

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
 "RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"
 Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
 dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh

Hubungan Gaya Kepemimpinan Parental Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Di Kota Bandung

Laksmi Fitriani^a dan Iwan Kurniawan^b

^a Politeknik STIA LAN Bandung

e-mail: ^alaksmi.fitriani@poltek.stialanbandung.ac.id,

^b iwan.kurniawan@poltek.stialanbandung.ac.id

Abstrak

Suatu organisasi mempunyai cara tersendiri untuk menjalankan masing-masing tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan dapat dilihat pada pemimpin tersebut menjalankan proses kepemimpinannya. Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran tentang gaya kepemimpinan parental, kinerja pegawai, dan mengetahui hubungan gaya kepemimpinan parental terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah di Kota Bandung. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh terdiri dari 62 orang dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi. Hasilnya menunjukkan bahwa kesembilan indikator pada gaya kepemimpinan parental, keempat indikator yang memiliki kontribusi besar terhadap gaya kepemimpinan ini yaitu *Trust*, *Respectful*, *Empowering* dan *Conflict Resolution* dan dari kelima indikator pada kinerja pegawai, ketiga indikator ini memiliki kontribusi besar terhadap kinerja yaitu *Quality of Work*, *Initiative*, dan *Communication*, serta gaya kepemimpinan parental memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh yang kuat, artinya kinerja pegawai cukup signifikan oleh gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pimpinan.

Kata Kunci: kepemimpinan; parental; kinerja

Evaluation of Parental Leadership Style on Employee Performance in Government Agencies in Bandung City

Abstract

An organization has its own way of carrying out each type of leadership. This type of leadership can be seen in the leader carrying out his leadership process. This study aims to obtain an overview of parental leadership style, employee performance, and determine the relationship of parental leadership style to the performance of government agency employees in the city of Bandung. The research method uses a quantitative approach with data collection techniques using questionnaires. The sample used is a saturated sample consisting of 62 people and the analysis technique used is correlation analysis. The results show that the nine indicators on parental leadership style, the four indicators that have a major contribution to this leadership style are *Trust*, *Respectful*, *Empowering* and *Conflict Resolution* and of the five indicators on employee performance, these three indicators have a major contribution to performance, namely *Quality of Work*, *Initiative*, and *Communication*, as well as parental leadership styles have a fairly strong relationship to employee performance with a strong level of influence, meaning that employee performance is quite significant by the leadership style used by leaders.

Keywords: leadership; parental; performance

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

**Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh**

A. PENDAHULUAN

Sejak masa reformasi dimulai, permasalahan kualitas pelayanan yang diberikan oleh aparatur negara kepada masyarakat selalu menjadi bahan kajian semua pihak. Hal ini menunjukkan bahwa sampai saat ini kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat belum memberikan kepuasan bagi masyarakat yang menerima pelayanan dari aparatur negara ini. Sebagaimana diamanatkan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Kep/25/M.Pan/2/2004 2004 Tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah, yang mengamanatkan bahwa pelayanan kepada masyarakat oleh aparatur pemerintah perlu terus ditingkatkan sehingga mencapai kualitas yang diharapkan.

Banyak faktor yang turut mempengaruhi rendahnya pelayanan yang diberikan oleh aparatur negara kepada masyarakatnya. Namun dari banyak faktor tersebut, faktor kinerja merupakan faktor yang ditenggarai memiliki pengaruh yang kuat terhadap pencapaian kualitas pelayanan secara optimal. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Tjiptono & Diana, (2000) yang mengatakan bahwa "kinerja (performance) merupakan dimensi dari kualitas sebuah produk atau jasa". Sedangkan pengertian kinerja itu sendiri merupakan prestasi kerja ataupun prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara & Prabu, 2001). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sebuah produk atau jasa dapat tercapai dilihat dari kinerja yang dicapai oleh pegawai.

Berbicara mengenai kinerja aparatur pemerintah, sampai saat ini apresiasi masyarakat masih memandang rendah. Akan tetapi sampai saat ini pula telah terjadi perkembangan yang baik atas usaha-usaha yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kinerja para aparatur negara mulai dari menaikkan gaji PNS sampai kepada beberapa tunjangan yang diberikan. Upaya-upaya yang dilakukan pemerintah

tersebut nampaknya masih berkuat kepada bagaimana meningkatkan kinerja dengan pemberian sistem reward yang dianggap layak. Tentunya hal tersebut adalah upaya baik yang telah dilakukan oleh pemerintah, namun peneliti memiliki pemikiran lain dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yakni melalui kepemimpinan.

