

Cite this: *J.SST*, Vol 5(1):
99-107, 2025

Received Date:
20 September 2025
Accepted Date:
2 Oktober 2025

Keywords:
*Transformational Leadership Style,
Work Ability, Employee Performance*

Kata kunci:
Gaya Kepemimpinan
Transformasional, Kemampuan
Kerja, Kinerja Pegawai

DOI:
<http://dx.doi.org/10.31960/tea.v5i1>
(contoh)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Lumbis Pansiangon Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara

The Influence of Transformational Leadership Style and Work Ability on Employee Performance at the Lumbis Pansiangon Sub-district Office, Nunukan Regency, North Kalimantan Province

Rahmi^{1*}; A. Nur Insan²; M. Nasir Hamzah³;

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar, Kota Makassar, 90231, Indonesia

*Email: rahmirahmi@gmail.com; (Email Institusi : pascasarjana@unifa.ac.id);

Abstract. *This study aims to determine the influence of transformational leadership style and work ability on employee performance, both partially and simultaneously. This study used a quantitative approach. The results showed that transformational leadership style (X1) partially had a significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 3.958 > t-table 2.052 and a significance level of 0.000 < 0.05. The work ability variable (X2) also significantly influences employee performance with a t-value of 4.761 > t-table of 2.052 and a significance level of 0.000 < 0.05. Simultaneously, transformational leadership style and work ability significantly influence employee performance, as indicated by the F-value of 121.776 > F-table of 3.354 with a significance level of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R²) of 0.660 indicates that 66.0% of the variation in employee performance can be explained by the two independent variables, while the remaining 34.0% is influenced by other factors outside this study.*

Keywords: *Transformational Leadership Style, Work Ability, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung 3,958 > t-tabel 2,052 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel kemampuan kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung 4,761 > t-tabel 2,052 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung 121,776 > F-tabel 3,354 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,660 menunjukkan bahwa 66,0% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sementara sisanya 34,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai memainkan peran sentral dalam menentukan efektivitas dan efisiensi birokrasi pemerintahan. Birokrasi yang efektif hanya dapat tercipta apabila setiap pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya serta mampu bekerja sesuai target yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Di era otonomi daerah, kinerja pegawai yang baik menjadi fondasi penting dalam memperkuat tata kelola pemerintahan daerah yang transparan, akuntabel, dan partisipatif. Oleh karena itu, penguatan kinerja pegawai merupakan langkah strategis dalam memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan.

Namun demikian, peningkatan kinerja pegawai masih menjadi tantangan besar, terutama di wilayah perbatasan atau daerah terpencil seperti Kecamatan Lumbis Pansiangan. Keterbatasan infrastruktur, akses pendidikan dan pelatihan, serta minimnya pengawasan langsung dari instansi tingkat kabupaten sering kali berdampak pada rendahnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Penelitian oleh Sihombing dan Wijaya (2020) menunjukkan bahwa pegawai di daerah terpencil menghadapi hambatan dalam hal kompetensi dan motivasi kerja akibat kurangnya pembinaan dan fasilitasi dari pimpinan. Kondisi ini diperparah apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak mampu memberikan dorongan transformasional yang dibutuhkan untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu pendekatan manajerial yang adaptif dan humanis untuk menjawab persoalan kinerja di wilayah-wilayah seperti ini.

