

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL CAMAT  
DI KANTOR KECAMATAN SUNGAI TABUKAN  
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA**

**M. Ridha Anshari**

Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Indonesia  
Email: mridhaanshari7@gmail.com

**ABSTRACT**

*This research started from the writer's curiosity about the transformational leadership of the sub-district head at the Sungai Tabukan District Office, Hulu Sungai Utara Regency. The approach used is quantitative research methods collected through the distribution of previously prepared questionnaires. This type of research is explanatory research and aims to provide an explanation of why something happens or answer the question "why". The results of this study indicate that 1) the factor of openness to experience (X1) on transformational leadership (Y) the Camat at the Sungai Tabukan District Office has a positive and significant influence. 2) Conscientiousness factor (X2) on transformational leadership (Y) The sub-district head at Sungai Tabukan sub-district office has a positive and significant influence. 3) The Agreeableness factor (X3) on transformational leadership (Y) the Camat at the Sungai Tabukan Subdistrict Office has a positive and significant influence. 4) The factor of emotional intelligence (X4) on transformational leadership (Y) The Camat at the Sungai Tabukan District Office has a positive and significant influence. 5) The motivational factor (X5) on transformational leadership (Y) the Camat at the Sungai Tabukan District Office has a positive and significant influence. 6) The decision-making factor (X6) on transformational leadership (Y) the Camat at the Sungai Tabukan District Office has a positive and significant influence. 7) The factors of openness to experience, conscientiousness, agreeableness, emotional intelligence, motivation, and decision making together have a significant effect on transformational leadership, this can be proven by the F-test results obtained that the F-count is 23,286 greater than the F table 2,016 at the level of sig. 0.00.*

**Keywords:** *Leadership, Transformational, and Camat Leadership.*

### ABSTRAK

Penelitian ini berawal dari keingintahuan penulis tentang kepemimpinan transformasional camat di Kantor Kecamatan Sungai Tabukan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Pendekatan yang digunakan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dihimpun melalui penyebaran kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya. Penelitian ini berjenis penelitian eksplanatif dan bertujuan untuk memberikan penjelasan mengapa sesuatu terjadi atau menjawab pertanyaan “mengapa (*why*)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Faktor *openness to experience* ( $X_1$ ) terhadap kepemimpinan transformasional (Y) Camat pada Kantor Kecamatan Sungai Tabukan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. 2) Faktor *Conscientiousness* ( $X_2$ ) terhadap kepemimpinan transformasional (Y) Camat pada Kantor Kecamatan Sungai Tabukan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. 3) Faktor *Agreeableness* ( $X_3$ ) terhadap kepemimpinan transformasional (Y) Camat pada Kantor Kecamatan Sungai Tabukan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. 4) Faktor kecerdasan emosional ( $X_4$ ) terhadap kepemimpinan transformasional (Y) Camat pada Kantor Kecamatan Sungai Tabukan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. 5) Faktor motivasi ( $X_5$ ) terhadap kepemimpinan transformasional (Y) Camat pada Kantor Kecamatan Sungai Tabukan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. 6) Faktor pengambilan keputusan ( $X_6$ ) terhadap kepemimpinan transformasional (Y) Camat pada Kantor Kecamatan Sungai Tabukan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. 7) Faktor *openness to experience*, *conscientiousness*, *agreeableness*, kecerdasan emosional, motivasi, dan pengambilan keputusan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji-F yang diperoleh bahwa F-hitung 23,286 lebih besar dari F tabel 2,016 pada taraf sig. 0,00.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Transformasional, dan Kepemimpinan Camat.

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang sangat berperan penting dalam proses berjalannya sebuah organisasi. Maju dan mundurnya sebuah organisasi akan terlihat dari bagaimana pemimpin menjalankan roda organisasinya. Karena pada dasarnya kepemimpinan merupakan kemampuan dari seseorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang untuk berkontribusi guna mencapai keefektifan dan kesuksesan organisasi (Yukl, 2005).

