

Dampak Kepemimpinan Transformatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen

Supriyanto¹, Rachmat Fadly², Ananto Krisna Wardhana²,
Kurniawan Prambudi Utomo^{2,*}, Riris Lestiowati²

¹ Manajemen; Universitas Bhayangkara Jakarta Raya;
Jl. Raya Perjuangan, Bekasi Utara Jawa Barat 17123
Telp/fax (021) 88955882; e-mail: supriyanto.dsn@ubharajaya.ac.id

² Manajemen; Universitas Bina Sarana Informatika;
Jl. Raya Kaliabang No.8, Bekasi Utara Jawa Barat 17122
Telp/fax (021) 8000063; e-mail: rachmat.rfl@bsi.ac.id, ananto.aow@bsi.ac.id,
kurniawan.kpu@bsi.ac.id, riris.rli@bsi.ac.id

* Korespondensi: e-mail: kurniawan.kpu@bsi.ac.id

Diterima: April 2021; Review: Juni 2021; Disetujui: Juni 2021

Cara sitasi: Supriyanto, Fadly R, Wardhana AK, Utomo KP, Lestiowati R. 2021. Dampak Kepemimpinan Transformatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen. Jurnal Administrasi Kantor. 9 (1): 23-36.

Abstrak: Penelitian kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen di kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi dimasa pandemic Covid19, merupakan penelitian yang menggambarkan kondisi secara objektif dan proposional dalam masa kerja Work From Home (WFH) dan Work Form Office (WFO), dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, dan memakai data primer serta skunder di Dinas Kesehatan Kota Bekasi dengan 75 responden pegawai dan masyarakat, lalu data diolah menggunakan SPSS IBM Versi 25 analisis regresi berganda, adapun hasil menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan dari variable bebas yaitu kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen, dapat disimpulkan bahwa kinerja manajemen cukup baik dan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan P dalam bidang pelayanan disegala bidang termasuk Kesehatan dan terus melakukan inovasi dan teknologi dan menciptakan birokrasi yang handal.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformatif, Komitmen organisasi, Kinerja manajemen.

Abstract: Research on transformative leadership and organizational commitment to management performance in the Bekasi City Health Office during the Covid19 pandemic is a study that describes conditions objectively and proportionally during the work period of Work From Home (WFH) and Work Form Office (WFO), using descriptive research methods. quantitative, and using primary and secondary data at the Bekasi City Health Office with 75 employee and community respondents, then the data were processed using SPSS IBM Version 25 multiple regression analysis, while the results stated that there was a positive and significant relationship between the independent variables, namely transformative leadership and organizational commitment to Management performance, it can be concluded that management performance is quite good and needs to be improved to increase P in the field of services in all fields including Health and continue to innovate and technology and create a reliable bureaucracy.

Keywords: Transformative leadership, Organizational commitment, Management performance.

1. Pendahuluan

Organisasi publik harus mampu menyelenggarakan pemerintahan yang bersih dan melakukan transparansi anggaran dan melakukan kewajiban akuntabilitasnya terhadap Undang-undang dan terutama konstituennya baik dalam pengadaan alat, perlengkapan, biaya dan unsur manajemen terkait anggaran sehingga teratur [Utomo and Supriyanto, 2020]. Kesehatan menjadi bagian prioritas dalam menopang pilar Pembangunan di dalam program kerja pembangunan nasional, khususnya di Indonesia, yang mempunyai hampir 280 juta jiwa, selain itu karena tujuan utama dari pembangunan bidang kesehatan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang diamanatkan undang-undang dasar 1945 dan turunannya, dengan memberikan pelayanan dan pengelolaan kesehatan yang tepat dan terukur, merata dan dapat dijangkau di Indonesia baik tingkat kabupaten/kota, derajat kesehatan yang baik dapat diharapkan meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri dan derajat kesehatan yang tinggi, diharapkan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri [Istiqomah, 2016], oleh karena itu diperlukan pengelolaan manajemen yang handal, mulai dari perencanaan, organisasi, pelaksanaan dan pengawas sehingga Lembaga pelayanan dalam hal ini baik rumah sakit ataupun Puskesmas mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dalam bekerja. Terkait tujuan diatas, intitusi baik pemerintah maupun swasta harus mampu mewujudkannya, hal ini berpengaruh pada pengelolaan atau manajemen didalamnya, baik gaya kepemimpinan yang diterapkan akan memberi pengaruh terhadap jalannya organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari awal yang diharapkan mereka. Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi [Pradana, Sunuharyo, 2013], merupakan perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana para pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan komunikasi, dan pemodelan visi untuk unit organisasi atau pekerjaan dan karyawan menjadi terinspirasi untuk memperjuangkan visi organisasi tersebut juga merupakan pemahaman yang baik mengenai kepemimpinan transformasional, perlu dilakukan pertentangan dengan kepemimpinan transaksional serta kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang