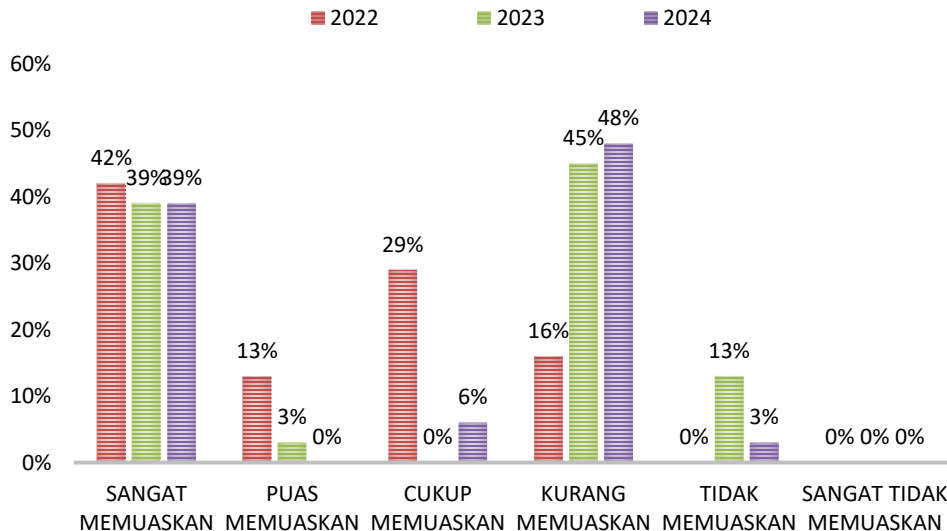
Kecamatan Lumbis Pansiangan merupakan salah satu wilayah administratif yang terletak di daerah perbatasan Kabupaten Nunukan, Provinsi Kalimantan Utara. Letak geografisnya yang terpencil dan berbatasan langsung dengan negara tetangga menjadikan kecamatan ini memiliki peran strategis dalam menjaga keutuhan wilayah serta mendukung pemerataan pembangunan nasional. Kantor Camat sebagai pusat administrasi pemerintahan tingkat kecamatan memiliki tanggung jawab penting dalam mengoordinasikan pelayanan publik, pembangunan, serta pembinaan masyarakat. Namun, posisi yang strategis ini tidak diimbangi dengan kualitas kelembagaan dan sumber daya manusia yang memadai, sehingga pelaksanaan fungsi pemerintahan belum berjalan secara optimal.

Berbagai permasalahan terkait kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai masih menjadi tantangan utama di Kantor Camat Lumbis Pansiangan. Permasalahan tersebut mencakup rendahnya disiplin kerja, kurangnya inisiatif pegawai, hingga minimnya penguasaan tugas pokok dan fungsi secara profesional. Menurut data observasi dan wawancara awal, masih ditemukan pegawai yang kurang patuh terhadap aturan kerja dan tidak menunjukkan komitmen kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM sebagai penggerak utama dalam pelayanan publik masih jauh dari harapan, sehingga berdampak pada rendahnya efektivitas pelaksanaan tugas pemerintahan di tingkat kecamatan.

Gaya kepemimpinan transformasional dalam teori yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (2018) dianggap mampu membawa perubahan positif dalam organisasi melalui empat komponen utama: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Dalam konteks organisasi publik, kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan untuk membangun motivasi kerja pegawai, meningkatkan loyalitas, dan menciptakan iklim kerja yang adaptif terhadap perubahan. Penerapan gaya kepemimpinan ini seharusnya dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat, inovatif, dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Namun, kenyataannya di Kantor Camat Lumbis Pansiangan, implementasi gaya kepemimpinan transformasional belum berjalan efektif. Kepemimpinan yang ada belum mampu membangun hubungan emosional yang kuat dengan pegawai, belum mampu memotivasi secara mendalam, dan kurang memberikan pembinaan yang berorientasi pada pengembangan potensi individu. Sebagai akibatnya, perilaku kerja pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan; masih ditemukan sikap pasif, kurang disiplin, dan minim tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Hal ini menandakan bahwa peran kepemimpinan belum optimal dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan berkinerja tinggi di lingkungan instansi tersebut.

GRAFIK ABSEN TAHUN 2022-2024



Masalah kedisiplinan dan perilaku kerja merupakan salah satu aspek krusial yang berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi pemerintahan, termasuk di Kantor Camat Lumbis Pansiangan. Berdasarkan Gambar 1.1, yaitu grafik absensi tahun 2022–2024 di Kantor Camat Lumbis Pansiangan, terlihat bahwa kategori “Kurang Memuaskan” mendominasi setiap tahunnya, dengan persentase tertinggi terjadi pada tahun 2024 sebesar 48%, disusul tahun 2022 sebesar 45%, dan tahun 2023 sebesar 29%. Sebaliknya, kategori “Sangat Memuaskan” yang seharusnya menjadi target capaian kinerja pegawai, justru mengalami tren penurunan dari 42% pada tahun 2022, menjadi 39% pada tahun 2023, dan tetap 39% pada tahun 2024.