Penelitian ini mencoba menelaah kepemimpinan camat dari Camat Sungai Tabukan, yang menerapkan *genre* kepemimpinan yang berbeda dari kepemimpinan sebelumnya yakni *transformational leadership*. Sejumlah indikasi pendahuluan bisa dikemukakan sebagai berikut:

1. *Idialized influence*: perilaku yang menghasilkan rasa hormat (respect) dan rasa percaya (trust) dari orang yang dipimpinnya. Indikasinya antara lain, pegawai dan seluruh pegawai memiliki keyakinan yang mendalam kepada camat, merasa bangga bisa bekerja dengan camat, dan mempercayai kapasitas camat dalam mengatasi setiap permasalahan. Keyakinan yang mendalam kepada Camat itu terwujud karena upaya-upaya yang dilakukan oleh Camat, di antaranya dengan menyampaikan serta memberikan pemahaman tentang visi dan misi yang dibawa oleh camat yang merupakan visi dan misinya daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hal ini juga diyakini oleh pegawai dan pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Tabukan berdasarkan hasil keterangan bahwa Pegawai dan seluruh Pegawai meyakini bahwa Camat mampu membangun kerjasama yang baik dengan seluruh pegawai hingga para pegawai sepenuhnya percaya terhadap kemampuan camat dalam menjalankan visi dan misi organisasi (Herwansyah Budi, Personal communication. 2020, 4 Maret 2020)
2. *Inspirational motivation*: perilaku yang senantiasa memberi tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dan memperhatikan makna pekerjaan tersebut bagi para staf. Dalam menerapkan *inspirational motivation*, Camat menunjukkan komitmen terhadap tujuan organisasi melalui perilaku yang

dapat diobservasi oleh segenap pegawai dan pegawai di lingkungan kantor kecamatan Sungai Tabukan. Selain itu sikap tanggap dalam penanganan berbagai macam masalah, Camat pun sering dilihat langsung oleh masyarakat terjun kelapangan, Hal senada juga diiyakan berdasarkan hasil keterangan dari masyarakat bahwa Camat sering terlibat langsung dalam penanganan ketika ada musibah seperti kebakaran, banjir, putting beliung, dan lain-lain (Syamsuni, Personal Communication, 4 Maret 2020)

3. *Intellectual stimulation*: kemampuan mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menterjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Dalam menerapkan Intellectual stimulation Camat senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari Pegawai dan Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Tabukan. Dalam setiap kesempatan Camat juga sering melibatkan semua Kepala Desa yang berada diwilayah Kecamatan. Peran Kepala ditonjolkan dalam membangun sinergitas antara Pemerintah Kecamatan dengan Pemerintah Desa. Sebagaimana yang diungkapkan salah satu Kepala Desa di setiap rapat yang melibatkan Kepala Desa, Camat sering meminta masukan atau ide-ide kreatif para Kepala Desa dalam membangun desanya guna dijadikan sebagai bahan masukan untuk pekerjaan selanjutnya (Irwin Riyadhi, Personal Communication, 4 Maret 2020).
4. *Individualized consideration*: pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindak-lanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan staf. Dalam menerapkannya camat senantiasa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dari pegawai dan pegawai dengan melakukan pendekatan kepada para pegawai dan pegawai serta menanyakan apa yang diinginkan pegawai dan pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja, kemudian menindaklanjuti keinginan tersebut. Camat juga sangat terbuka dalam setiap penanganan masalah yang ada dimasyarakat, setiap ada keluhan yang memerlukan penanganan dari pemerintah, tidak jarang Camat langsung menemui orang yang bersangkutan untuk diberikan solusi dan

Camat pun tidak memandang siapapun yang datang, ruangnya selalu terbuka untuk menerima segala masukan, keluhan, dan kritikan dari masyarakat. Sebagaimana yang diungkapkan salah satu tokoh masyarakat bahwa Camat selalu responsif terhadap setiap keluhan masyarakat (Zamkha, Personal Communication, 5 Maret 2020)

Era Reformasi saat ini, bangsa Indonesia telah berkomitmen untuk mewujudkan suatu sistem pemerintahan yang bersifat terampil, profesionalisme, partisipatif, akuntabel, mandiri, dan demokratis yang mampu mewujudkan bangsa ini menjadi bangsa yang lebih maju. Komitmen tersebut diwujudkan dalam sebuah sistem pemerintahan yang bersifat desentralisasi. Sistem desentralisasi yang dalam penyelenggaraan memberikan otoritas secara menyeluruh kepada daerah untuk menyelenggarakan sistem otonomi daerahnya masing-masing.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, pada pasal 209 telah dijelaskan bahwa Kecamatan merupakan bagian dari perangkat daerah Kabupaten/Kota, sebagaimana ditegaskan pada ayat (2) huruf f sebagai berikut “Perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas;

1. Sekretariat Daerah;
2. Sekretariat DPRD;
3. Inspektorat;
4. Dinas;
5. Badan, dan
6. Kecamatan.

Selanjutnya, Camat sebagaimana yang diatur oleh UU No. 23 tahun 2014 pasal 224 ayat (1) merupakan seorang pimpinan ditingkat kecamatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/wali kota melalui sekretaris Daerah. Pada pasal 225 UU No. 23 tahun 2014 Peran dan tugas Camat sebagai pimpinan ditingkat kecamatan yang bertanggung jawab kepada Bupati/Waki Kota secara jelas juga diatur sebagai berikut:

