

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Hubungan Kerja Dan Tupoksi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cibarusah Di Bekasi

Abdul Gopur ^{1*}, Yulianto ²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

² yulianto2367@gmail.com

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Maret 4, 2025

Revised : Maret 10, 2025

Accepted : Maret 25, 2025

Keywords:

Transformational Leadership Style;

Work Relationships;

Main Duties and Functions

(Tupoksi);

Employee Performance;

Cibarusah District.



Copyright (c) 2025

Jurnal Reformasi Administrasi:

Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan

Masyarakat Madani

ABSTRACT

Transformational leadership style, harmonious working relationships, and effective implementation of duties and functions are seen as elements that play a significant role in improving employee performance. This study aims to analyze the effect of transformational leadership style, working relationships, and main tasks and functions (tupoksi) of employees on employee performance in Cibarusah District, Bekasi Regency. Employee performance is an important factor in realizing optimal public services. The research approach used is quantitative descriptive. Primary data were obtained by distributing questionnaires to 46 respondents who were employees in Cibarusah District. The data analysis technique used simple and multiple linear regression analysis to determine the effect of each independent variable on the dependent variable. The results of the study indicate that the magnitude of the influence of transformational leadership style on employee performance is 83%, work relationships are 82.90%, and the implementation of duties and functions contributes significantly to 80.60%. Simultaneously, these three variables have a significant influence on employee performance in Cibarusah District of 88.50%. This study provides recommendations to Cibarusah District to continue to improve the quality of leadership, build harmonious work relationships, and ensure that the implementation of employee duties and functions runs well in order to encourage increased performance and more optimal public services.

PENDAHULUAN

Kecamatan Cibarusah merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah yang mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Keberhasilan Kecamatan Cibarusah dalam memberikan pelayanan yang efisien, berkualitas dan kompetitif sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Kecamatan Cibarusah merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam sektor pemerintah yang mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah berbasis teknologi digital. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi. Kinerja pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas, dan kepuasan masyarakat.

Latar belakang penelitian dengan memperhatikan beberapa fenomena yang terjadi di Kecamatan Cibarusah seperti, (1) kinerja pegawai, diantaranya: (a) Tingkat kehadiran pegawai di Kecamatan Cibarusah yang belum maksimal dan (b) pegawai sering kali merasa kurang termotivasi, yang berdampak pada produktivitas kerja. (2) kepemimpinan, diantaranya: (a) Pimpinan di Kecamatan Cibarusah lebih sering menggunakan pendekatan transaksional daripada transformasional dan (b) Pemimpin jarang memberikan motivasi atau inspirasi kepada pegawai untuk berinovasi dalam pekerjaan. (3) hubungan kerja, diantaranya: (a) Hubungan antara pimpinan dan bawahan masih kaku, sehingga menghambat komunikasi yang efektif dan (b) Terjadinya miskomunikasi antar divisi, sehingga menghambat kelancaran pekerjaan, dan (4) tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) pegawai, diantaranya: (a) Kurangnya arahan yang jelas dari pimpinan terkait prioritas Tupoksi yang harus dikerjakan terlebih dahulu dan (b) Tupoksi tidak diperbarui sesuai dengan perubahan regulasi atau kebutuhan organisasi. Dari keempat faktor fenomena tersebut yang menjadi latar belakang penelitian.

Sebagai bentuk tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, maka penulis termotivasi melakukan

penelitian untuk meminimalkan dari beberapa faktor fenomena yang terjadi di Kecamatan Cibarusah dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Hubungan Kerja Dan Tupoksi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cibarusah di Bekasi”.

Berdasarkan latar belakang fenomena yang terjadi di Kecamatan Cibarusah, tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Untuk menganalisis dan mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cibarusah. Tujuan ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di tingkat kecamatan. (2) Untuk menganalisis dan mengevaluasi pengaruh hubungan kerja antarpegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cibarusah.