Kategori lain seperti “Cukup Memuaskan” dan “Tidak Memuaskan” menunjukkan fluktuasi kecil, sementara kategori “Sangat Tidak Memuaskan” tetap berada di angka 0% selama tiga tahun. Data ini mencerminkan bahwa kedisiplinan dan kehadiran pegawai masih menjadi tantangan serius dalam pengelolaan kinerja aparatur di wilayah perbatasan tersebut. Tingginya absensi dalam kategori kurang memuaskan juga memperkuat indikasi lemahnya pengaruh kepemimpinan serta terbatasnya kemampuan kerja pegawai dalam menjalankan tugas secara optimal. Faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan impulse buying oleh karena kepuasan pribadi dan keinginan yang kuat untuk dapat memiliki suatu produk dengan segera. Disamping itu juga didukung oleh kemudahan informasi sehingga konsumen dapat menemukan item baru dan cenderung merasa seperti memiliki meskipun mereka tidak memiliki rencana untuk membeli (Utami & Utama, 2017).

Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di lingkungan kantor belum mampu membentuk perilaku kerja yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional, sebagaimana dijelaskan oleh Yukl (2019), seharusnya mampu menciptakan perubahan sikap dan perilaku pegawai melalui pemberian motivasi, teladan, serta pengembangan kapasitas individu. Namun, di Kantor Camat Lumbis Pansiangan, peran kepemimpinan dalam menanamkan nilai-nilai disiplin dan tanggung jawab kerja tampaknya belum maksimal. Ketidakhadiran pimpinan dalam memberikan pengarahan dan penegakan aturan dapat melemahkan etos kerja pegawai serta memperburuk budaya kerja organisasi. Dengan demikian, lemahnya kedisiplinan dan rendahnya kepatuhan terhadap aturan kerja di Kantor Camat Lumbis Pansiangan merupakan refleksi dari belum efektifnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Situasi ini membutuhkan perhatian serius, terutama dalam upaya membenahan sistem kepemimpinan dan penguatan budaya kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam menciptakan pegawai yang profesional, adaptif, dan berkinerja tinggi. Namun, di Kantor Camat Lumbis

Pansiangan, pengembangan SDM belum menjadi fokus perhatian secara strategis. Hingga saat ini, belum terdapat kebijakan atau program yang terstruktur dari pimpinan untuk mengembangkan kompetensi pegawai secara berkelanjutan. Kegiatan pelatihan atau bimbingan teknis jarang dilakukan, dan pegawai tidak diberikan kesempatan yang cukup untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja mereka. Kondisi ini menyebabkan kemampuan kerja pegawai stagnan dan tidak berkembang sesuai dengan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks. Padahal, menurut Hasibuan (2021), pengembangan SDM yang baik dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas kerja pegawai.

Melihat berbagai permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa rendahnya kinerja pegawai di Kantor Camat Lumbis Pansiangan tidak dapat dilepaskan dari dua faktor utama, yaitu gaya kepemimpinan dan kemampuan kerja. Kepemimpinan yang belum mampu membentuk perilaku kerja yang positif, serta kemampuan kerja pegawai yang belum memadai menjadi kombinasi yang memperlemah performa organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mendalam untuk menganalisis sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Lumbis Pansiangan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan sistem manajemen SDM, khususnya dalam hal kepemimpinan dan peningkatan kapasitas pegawai di lingkungan pemerintahan daerah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Lumbis Pansiangan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara”.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menekankan pada analisis data numerik untuk menggambarkan dan menjelaskan perilaku yang diamati. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan teknik-teknik statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Azwar (2018), pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengembangkan teori atau melakukan pengujian terhadap hipotesis yang berkaitan dengan fenomena tertentu, dalam hal ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Lumbis Pansiangan, yang merupakan salah satu instansi pemerintahan di wilayah perbatasan Kabupaten Nunukan, Provinsi Kalimantan Utara, mulai dari bulan April – Juni 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Camat Lumbis Pansiangan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara, yang berjumlah 30 orang. Populasi adalah keseluruhan subjek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti (Sugiyono, 2019).

Karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu hanya 30 orang, maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini sesuai digunakan apabila jumlah populasi kurang dari 100, sehingga seluruhnya dapat dijadikan responden penelitian (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian regresi linear berganda ditampilkan pada Tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.356	5.243		.449	.657
	X1	.461	.116	.461	3.958	.000
	X2	.456	.096	.555	4.761	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: olah data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 1 hasil uji regresi linier berganda diatas, dapat dimengerti bahwa model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 2.356 + 0.461 X1 + 0.456 X2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta menunjukkan nilai 2,356 yang berarti apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan kemampuan kerja (X2) dianggap konstan (0), maka kinerja pegawai tetap berada pada angka 2,356.
- b. Gaya Kepemimpinan Transformatif (B = 0,461; t = 3,958; Sig. = 0,000)
- c. Koefisien regresi sebesar 0,461 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,461 satuan. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai.
- d. Kemampuan Kerja (B = 0,456; t = 4,761; Sig. = 0,000) Koefisien regresi sebesar 0,456 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan satu satuan pada variabel kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,456 satuan. Hal ini berarti semakin tinggi kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