(1) Camat sebagaimana dimaksud dalam pasal 224 ayat (1) mempunyai tugas:

1. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum sebagaimana dimaksud pasal 25 ayat (6);
2. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
3. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan

- ketertiban umum;
4. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Perkada;
  5. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
  6. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di Kecamatan;
  7. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan Desa dan/atau kelurahan;
  8. Melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Perangkat Daerah kabupaten/kota yang ada di Kecamatan; dan
  9. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian, Camat mempunyai tugas dalam hal melaksanakan sebagian kewenangan kepala daerah Bupati/Wali Kota yang dilimpahkan sebagai penyelenggara urusan pemerintahan umum. Camat secara berjenjang melaksanakan tugas pemerintah pusat di wilayah kecamatan. Dengan kedudukan tersebut, posisi Kecamatan mempunyai peran yang strategis di Kabupaten/Kota, baik dalam hal tugas dan fungsi, sumber daya manusia, organisasi maupun dari segi pembiayaan. Camat sebagai pimpinan organisasi tersebut bertugas menjalankan roda pemerintahan bersama seluruh perangkat kepegawaian dikecamatan dalam hal memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat dalam wilayah kecamatan. Pelaksanaan tugas camat yang dibantu oleh perangkat kecamatan, tentunya dituntut harus memiliki kemampuan, keterampilan, intelektual, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam mewujudkan visi dan misi organisasi, Camat sebagai perwakilan pemerintah daerah di tingkat kecamatan tentunya bertugas menjalankan visi dan misi dari Pemerintah Daerah. Adapun visi Pemerintah Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara dituangkan dalam sebuah slogan "MANTAP" yang merupakan akronim dari Maju, Mandiri, Trampil, dan Agamis. Sedangkan Misinya adalah:

1. Menciptakan pemerintahan yang bersih, berwibawa, dan inovatif;

2. Mewujudkan sumberdaya manusia yang berdaya saing dengan ditopang nilai-nilai agamis dan kultur budaya daerah;
3. menciptakan kesejahteraan masyarakat yang berbasis pengembangan ekonomi dan sumberdaya lokal dengan berlandaskan potensi daerah;
4. Membangun infrastruktur daerah yang terintegrasi dengan sektor pendidikan, kesehatan, dan ekonomi lokal;
5. Melaksanakan Pembangunan secara arif dan memperhatikan kaidah kelestarian terhadap sumberdaya alam.

Camat dalam hal ini tidak mempunyai otoritas untuk menentukan kebijakan pembangunan, tetapi sesuai amanat undang-undang di atas, camat mendapatkan kewenangan delegatif dari Bupati/Wali Kota untuk menjalankan sebagian visi dan misinya khususnya diwilayahnya kecamatannya. Peranan camat sebagai koordinator pemberdayaan masyarakat, ketertiban, penegakan hukum, pemeliharaan sarana dan prasarana, hingga pemberdayaan pemerintahan desa dilingkup wilayah kecamatannya.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dihimpun melalui penyebaran kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya. Penelitian ini berjenis penelitian eksplanatif dan bertujuan untuk memberikan penjelasan mengapa sesuatu terjadi atau menjawab pertanyaan “mengapa (*why*)”.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam konsep kepemimpinan transformasional, Penulis menemukan banyak faktor yang mempengaruhi proses keberlangsungan kepemimpinan transformasional, namun dalam penelitian ini penulis hanya menganalisis sebagian faktor-faktor yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya diantaranya *openness to experience*, *conscientiousness*, *agreeableness*, kecerdasan emosional, motivasi, dan pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil analisis data dan observasi yang telah dilakukan, dapat dijelaskan bahwa kemampuan Camat dalam menerapkan kepemimpinan transformasional di Sungai Tabukan yang dipengaruhi oleh *openness to experience*,

*conscientiousness, agreeableness, kecerdasan emosional, motivasi, dan pengambilan keputusan dapat dijelaskan sebagai berikut :*

#### 1. Pengaruh *Openness to Experience*

Presepsi *openness to experience* dari para responden yang didapatkan melalui hasil angket bahwa tingkat *openness to experience* Camat Sungai Tabukan menunjukkan pada kategori baik. Selanjutnya dari uji hipotesis melalui uji-t ditemukan bahwa faktor *openness to experience* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan transformasional Camat Sungai Tabukan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 6,839 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,00. Jika dibandingkan dengan t-tabel pada  $\alpha=0,05$ , berarti t-hitung > t-tabel dengan tingkat sig < 0,05 ( $6,839 > 2,010$  dan  $0,00 < 0,05$ ). Dalam hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan penulis diterima, bahwa ada pengaruh positif *openness to experience* terhadap kepemimpinan transformasional.