Berdasarkan hal tersebut perlunya mengkaji masalah kepemimpinan berlandaskan kepada fakta yang ada pada lembaga pemerintah, dimana masih banyak sorotan terhadap para pemimpin pada lembaga-lembaga tersebut yang dianggap kurang memberikan kontribusi dalam upaya memajukan institusi yang dipimpinnya. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Ridwan Kamil (beritabekasi.co.id, 2018) kualitas pelayanan publik oleh aparatur sipil negara di masing-masing daerah Jawa Barat pada bidang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) masih berada dalam kondisi kurang memuaskan.. Hal yang diungkapkan oleh Gubernur Jawa Barat tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan akan figur pemimpin dalam menggerakkan roda kerja pemerintah yang baik sangat diharapkan baik oleh para aparatur pemerintah maupun masyarakat secara luas.

Beragam sosok kepemimpinan yang ditunjukkan oleh para pemimpin, mulai dari pemimpin yang berkarakter otokratis sampai kepada yang sifatnya demokratis. Namun dari sekian gaya kepemimpinan yang ditunjukkan terdapat satu gaya kepemimpinan yang sekiranya jarang ditunjukkan oleh seorang pemimpin yakni gaya kepemimpinan parental. Gaya kepemimpinan ini sering dianggap sebagai gaya kepemimpinan orang tua dalam memimpin keluarganya di rumah, sehingga cara pendekatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang menggunakan model ini para pegawai akan merasa seperti dipimpin oleh orang tua. Menurut sejumlah riset yang dilakukan di Amerika, gaya kepemimpinan parental merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang berhasil

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh

memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi.

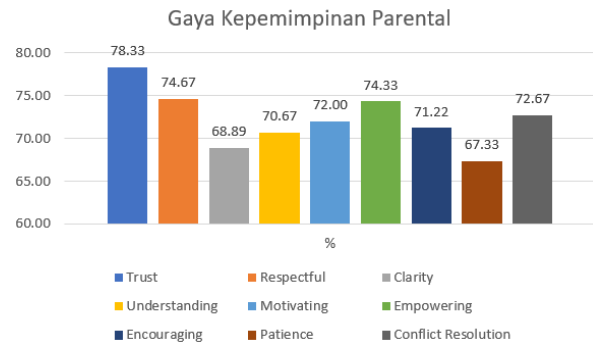
Berdasarkan paparan sebelumnya, penelitian ini bertujuan mengkaji secara mendalam mengenai gaya kepemimpinan parental dalam kaitannya kinerja pegawai di suatu instansi pemerintah yang berada di Kota Bandung yaitu diantaranya:

1. Memperoleh gambaran tentang gaya kepemimpinan parental di instansi pemerintah.
2. Memperoleh gambaran tentang kinerja pegawai instansi pemerintah di Kota Bandung.
3. Mengetahui ada tidaknya hubungan gaya kepemimpinan parental terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah di Kota Bandung.

Dalam pencapaian tujuan penelitian ini, penulis mengambil metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dari sampel atau responden yang ditentukan dengan sampel jenuh yang terdiri dari 62 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil dari kuesioner tersebut diolah menggunakan teknik analisis korelasi.

B. PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan yang diangkat pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan parental yakni gaya kepemimpinan yang menganggap organisasi yang dipimpinya adalah keluarga seperti halnya keluarga dirumah, sehingga diharapkan dengan digunakannya gaya kepemimpinan ini seluruh organisasi merasakan kenyamanan dan bekerja dengan penuh keikhlasan. Menurut Robinson, (2010), setidaknya terdapat sembilan indikator yang menunjukkan gaya kepemimpinan parental, yakni: (1) *Trust*, (2) *Respectful*, (3) *Clarity*, (4) *Understanding*, (5) *Motivating*, (6) *Empowering*, (7) *Encouraging*, (8) *Patience*, dan (9) *Conflict Resolution*.