2. Uji Parsial

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.356	5.243		.449	.657
	X1	.461	.116	.461	3.958	.000
	X2	.456	.096	.555	4.761	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Analisis uji-t pada tabel di atas untuk variabel X1 (Gaya Kepemimpinan Transformatif) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.958, sementara nilai t tabel distribusi dengan α = 5% adalah 2,052. Karena t hitung > t tabel (3.958 > 2,052) dan nilai signifikansinya yaitu 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa secara individual variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Selanjutnya, untuk variabel X2 (Kemampuan Kerja) nilai t hitungnya sebesar 4.761, sementara nilai t tabel distribusi dengan $\alpha = 5\%$ adalah 2,052. Karena t hitung > t tabel (4.761 > 2.052) dan nilai signifikansinya yaitu $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara individual variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil sajian data di atas, baik variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) maupun kemampuan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Dari kedua variabel tersebut, yang memiliki pengaruh paling besar adalah kemampuan kerja (X2) dengan nilai t hitung 4.761, lebih tinggi dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional (X1) yang memiliki nilai t hitung 3.958

3. Uji Simultan

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	6321.835	2	3160.918	121.776	.000 ^b
	Residual	700.831	27	25.957		
	Total	7022.667	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, X1						

Karena nilai F hitung (121.776) > F tabel (3.354) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional) dan X2 (Kemampuan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan dan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai secara simultan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 35,393 > nilai F_{tabel} 2,699$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan Motivasi Belanja Hedonis, Gaya Hidup dan Promosi Penjualan terhadap Keputusan Pembelian Impulsif Generasi Y Pada Shopee di Kota Makassar.

4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Hair et al. (2019), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0 hingga 1. Apabila $R^2 = 0$ berarti variabel bebas sama sekali tidak mampu menjelaskan variabel terikat, sedangkan $R^2 = 1$ menunjukkan bahwa seluruh variasi pada variabel terikat dapat dijelaskan sepenuhnya oleh variabel bebas. Dengan demikian, semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik pula daya prediksi model regresi yang digunakan, sedangkan nilai yang rendah menunjukkan sebaliknya.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.635	9.399

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: olah data SPSS 2025

Berdasarkan Tabel Model Summary, diperoleh nilai R = 0.813 yang menunjukkan adanya hubungan kuat antara variabel X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional) dan X2 (Kemampuan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi R² = 0.660 atau 66,0%, yang berarti bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 66,0%. Sedangkan sisanya sebesar 34,0% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 3,958, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,052 pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) = 27. Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 semakin memperkuat hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan di Kantor Camat Lumbis Pansiangan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil ini konsisten dengan uji simultan (uji F), di mana gaya kepemimpinan transformasional bersama kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 121,776 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,354. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja pegawai di lingkungan birokrasi kecamatan.

Penelitian-penelitian terdahulu juga mendukung temuan ini. Misalnya, penelitian oleh Prasetyo & Riyanto (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di sektor publik, karena pemimpin mampu menjadi role model sekaligus motivator. Begitu pula penelitian Siregar et al. (2022), yang membuktikan bahwa dimensi motivasi inspirasi dan perhatian individual memiliki kontribusi paling besar dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Dalam konteks organisasi pemerintahan, penelitian Astuti & Wahyudi (2023) juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan masyarakat, terutama ketika pemimpin menekankan aspek inovasi dan pemberdayaan pegawai.