*Openness to experience* merupakan salah satu dimensi dari psikologi kepribadian yang cenderung selalu bersifat terbuka, selalu ingin tahu, kreatif dan inovatif, dan juga seorang intelektual. Jadi, seorang pemimpin yang transformasional cenderung dipengaruhi oleh kepribadian yang terbuka, berwawasan, kreatif dan inovatif.

Dari hasil observasi mayoritas responden mengharapkan kepemimpinan Camat adalah kepemimpinan yang lebih bersedia untuk mempertimbangkan atau menerima setiap informasi-informasi yang berbeda, menerima segala masukan-masukan dan keluhan pegawai dan masyarakat serta bersedia untuk mengambil tantangan disegala resiko. Pemimpin dengan tingkat karakteristik *openness to experience* yang tinggi, maka proses kepemimpinan transformasional menjadi semakin efektif.

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara *openness to experience* dan ini juga dikuatkan oleh penelitian B. Parker Ellen III, (2018) yang menemukan bahwa keberlangsungan kepemimpinan transformasional dapat berjalan efektif bisa dilihat melalui karakteristik kepribadian seorang pemimpin. Diantaranya beberapa faktor-faktor *personality* yang mempengaruhi kepemimpinan itu adalah *openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal yang baru). Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2000) juga ditemukan adanya korelasi yang cukup signifikan antara *openness to*



*experience* dengan *transformational leadership*, menurutnya hal ini bisa dimaklumi, mengingat seorang pemimpin harus terbuka terhadap pengalaman yang mampu mendorong dia untuk lebih kreatif dan inovatif dan juga lebih visioner sehingga dengan adanya keterbukaan pemimpin lebih bersedia dalam menerima perubahan.

## 2. Pengaruh *Conscientiousness*

Presepsi *conscientiousness* dari para responden yang didapatkan melalui hasil angket bahwa tingkat capaian responden terhadap faktor *conscientiousness* Camat Sungai Tabukan menunjukkan pada kategori baik. Selanjutnya dari uji hipotesis melalui uji-t ditemukan bahwa faktor *conscientiousness* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan transformasional Camat Sungai Tabukan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 8,621 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,00. Jika dibandingkan dengan t-tabel pada  $\alpha=0,05$ , berarti t-hitung > t-tabel dengan tingkat sig < 0,05 ( $8,621 > 2,010$  dan  $0,00 < 0,05$ ). Dalam hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan penulis diterima, bahwa ada pengaruh positif *conscientiousness* terhadap kepemimpinan transformasional.

Karakteristik pribadi yang *conscientiousness* merupakan pribadi yang penuh dengan kehati-hatian, mampu mempertimbangkan segala dampak positif dan negatif, selain itu karakteristik pemimpin dengan dimensi *conscientiousness* mampu diandalkan disetiap keadaan, penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugas, punya control sosial yang tinggi dan cerdas dalam menghadapi segala tindakan.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan, mayoritas responden menilai kepemimpinan Camat adalah kepemimpinan yang lebih sadar dalam mempertimbangkan setiap permasalahan, bertanggung jawab dalam setiap keputusan yang diambil. Kepemimpinan Camat juga penuh dengan kehati-hatian dalam setiap menjawab permasalahan, sehingga dengan kehati-hatian akan mampu menjawab segala perubahan dan tantangan. Kepemimpinan dengan tingkat karakteristik *conscientiousness* yang tinggi akan mendorong kepemimpinan transformasional yang efektif, hal ini dapat dibuktikan dari hasil data analisis

regresi bahwa karakteristik *conscientiousness* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepemimpinan transformasional.

Dalam banyak studi yang penulis amati dari berbagai jurnal, variabel *conscientiousness* banyak digunakan untuk memprediksi konsep lain seperti kinerja dan perilaku organisasi (Bormn, Penner, Allen, & Motowidlo, 2011) Namun dalam dalam konsep kepemimpinan transformasional, penulis menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara *conscientiousness* dengan kepemimpinan transformasional. Penelitian yang penulis lakukan juga dikuatkan dengan penelitian sebelumnya oleh B. Parker Ellen III, (2018) juga yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara *conscientiousness* dengan kepemimpinan transformasional. *Conscientiousness* dianggap sebagai contoh dari seorang pemimpin untuk mendorong kinerja pegawainya untuk bekerja dengan lebih baik. Sikap kehati-hatian dan bertanggung jawab akan mendorong prestasi dan bersedia untuk menerima perubahan dalam mencapai tujuan organisasi.