Gambar 1. Hasil Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Parental

Berdasarkan gambar 1 di atas bahwa indikator dari gaya kepemimpinan parental di instansi pemerintah ini yang di atas rata-rata yaitu *Trust*, *Respectful*, *Empowering* dan *Conflict Resolution*. Keempat indikator ini menjadikan ciri instansi ini memiliki:

1. Pimpinan senantiasa memberikan kepercayaan yang tinggi kepada staf dalam melaksanakan tugas. Kepercayaan pimpinan kepada para pegawai dalam pelaksanaan tugas merupakan modal utama seorang pemimpin dalam upaya meningkatkan motivasi kerja yang pada gilirannya berdampak pada kinerja;
2. Pimpinan di lingkungan instansi pemerintah ini dalam melakukan kepemimpinannya senantiasa menghargai kerja keras para bawahannya secara sama baik dalam lingkungan tugas maupun di luar tugas;
3. Para pimpinan di instansi ini senantiasa melakukan upaya pemberdayaan pegawainya melalui pemberian peluang kepada staf untuk meningkatkan kecakapan dalam pendidikan formal maupun non formal, dan upaya yang dilakukan pimpinan untuk menyampaikan gagasannya dalam berbagai media.
4. Para pimpinan di instansi ini dapat menjadi *problem solver* atas permasalahan yang dihadapi oleh para pegawainya. Hal ini sekaligus menunjukkan keterbukaan pimpinan dalam menerima permasalahan pegawai yang terkait

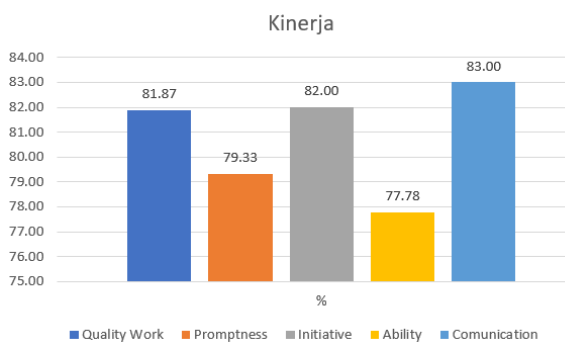
PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh

dengan pekerjaan yang dihadapi, dan pencarian solusi penyelesaian atas permasalahan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Dalam hal pengukuran kinerja, Mitchel (dalam Sedarmayanti & Pd, 2001) menjelaskan bahwa terdapat lima hal yang menjadi ukuran penilaian kinerja seorang pegawai, yaitu:

1. Quality of work - kualitas hasil kerja
2. Promptness - ketepatan waktu
3. Initiative - prakarsa dalam menyelesaikan tugas
4. Capability (kemampuan) - kemampuan menyelesaikan tugas
5. Communication (komunikasi) - kemampuan menjalin kerjasama dengan pihak lain.



Gambar 2. Hasil Responden Mengenai Kinerja

Berdasarkan gambar 2 di atas bahwa indikator dari kinerja di instansi pemerintah ini yang di atas rata-rata yaitu Quality of Work, Initiative, dan Communication. Ketiga indikator ini menjadikan karakteristik untuk instansi ini diantaranya:

1. Dalam melaksanakan pekerjaannya seluruh pegawai di instansi ini dapat memahami baik pekerjaan yang menjadi tugasnya dan sebagian besar dari mereka

- selalu berupaya mencapai standar kualitas atas pekerjaannya;
2. Menggunakan metode tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan maupun memiliki kemampuan dalam memahami masalah-masalah pekerjaan yang dihadapinya;
 3. Dapat berkomunikasi dengan baik dengan para pimpinan maupun rekan sejawat dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada bagian lain, jawaban responden mengenai komunikasi menunjukkan bahwa saluran-saluran komunikasi yang ada pada instansi ini dapat digunakan dengan baik oleh seluruh pegawainya.