Jika dikaitkan dengan kondisi nyata di Kantor Camat Lumbis Pansiangan, hasil penelitian ini mencerminkan bahwa peran pimpinan masih belum sepenuhnya optimal dalam memotivasi pegawai terhadap pencapaian visi organisasi, meskipun aspek perhatian individual relatif lebih baik. Kurangnya program pelatihan dan pengembangan karier yang terstruktur, sebagaimana diuraikan dalam latar belakang penelitian, turut memperkuat temuan bahwa pegawai merasa kurang yakin terhadap arah tujuan organisasi. Oleh karena itu, pimpinan perlu meningkatkan konsistensi dalam menyelaraskan visi organisasi dengan kegiatan operasional, memperkuat komunikasi inspiratif, serta memperluas program pengembangan kompetensi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Lumbis Pansiangan. Temuan ini memperkuat teori Bass & Riggio (2021) serta didukung oleh penelitian terbaru dalam konteks birokrasi Indonesia (Siregar et al., 2022). Secara praktis, pimpinan di kecamatan perlu memperkuat aspek motivasi inspirasi, tanpa mengabaikan keberhasilan dalam perhatian individual, agar tercipta iklim kerja yang lebih produktif, inovatif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang prima.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial (uji t), variabel kemampuan kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,761, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,052 pada taraf signifikansi 5% ($df = 27$). Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, hasil uji simultan (uji F) juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja bersama-sama dengan gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 121,776, lebih besar dari F tabel sebesar 3,354. Hasil ini mengonfirmasi bahwa kemampuan kerja merupakan faktor penting dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai di Kantor Camat Lumbis Pansiangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Misalnya, penelitian oleh Dewi & Putra (2021) menunjukkan bahwa pendidikan formal dan nonformal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena mampu meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial. Penelitian Sari & Handayani (2022) juga menemukan bahwa pengalaman kerja memiliki korelasi positif dengan produktivitas aparatur sipil negara, terutama di sektor pelayanan publik. Selain itu, penelitian Kusuma et al. (2023) menegaskan bahwa kemauan belajar merupakan faktor penting yang membedakan pegawai berprestasi tinggi dengan pegawai biasa, karena sikap proaktif meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Lumbis Pansiangan. Faktor pendidikan formal memberikan dasar keilmuan, pendidikan nonformal memperkaya keterampilan teknis, pengalaman kerja meningkatkan ketahanan adaptif, dan kemauan belajar memperkuat kapasitas individu dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini mendukung teori Robbins & Judge (2022) serta temuan penelitian terbaru (Dewi & Putra, 2021), yang menekankan bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu penentu utama kinerja pegawai, terutama di sektor publik. Secara praktis, pimpinan di kecamatan perlu memperluas akses pendidikan dan pelatihan, memperkuat budaya belajar berkelanjutan, serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang aktif mengembangkan diri.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Dan Kemampuan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai F hitung sebesar 121,776 lebih besar dari F tabel sebesar 3,354 pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas kinerja pegawai di Kantor Camat Lumbis Pansiangan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan personal pegawai dalam melaksanakan tugas, tetapi juga ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan. Artinya, kombinasi kepemimpinan yang inspiratif dan kemampuan kerja yang memadai mampu meningkatkan hasil kerja, disiplin, serta sikap positif pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator hasil kerja, sikap, dan disiplin waktu menunjukkan capaian yang cukup baik, sementara pengetahuan, inisiatif, dan ketahanan mental masih perlu ditingkatkan. Temuan ini mendukung teori Robbins & Judge (2022) serta penelitian terbaru (Yuliani & Syahrul, 2022), yang menegaskan bahwa keberhasilan organisasi publik sangat dipengaruhi oleh kombinasi kepemimpinan yang inspiratif dan kemampuan kerja yang mumpuni. Oleh karena itu, perbaikan di Kantor Camat Lumbis Pansiangan sebaiknya difokuskan pada penguatan peran kepemimpinan transformasional, peningkatan pelatihan, serta penciptaan budaya kerja yang adaptif agar kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang menjadi teladan, memberi motivasi, serta memperhatikan kebutuhan individu terbukti mampu meningkatkan kinerja, meskipun aspek visi, misi, dan perhatian personal masih perlu diperkuat.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendidikan, pengalaman kerja, serta kemauan belajar mendukung pencapaian hasil kerja, namun indikator kemauan belajar dan adaptasi masih relatif rendah.
3. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 66%, sedangkan 34% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

REFERENSI

- 1 Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2018). *Transformational leadership*. New York: Routledge.
- 2 Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 3 Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- 4 Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63.
- 5 Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior (17th ed.)*. Harlow, England: Pearson Education Limited.
- 6 Sihombing, R., & Wijaya, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di wilayah terpencil. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 101–112.
- 7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.
- 8 Wijaya, W. G. (2019). Leadership effect and work motivation to employee's performance with work satisfaction as a mediation variable (Study in the Denpasar City Regional Agency). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 10(12), 21460–21468. <https://doi.org/10.15520/ijcrr.v10i12.769>