LITERATUR

Kajian literatur merupakan ringkasan tentang suatu topik di bidang penelitian yang mendukung pengidentifikasian pertanyaan penelitian secara spesifik. Menurut Bambang Sulisty (2022: 110-112) menyatakan Kajian literatur merupakan tahap awal dalam sebuah penelitian yang berfungsi untuk menemukan gap penelitian, mengevaluasi penelitian-penelitian sebelumnya, serta menempatkan penelitian dalam konteks akademik yang lebih luas. John Martin (2022: 112-115) menyatakan Key Performance Indicators (KPIs) are measurable values that demonstrate how effectively an organization is achieving key business objectives. They provide a focus for operational improvement and help organizations understand whether they are on track to meet their strategic goals.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Nawawi, H. (2021: 78) menyatakan Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, serta memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Aspek-aspek dan Indikator kinerja dalam penelitian ini meliputi (1) presensi atau kehadiran, (2) kualitas pekerjaan, (3) kuantitas hasil, (4) ketepatan waktu dan kecepatan, (5) kerjasama, (6) kemampuan adaptasi, (7) kepemimpinan, (8) Tanggung jawab dalam pekerjaan, (9) perilaku atau sikap, dan (10) Komunikasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian penulis melakukan metode penelitian melalui pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022: 25-28) Pendekatan penelitian merupakan cara atau metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dan menjawab pertanyaan penelitian. Pendekatan kuantitatif menekankan pada pengumpulan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik, diantaranya yaitu, mengukur dan menganalisis variabel numerik dengan pendekatan kuantitatif cocok untuk mengukur variabel yang dapat dihitung secara numerik, seperti tingkat kinerja pegawai (Y), skor gaya kepemimpinan transformasional (X^1), indikator hubungan kerja (X^2) dan indikator tugas pokok dan fungsi pegawai (X^3). Metode ini memungkinkan analisis statistik yang lebih mendalam. Mengidentifikasi Korelasi dan Kausalitas Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Jenis data dalam penelitian ini melalui (1) Data primer yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran instrumen penelitian berupa kuesioner kepada para responden menggunakan teori Likert berskala lima (sangat setuju=5, setuju=4, kurang setuju=3, tidak setuju=2, sangat tidak setuju=1). dan (2) Data sekunder yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara browsing, membaca e-book, literatur, jurnal dan referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Dari penjelasan jenis data yang diperoleh dapat disimpulkan sumber data yang diambil dalam penelitian ini melalui penyebaran instrumen penelitian berupa kuesioner kepada para responden dan browsing, membaca e-book, literatur, jurnal dan referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian Berdasarkan hasil kuesioner dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS version 22.0 For Windows menunjukkan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), hubungan kerja pegawai (X_2) dan

tupoksi pegawai (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kecamatan Cibarusah Kabupaten Bekasi.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier sederhana (X^1)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
X_1	.830 ^a	.688	.666	4.344
X_2	.829 ^a	.686	.679	3.654
X_3	.806 ^a	.650	.642	3.861

a. Predictors: (Constant), X^1 , X^2 and X^3

Sumber: olahan data primer, 2024

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linier berganda (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
X^1 , X^2 and X^3	.885 ^a	.784	.769	3.104

a. Predictors: (Constant), X^1 , X^2 and X^3

Sumber: olahan data primer, 2024

Dari Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana dapat dijelaskan bahwa (1) variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terdapat hubungan positif yang kuat antara variabel independen (X_1) dan dependen (Y), model regresi dapat menjelaskan sekitar 68,8% pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variansi variabel dependen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Dari penjelasan hasil uji regresi tersebut, menurut Priyono (2021: 45) mendefinisikan Analisis regresi dan korelasi merupakan alat analisis yang paling sering digunakan dalam penelitian survei pada berbagai bidang penelitian seperti bidang ekonomi, ilmu sosial, pertanian, peternakan, perikanan, dan bidang ilmu lain terkait. (2) variabel hubungan kerja pegawai (X_2) terdapat hubungan positif kuat antara variabel independen (X_2) dan dependen (Y), model regresi dapat menjelaskan sekitar 68,6% pengaruh variabel hubungan kerja pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variansi variabel dependen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Penjelasan tersebut selaras dengan, menurut J. Supranto (2022: 143-150) menyatakan Nilai R-Square yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan menjelaskan variansi variabel dependen yang baik. Dan variabel tupoksi pegawai (X_3) terdapat hubungan positif antara variabel (X_3) dan dependen (Y), model regresi dapat menjelaskan sekitar 65% pengaruh variabel tupoksi pegawai (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variansi variabel dependen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Dari hasil uji regresi tersebut, menurut Dwi Setiawan (2022: 45-46) menjelaskan Analisis regresi linier merupakan salah satu metode variabel yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel.