Sesuai dengan metodologi yang dirancang dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menafsirkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dihitung nilai koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi pearson dengan transformasi data dari ordinal ke interval. Dengan menggunakan program SPSS versi 11.5 diperoleh nilai koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,599. Berdasarkan nilai tersebut, langkah berikutnya adalah menghitung nilai t-hitung dengan formula sebagai berikut:

$$t_{hitung} = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

Berdasarkan formula tersebut, dapat ditentukan nilai t-hitung sebesar 5,79. Sementara itu, nilai t-tabel dengan derajat kebebasan 60 sebesar 1,7. Apabila dibandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (5,79 > 1,7) artinya dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan parental memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya guna melihat tingkat keeratan hubungan kedua variabel yang diteliti, nilai

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh

korelasi yang diperoleh ditafsirkan terhadap tabel berikut ini:

Tabel 1. Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 - 1,000	Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Kuat
0,400 - 0,599	Cukup Kuat
0,200 - 0,399	Rendah
0,000 - 0,199	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan parental dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat, artinya kinerja pegawai ditentukan oleh gaya kepemimpinan parental. Selanjutnya guna memperoleh besaran kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai digunakan perhitungan koefisien determinasi yang dilakukan dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi. Dengan demikian nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,359 atau sebesar 35,9%. Sedangkan sisanya sebesar 64,1% ditentukan oleh faktor lainnya seperti komitmen pegawai, motivasi pegawai, kepuasan kerja.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat sejumlah hal yang dapat disimpulkan yaitu:

1. Para pimpinan instansi pemerintah di Kota Bandung telah baik menerapkan gaya kepemimpinan parental dalam melaksanakan kepemimpinannya, dimana hal ini terlihat dari sembilan indikator mengenai gaya kepemimpinan parental yaitu (1) *Trust*, (2) *Respectful*, (3) *Clarity*, (4) *Understanding*, (5) *Motivating*, (6) *Empowering* (7) *Encouraging*, (8) *Patience*, dan (9) *Conflict Resolution*. Dari kesembilan indikator, keempat indikator yang bermakna nilai besar terhadap gaya kepemimpinan ini yaitu *Trust*, *Respectful*, *Empowering* dan *Conflict Resolution*.

2. Kinerja pegawai instansi pemerintah di Kota Bandung tergolong memiliki rata-rata kinerja yang baik dilihat dari aspek kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, prakarsa dalam menyelesaikan tugas, dan kemampuan menjalin kerjasama dengan pihak lain. Ketiga indikator ini memiliki bermakna nilai besar terhadap kinerja yaitu *Quality of Work*, *Initiative*, dan *Communication*.
3. Gaya kepemimpinan parental memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh yang kuat, artinya kinerja pegawai cukup signifikan oleh gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pimpinan.

Saran

Sesuai dengan kesimpulan di atas, dan temuan yang diuraikan dalam hasil penelitian ada sejumlah saran yang dapat dipertimbangkan yaitu:

1. Dari sembilan indikator gaya kepemimpinan parental ada sejumlah indikator yang perlu diperhatikan mengingat indikator tersebut dinilai masih banyak responden yang mempersepsikan kurang baik terhadap item pertanyaan yang diajukan yaitu aspek pemberdayaan pegawai berupa pemberian kesempatan yang luas bagi seluruh pegawai dalam mengikuti pelatihan secara rutin maupun pemberian harapan kepada pegawai terkait pengembangan karirnya di masa yang akan datang.
2. Dari kelima indikator dalam penilaian kinerja, indikator inisiatif merupakan salah satu indikator yang paling banyak dipersepsikan kurang baik oleh para responden. Oleh karenanya di instansi pemerintah di Kota Bandung perlu dibangun upaya-upaya untuk mendorong inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan diantaranya melalui peningkatan kompetensi pegawai cara berkelanjutan.

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

**Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh**

REFERENSI

- beritabekasi.co.id. (2018). *Ridwan Kamil Targetkan Inovasi di Suluruh Wilayah Jawa Barat*. PT. ANUGERAH JURNALISTIK INDONESIA. <https://beritabekasi.co.id/2018/08/20/ridwan-kamil-targetkan-inovasi-di-suluruh-wilayah-jawa-barat/>
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2001). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robinson, V. M. J. (2010). From instructional leadership to leadership capabilities: Empirical findings and methodological challenges. *Leadership and Policy in Schools*. <https://doi.org/10.1080/15700760903026748>
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Tjiptono, F., & Diana, A. (2000). *Prinsip dan Dinamika Pemasaran. Edisi Pertama*. Yogyakarta: J & J Learning.