1 % terhadap variabel Kinerja dan sisanya 52,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu, faktor individu dan juga faktor organisasi.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja pada anggota ASN bidang DISPARPORA (Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olaharaga) di kota Subang. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja. Semakin positif persepsi karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan oleh pemimpin, maka semakin tinggi Kinerja pada karyawan. Namun sebaliknya apabila semakin negatif persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang dipakai oleh pemimpinnya, maka semakin rendah Kinerja pada karyawan.

**Saran**

1. Bagi subjek

Berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada bidang DISPARPORA (Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olaharaga)di kota Subang untuk terus mempertahankan kinerja para anggota ASN dibidang DISPARPORA (Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olaharaga), semakin positif persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka semakin meningkat juga kinerja para karyawan. Salah satunya dengan menerapkan karakteristik dari gaya kepemimpinan transformasional dimana pemimpin menjadi panutan untuk bawahannya, pemimpin memberikan motivasi dan membangkitkan semangat bawahannya, mendorong bawahannya untuk menjadi karyawan yang inovatif dan kreatif. Dengan begitu para karyawan akan merasa nyaman dan betah ketika bekerja, dan hal ini dapat meningkatkan kinerja.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang selanjutkan, yang akan melakukan penelitian mengenai persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja, diharapkan mampu mengembangkan penelitian kinerja terhadap variabel lainnya, karena pada penelitian kali ini didapatkan skor determinasi sebesar 47,1 % terhadap Kinerja pada karyawan dengan sisanya 52,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor. Oleh karena itu, diharap untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti kinerja dapat mencari dan mempertimbangkan faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yaitu, faktor Individu seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi, dan juga faktor organisasi yang meliputi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anandita1), S. R., & ., Baharudin, Mohammad) .Mahendri, Wisnu. (2021). *Prodi Manajemen Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang Email: 1*. *2*(3), 727–734.

Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi* (H. Rahmat, Rikard. Retnowulan (Ed.)). Penerbit Erlangga.

Awaludin, A. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Yuni International. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, *1*.

Bass, B. M. (2006). Transformasional Leadership. In *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*.

Dr. Aspizain Chaniago, S. Pd, M. Si. (2017). Pemimpin & Kepemimpinan. Jakarta, Indonesia: Penerbit Lentera Ilmu Cendikia .

Dr. Tun Huseno, SE., M. Si. (2016). Kinerja Pegawai. Padang, Indonesia: Penerbit Media Nusa Creative.

Dvir Dov Eden Bruce Avolio Boas Shamir, T. (2002). Impact Of Transformational Leadership On Follower Impact Of Transformational Leadership On Follower Development And Performance: A Field Experiment Development And Performance: A Field Experiment Part Of The Business Administration, Management, And Operat. *Academy Of Management Journal*. Https://Digitalcommons.Unl.Edu/Managementfacpub

Faedlulloh, D., & Duadji, N. (2019). Birokrasi dan Hoax: Studi Upaya Menjaga Netralitas Aparatur Sipil Negara di Era Post-Truth. *Jurnal Borneo Administrator*, *15*(3), 313-332.

Kalsoom, Z., Khan, M. A., & Zubair, D. S. S. (2018). Impact of transactional leadership and transformational leadership on employee performance: A case of FMCG industry of Pakistan. *Industrial Engineering Letters*, *8*(3), 23-30.

Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *Mimbar Pendidikan*, *4*(1), 73-84.

Lomanjaya, J., & Laudi, M. (2014). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia cabang Surabaya di Rumah Sakit Katolik St. Vincentius A. Paulo. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, *2*(1), 55-66.

Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mariane, I., & Pathony, T. (2020). Kinerja Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*.

Muslimat, M. (2014). *Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Apriyanti Mulya Di Kota Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).

Mustafid, H. (2017). Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara*, *3*(01), 1–14.

Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, *9*(1), 13–21.

Pujiyanto, N. D., Puspita, D. R., Harsanto, B. T., Administrasi, M. I., Ilmu, F., & Politik, I. (2017). Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Leadership Style Toward Family Planning Counselors Performance Pendahuluan. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, *30*(3), 278–289.

Prahesti, D., Riana, I., & Wibawa, I. (2017). Pengaruh Kepimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *6*(7).

Republik Indonesia. 2014. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Robbins, P, S. (2006). *Perilaku organisasi* (B. Sarwiji (Ed.); Sepuluh (1). PT, Indeks.

Robbins, P, S. (2015). *Perilaku organisasi* (P. Lestari, Puji (Ed.); Enam Belas). Salemba Empat.

Safitri, I. K. R. (2020). Pengaruh Persepsi Terhadap Sikap Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Aceh Melihat Wanita Yang Bercadar Di Kota Banda Aceh (Doctoral dissertation).

Setyaningrum, A. S. (2015). View Metadata, Citation And Similar Papers At Core.Ac.Uk. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Karyawan*, 274–282.

Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., ... & Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.

Tannady, H. (2018). *Psikologi industri dan organisasi* (pertama). expert.

 Wajong, M. A. P. (2020). Tugas dan Wewenang Komisi Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. *Lex Administratum*, *7*(2).

Yuniarti, R. et al. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung, Indonesia: Widia Bhakti Persada Bandung.