### 3. Pengaruh *Agreeableness*

Presepsi *agreeableness* dari para responden yang didapatkan melalui hasil angket bahwa tingkat capaian responden terhadap faktor *agreeableness* Camat Sungai Tabukan menunjukkan pada kategori baik. Selanjutnya dari uji hipotesis melalui uji-t ditemukan bahwa faktor *agreeableness* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan transformasional Camat Sungai Tabukan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 8,434 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,00. Jika dibandingkan dengan t-tabel pada  $\alpha = 0,05$ , berarti t-hitung  $>$  t-tabel dengan tingkat sig  $<$  0,05 ( $8,434 > 2,010$  dan  $0,00 < 0,05$ ). Dalam hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan penulis diterima, bahwa ada pengaruh positif *agreeableness* terhadap kepemimpinan transformasional.

Karakteristik individu yang mengacu pada dimensi *agreeableness* merupakan karakteristik yang penuh dengan keramahan, hangat, dan kooperatif. Seorang pemimpin dengan karakter yang *agreeableness* cenderung lebih suka membantu, penyayang dan mudah untuk memaafkan.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan, mayoritas responden menilai kepemimpinan Camat adalah kepemimpinan yang ramah, tidak egois, mudah memaafkan, dan suka membantu

sesama. Kepemimpinan dengan tingkat karakteristik *agreeableness* yang baik lebih cenderung bertindak untuk memberikan yang terbaik bagi pengikutnya. Kepemimpinan dengan tingkat karakteristik *agreeableness* yang tinggi akan mendorong kepemimpinan transformasional yang lebih baik, hal ini dapat dibuktikan dari hasil data analisis regresi bahwa karakteristik *agreeableness* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepemimpinan transformasional.

Hasil penelitian yang penulis lakukan menemukan pengaruh signifikan antara faktor *agreeableness* terhadap kepemimpinan transformasional. Penelitian ini juga dikautkan oleh penelitian yang dilakukan B. Parker Ellen III (2018), yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara *agreeableness* dengan kepemimpinan transformasional. Selain itu juga Judge dan Bono (2000) juga menemukan adanya korelasi yang sangat signifikan antara *agreeableness* dengan kepemimpinan transformasional. Judge dan Bono (2000) menjelaskan bahwa *agreeableness* terkait dengan pertimbangan, karena pada dasarnya setiap individu menginginkan perilaku kepemimpinan yang menyenangkan, penuh kasih dan penuh dengan empati.

#### 4. Pengaruh Kecerdasan Emosional

Presepsi kecerdasan emosional dari para responden yang didapatkan melalui hasil angket bahwa tingkat capaian responden terhadap faktor kecerdasan emosional Camat Sungai Tabukan menunjukkan pada kategori baik. Selanjutnya dari uji hipotesis melalui uji-t ditemukan bahwa faktor kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan transformasional Camat Sungai Tabukan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 7,971 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,00. Jika dibandingkan dengan t-tabel pada  $\alpha=0,05$ , berarti t-hitung  $>$  t-tabel dengan tingkat sig  $<$  0,05 ( $7,971 > 2,010$  dan  $0,00 < 0,05$ ). Dalam hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan penulis diterima, bahwa ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kepemimpinan transformasional.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan dalam mengidentifikasi dan mengelola perasaan diri sendiri dan orang lain. Pada hakikatnya, kecerdasan emosional menentukan cara seseorang untuk berfikir dan bertindak. Pemimpin dengan tingkat

emosional yang kompeten akan mampu memajemen organisasi menjadi lebih baik. Dan dari hasil analisis regresi ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional Camat dengan prediktor kecerdasan emosional mempunyai tingkat pengaruh yang positif.

Hasil penelitian yang penulis temukan, terjadi pengaruh signifikan antara faktor kecerdasan emosional terhadap kepemimpinan transformasional, dan hal ini selaras dengan hasil penelitian Barabuto & Burbach (2006) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional menjadi prediktor terkuat yang berhubungan positif terhadap kepemimpinan transformasional. Penelitian yang lain (Shahram Alam, 2014) juga menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mempunyai korelasi yang signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. Selain itu, Kumar Sanjay (2014) dengan penelitiannya yang berjudul "*Establishing Linkages Between Emotional Inteligence and Trasnformational Leadership*" menjelaskan bahwa kepemimpinan yang kompeten secara emosional diberbagai tingkat manajemen lebih menunjukkan keberhasilan dalam menjalankan roda organisasi dan mampu mengubah orang dan budaya kerja melalui ciri-ciri kepribadian mereka dengan kekuatan motivasi yang menginspirasi (*Impirational Motivation*).