Dari Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda dapat dijelaskan bahwa (1) variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), variabel hubungan kerja pegawai (X^2) dan variabel tupoksi pegawai (X^3) sebagai variabel Independen secara simultan memiliki hubungan positif yang kuat dengan 243variable kinerja pegawai (Y) sebagai variansi 243variable dependen, model regresi dapat menjelaskan sekitar 78,4% pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), variabel hubungan kerja pegawai (X^2) dan variabel tupoksi pegawai (X^3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variansi variabel dependen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Dari penjelasan hasil uji regresi tersebut, menurut Sudjana (2022: 241-245) menjelaskan Koefisien korelasi R dan R-Square merupakan ukuran penting dalam analisis regresi untuk menilai kualitas model.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, hubungan kerja pegawai, dan tupoksi pegawai pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cibirusah di Bekasi, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut, (1) Terdapat pengaruh secara positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kecamatan Cibirusah di Bekasi. Dengan kepemimpinan

Transformasional dapat menjaga hubungan kerja yang baik antarpegawai. (2) Terdapat pengaruh secara positif hubungan kerja pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kecamatan Cibirusah di Bekasi. Hal ini menunjukkan dengan adanya hubungan kerja yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan. (3) Terdapat pengaruh secara positif Tupoksi Pegawai terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Cibirusah di Bekasi. Kejelasan tugas pokok dan fungsi pegawai yang jelas pada Kecamatan Cibirusah dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja pegawai yang tidak saling mengandalkan. (4) Terdapat pengaruh secara positif Gaya Kepemimpinan Transformasional, Hubungan Kerja Pegawai, dan Tupoksi Pegawai secara bersama-sama terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Cibirusah di Bekasi. Ketiga variabel tersebut merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kecamatan Cibirusah dalam upaya meningkatkan pelayanan publik sesuai dengan indikator Kinerja Utama pada Kecamatan Cibirusah Kabupaten Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, David L. (2023). *Creativity and Innovation: The Dynamic Duo of Modern Business*. Publisher: Palgrave Macmillan, 1st Edition. 25-45.
- Arikunto, Suharsimi. (2022). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit: Rineka Cipta, 10th Edition. 130-132.
- Creswell, John W. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Publisher: SAGE Publications, 6th Edition. 58-60.
- Deborah, Barrett J. (2022). *Leadership Communication: How Leaders Communicate for Success*. Publisher: McGraw-Hill Education, 4th Edition. 35-55.
- Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (2022). *Understanding Motivation: A Guide to Theory and Practice*. Publisher: Springer, 4th Edition. 12-30.
- Fowkes, Robert S. B. (2023). *Effective Communication in Organizations*. Publisher: Routledge, 2nd Edition. 15-34.
- Hartono, Rudi. (2022). *Komunikasi Efektif dalam Lingkungan Kerja*. Penerbit: Andi, 1st Edition. 40-55.
- Heifetz, Ronald A. (2022). *Adaptive Leadership: Navigating Change and Uncertainty in Organizations*. Publisher: Harvard Business Press, 2nd Edition. 78.
- Kotter, John P. (2022). *Visionary Leadership: Transforming Organizations Through a Compelling Vision*. Publisher: Harvard Business Review Press, 3rd Edition. 10-28.
- Kusuma, D. (2022). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Penerbit: Salemba Empat. 120.
- Martin, J. (2022). *Strategic Performance Management*. Penerbit: Pearson Education, 5th Edition. 112-115.
- Nawawi, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer*. Penerbit: Gadjah Mada University Press. 78.
- Prabowo, Arief. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Terbaru*. Penerbit: Elex Media Komputindo, 2nd Edition. 75-90.