#### 5. Pengaruh Motivasi

Presepsi motivasi dari para responden yang didapatkan melalui hasil angket bahwa tingkat capaian responden terhadap faktor motivasi Camat Sungai Tabukan menunjukkan pada kategori baik. Selanjutnya dari uji hepotesis melalui uji-t ditemukan bahwa faktor motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan transformasional Camat Sungai Tabukan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 4,702 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,00. Jika dibandingkan dengan t-tabel pada  $\alpha = 0,05$ , berarti t-hitung > t-tabel dengan tingkat sig < 0,05 ( $4,702 > 2,010$  dan  $0,00 < 0,05$ ). Dalam hal ini menunjukkan bahwa hepotesis yang diajukan penulis diterima, bahwa ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kepemimpinan transformasional.

Motivasi merupakan salah satu prilaku kepemimpinan transformasional yang menginspirasi, memodifikasi disemua lini organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional akan dikatakan efektif apabila pengaruh

motivasi yang tinggi karena dengan motivasi melahirkan ide-ide dan gagasan-gagasan yang berifat inspirasi untuk menumbuhkan semangat dan kinerja dalam sebuah organisasi.

Dari hasil observasi penulis, mayoritas responden menilai kepemimpinan transformasional Camat mampu memotivasi segenap bawahannya dengan baik, selain itu juga camat sering memberikan gagasan, nasehat, dan ide-ide cemerlang dalam menjawab setiap persoalan. Sehingga segala gagasan-gagasan tersebut menjadi inspirasi bagi semua bawahannya. Hal ini pun dapat dibuktikan dari hasil analisis regresi yang mempunyai pengaruh positif terhadap kepemimpinan transformasional.

Hasil penelitian ini juga, penulis mendapatkan pengaruh yang signifikan antara prediktor motivasi dengan kepemimpinan transformasional, penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Barabuto (2005), Yoshi (2017), dan Aujum, et al (2017). Penelitian terdahulu menyimpulkan adanya pengaruh fundamental dari prediktor motivasi terhadap kepemimpinan.

#### 6. Pengaruh Faktor Pengambilan Keputusan

Presepsi pengambilan keputusan dari para responden yang didapatkan melalui hasil angket bahwa tingkat capaian responden terhadap faktor pengambilan keputusan Camat Sungai Tabukan menunjukkan pada kategori baik. Selanjutnya dari uji hipotesis melalui uji-t ditemukan bahwa faktor pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan transformasional Camat Sungai Tabukan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 6,540 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,00. Jika dibandingkan dengan t-tabel pada  $\alpha = 0,05$ , berarti t-hitung  $>$  t-tabel dengan tingkat sig  $<$  0,05 ( $6,540 > 2,010$  dan  $0,00 < 0,05$ ). Dalam hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan penulis diterima, bahwa ada pengaruh positif pengambilan keputusan terhadap kepemimpinan transformasional.

Pengambilan keputusan merupakan proses pemilihan suatu arah tindakan untuk memecahkan suatu permasalahan. Dalam aspek kepemimpinan, pengambilan keputusan menjadi bagian yang paling *urgent* dalam sebuah organisasi, karena pengambilan keputusan akan menentukan ke arah mana jalannya organisasi untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan transformasional

secara spontan akan menjadi karakter dalam proses pengambilan keputusan karena dalam kepemimpinan transformasional mempunyai karakter tersendiri dalam pengambilan keputusan.

Dari hasil observasi, mayoritas responden menilai pengambilan keputusan Camat Sungai Tabukan mempunyai tingkat *value* yang positif, karena setiap keputusan yang mau diambil Camat selalu berkonsultasi dan melibatkan banyak pihak untuk bersama-sama memberikan pandangan terbaik yang meskipun pada akhirnya tetap ditentukan oleh Camat.

Hasil penelitian ini juga, penulis mendapatkan pengaruh yang signifikan antara prediktor pengambilan keputusan dengan kepemimpinan transformasional, selaras dengan penelitian ini juga terdapat penelitian lain dari studi Wright & Pandy (2010), Walter and Bruch (2010) juga mengungkapkan sentralisasi pemimpin dalam berkonsentrasi dalam setiap pengambilan keputusan dalam menghadapi setiap perubahan negatif di organisasi, baik dalam hal kebijakan tertulis, prosedur, maupun intruksi untuk perubahan yang lebih baik akan menjadi pengaruh terhadap kepemimpinan transformational.

#### 7. Pengaruh *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, *Agreeableness*, Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pengambilan Keputusan secara Bersama-Sama terhadap Kepemimpinan Transformasional

Secara bersama-sama *openness to experience*, *conscientiousness*, *agreeableness*, kecerdasan emosional, motivasi, dan pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji hipotesis melalui uji-F ditemukan bahwa prediktor *openness to experience*, *conscientiousness*, *agreeableness*, kecerdasan emosional, motivasi, dan pengambilan keputusan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional Camat pada Kantor Kecamatan Sungai Tabukan. Nilai hitungnya dapat dilihat pada hasil uji-F diperoleh F-hitung sebesar 23,286 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,00. Jika dibandingkan dengan F-tabel pada  $\alpha = 0,05$ , berarti  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dengan tingkat sig  $< 0,05$  ( $23,286 > 2,016$  dan  $0,00 < 0,05$ ). Dalam hal ini menunjukkan bahwa *openness to experience*, *conscientiousness*, *agreeableness*, kecerdasan emosional, motivasi, dan pengambilan keputusan secara bersama-

sama berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional.

Hal ini ini senada dengan hasil penelitian Susanne Tafvelin (2013), ia membagi 3 dimensi anteseden tentang kepemimpinan transformasional diantaranya; pemimpin, pengikut, dan lingkungan organisasi. Pada dimensi Pemimpin ditemukan personality menjadi prediktor dari kepemimpinan transformasional yang didalamnya terbagi lagi beberapa dimensi lagi termasuk *openness to experience, conscientiousness, agreeableness*.

Dari hasil uji koefisien determinasi pengaruh yang diberikan dari faktor *openness to experience, conscientiousness, agreeableness*, kecerdasan emosional, motivasi, dan pengambilan keputusan secara bersama-sama terhadap kepemimpinan transformasional sebesar 73,2%., sedangkan sisanya 26,8% kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti gender, pengalaman dimasa kecil, pengembangan diri, optimisme, dan sebagainya yang tidak diteliti dalam tesis ini.

#### 8. Matriks Hasil Penelitian

Untuk dapat memahami hasil penelitian ini dapat dilihat dari matriks hasil penelitian berikut ini:

Matriks Hasil PenelitianNo.	Pengaruh X terhadap Y	Hasil
1	Pengaruh <i>Openness to Experience</i> ( $X_1$ ) terhadap Kepemimpinan Transformasional (Y)	Nilai t-hitung sebesar 6,839 > t-tabel sebesar 2,010 dan sig 0,00 < 0,05 Hal ini berarti $H_1$ diterima. Dan hasilnya <i>Openness to Experience</i> berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional.
2.	Pengaruh <i>Conscientiousness</i> ( $X_2$ ) terhadap Kepemimpinan Transformasional (Y)	Nilai t-hitung sebesar 8,621 > t-tabel sebesar 2,010 dan sig 0,00 < 0,05 hal ini berarti $H_2$ diterima. Makna ini mengandung arti bahwa <i>Conscientiousness</i> berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional
3.	Pengaruh <i>Agreeableness</i> ( $X_3$ ) terhadap Kepemimpinan Transformasional (Y)	Nilai t-hitung sebesar 8,434 > t-tabel sebesar 2,010 dan sig 0,00 < 0,05 hal ini berarti $H_3$ diterima. Makna ini mengandung arti bahwa <i>Agreeableness</i> berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional.
4.	Pengaruh Kecerdasan Emosional ( $X_3$ ) terhadap Kepemimpinan Transformasional (Y)	nilai t-hitung sebesar 7,971 > t-tabel sebesar 2,010 dan sig 0,00 < 0,05 hal ini berarti $H_4$ diterima. Makna ini mengandung arti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional.
5.	Pengaruh Motivasi	nilai t-hitung sebesar 4,702 >



	(X <sub>4</sub> ) terhadap Kepemimpinan Transformasional (Y)	t-tabel sebesar 2,010 dan sig 0,00 < 0,05 hal ini berarti H5 diterima. Makna ini mengandung arti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional.
6.	Pengaruh Pengambilan Keputusan (X <sub>6</sub> ) terhadap Kepemimpinan Transformasional (Y)	Nilai t-hitung sebesar 6,540 > t-tabel sebesar 2,010 dan sig 0,00 < 0,05 hal ini berarti H6 diterima. Makna ini mengandung arti bahwa pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional.
7.	Pengaruh <i>Openness to Experience</i> (X <sub>1</sub> ), <i>Conscientiousness</i> (X <sub>2</sub> ), <i>Agreeableness</i> (X <sub>3</sub> ), Kecerdasan Emosional (X <sub>4</sub> ), Motivasi (X <sub>5</sub> ), dan Pengambilan Keputusan (X <sub>6</sub> ) secara Bersama-Sama terhadap Kepemimpinan Transformasional (Y)	Hasil F-hitung sebesar 23,286 dan sig diperoleh angka 0,00. F-tabel pada taraf $\alpha = 0,05$ , $df_1 =$ (jumlah variabel independen = 6) dan $df_2 (n - k - 1 = 50 - 6 - 1 = 43)$ , maka nilai F-tabel= 2,016. Hal ini dapat diartikan bahwa F-hitung > F-tabel (23,286 > 2,016) dan sig 0,05 (0,00 < 0,05), maka hipotesis dapat diterima. Maka dalam hal ini dapat diartikan bahwa prediktor <i>openness to experience, conscientiousness, agreeableness</i> , kecerdasan emosional, motivasi, dan pengambilan keputusan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional Camat pada

		Kantor Kecamatan Sungai Tabukan.
--	--	----------------------------------

### **SIMPULAN**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Faktor *openness to experience* ( $X_1$ ) terhadap kepemimpinan transformasional (Y) Camat pada Kantor Kecamatan Sungai Tabukan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. 2) Faktor *Conscientiousness* ( $X_2$ ) terhadap kepemimpinan transformasional (Y) Camat pada Kantor Kecamatan Sungai Tabukan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. 3) Faktor *Agreeableness* ( $X_3$ ) terhadap kepemimpinan transformasional (Y) Camat pada Kantor Kecamatan Sungai Tabukan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. 4) Faktor kecerdasan emosional ( $X_4$ ) terhadap kepemimpinan transformasional (Y) Camat pada Kantor Kecamatan Sungai Tabukan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. 5) Faktor motivasi ( $X_5$ ) terhadap kepemimpinan transformasional (Y) Camat pada Kantor Kecamatan Sungai Tabukan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. 6) Faktor pengambilan keputusan ( $X_6$ ) terhadap kepemimpinan transformasional (Y) Camat pada Kantor Kecamatan Sungai Tabukan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. 7) Faktor *openness to experience*, *conscientiousness*, *agreeableness*, kecerdasan emosional, motivasi, dan pengambilan keputusan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji-F yang diperoleh bahwa F-hitung 23,286 lebih besar dari F tabel 2,016 pada taraf sig. 0,00.

## REFERENSI

- Alex S, Nitisemito. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Avolio, B.J., B.M. Bass, D.I Jung. 1999. "Re-Examting the Componrnnts of Transformastonal and Transactional Leadershrip Using the Multifactor Leadership Questionnare". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- B. Parker Ellen III, 2018, *Transformational Leadership*. D' Amore - McKim School of Business Northeastern Unversity, Boston, MA, USA. 5990
- Friedman, A.L. and Miles, S. 2006. "Stakeholders: *Theory and Practice*", Oxford University Press.
- Gomes, A Rui. 2012. *Transformasional Leadership: Theory, Research, And Application To Sport*. University of Minho, Campus de Gualtar.
- Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah melalui Manajerial Skills*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Henry, Nicholas. 1995. *Public Administration and Public Affairs (Sixth Edition)*. New Jersey: Practise-Hall.
- Holmes J. 1993. *John Bowlby & Attachment Theory*. Makers of Modem psychotherapy. London: Routledge.
- Jarkasih, Aceng, 2013. *Pelaksanaan Kepemimpinan Transformasional Camat dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Argapura Kabupaten Majalengka*. Cendikia. *Jurnal Administrasi Negara*. Vol. VI No. 1.
- Mora, Cristina and Ticlau, 2012. *Transformasional Leadership in The Public Sector. A Pilot Study Using MLQ To Evalute Leadership Style in Cluj Country Local Authorities*'. *Revista de cerceture intervenie social*, vol. 36.
- Norkolis, 2003 *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, dan Aplikasi*, Grasindo.
- Popper, M., Mayselless, O., & Castelnovo, O. (2000). *Transformational leadership and attachment*. *The Leadership Quarterly*, 11 (2).

Ruben Brent D dan Lea P Stewart. 2006. *Communication and Human Behavior*. United States: Allyn and Bacon.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Triantoro, Safaria. 2004. *Kepemimpinan. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Victoria, Neufeldt. 1984. *Webster's New World Dictionary*, New York: Websters New World Cleveland.