memantau atau memotivasi bawahannya dalam arah tujuan yang ditegakan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Kepemimpinan transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi dan untuk memotivasi agar bawahan mau melakukan tanggungjawabnya, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya (*reward and punishment*). Hal umum dalam model kepemimpinan transformasional adalah model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan dan dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan tipe dan karakteristik pemimpin, melalui gaya kepemimpinan transformasional akan muncul suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan juga akan menimbulkan sebuah motivasi kerja yang baik bagi para pegawainya, hal ini sesuai dengan sukses atau tidaknya karyawan dalam prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya serta gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan menimbulkan sebuah motivasi kerja yang baik bagi para karyawannya. Sukses atau tidaknya karyawan dalam prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya [Giovanni, 2014] sehingga akan menghasilkan kinerja yang kualitas yang berbasis kompetensi yang dimiliki seseorang di dalam sebuah organisasi, ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan dan motivasi [Prabowo and Nurdhiana, 2012]. selain kepemimpinan, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan memberikan dedikasi yang tinggi pada perusahaan, kepuasan kerja seharusnya menjadi salah satu faktor penentu utama dari komitmen organisasi karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya [Aranda et al., 2017] Sedangkan komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seseorang dalam mengidentifikasi, terlibat dalam organisasi mereka, dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya, lebih jauh dikatakan bahwa komitmen organisasi yaitu kondisi psikologis individu yang menggambarkan hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan karyawan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaan organisasi, komitmen organisasi dapat dianggap sebagai sejauh mana karyawan berdedikasi untuk organisasi yang mempekerjakan mereka dan bersedia untuk bekerja atas nama organisasi, dan kemungkinan bahwa mereka akan mempertahankan keanggotaan organisasi, berikutnya mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan saja bersifat loyalitas

yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Komitmen faktor yang mempengaruhi komitmen [Fitri and Sari, 2011]. Dengan cara mengerahkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya, karena komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis individu yang menggambarkan hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan karyawan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaan organisasi, oleh karena itu, seseorang yang memiliki rasa komitmen pada organisasinya akan terlihat pada ciri-ciri yang menunjukkan komitmen pada organisasi, seperti ciri-ciri yang telah disebutkan. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mampu menunjukkan perilaku kerja, yaitu kinerja yang optimal, melibatkan hubungan yang aktif terhadap perusahaan dan akan tetap setia pada organisasinya, sebaliknya komitmen organisasi yang rendah akan berdampak pada meningkatnya keluar masuk pegawai dan prestasi kerja karyawan akan menurun, Manajemen Kinerja merupakan manajemen yang terdiri dari dua kata, yaitu “manajemen dan kinerja”, pengertian manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajemen mangacu pada suatu proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Proses menggambarkan fungsi-fungsi manajemen berjalan sesuai dengan tupoksinya masing-masing [Batjalery, 2019], sehingga dapat dikatakan manajemen kinerja merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, dan merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumberdaya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis secara terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu pemerintahan baik pusat maupun daerah harus mampu mempunyai kinerja organisasi public yang professional dalam kondisi apapun, pada masa seperti pandemic Covid-19 ini, khusus tenaga kesehatan menjadi garda terdepan dalam berjuang melawan Covid-19, melau dari sosialisasi dan penanganannya, sehingga perlu didukung masyarakat untuk tetap

menjaga protokol kesehatan yang disiplin, sehingga kesehatan menjadi tanggung jawab Bersama.

Dinas Kesehatan Kota Bekasi merupakan Lembaga dibawah Pemerintah Kota Bekasi dan bersinergi dengan Kementerian Kesehatan RI yang mempunyai salah satu fungsi menyiapkan perumusan kebijakan dibidang pencegahan dan pengendalian penyakit dan memberikan bimbingan teknis dan supervisi di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit serta Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit dan lainnya, dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif mampu memberikan komitmen organisasi bagi pegawai terkait dalam pelaksanaan kerja sehingga diharapkan dapat memberikan layanan yang baik kepada masyarakat, dalam tiga bulan, dalam observasi dan pengamatan penulis di Oktober-Desember 2019, dalam kepemimpinan, seorang pemimpin belum memberikan arahan yang tepat dan disiplin terhadap satuan kerjanya sehingga beberapa program kesehatan menjadi belum terlaksana, bahkan mundur dari jadwal yang telah ditentukan, baik dalam persiapan perumusan kebijakan, penyuluhan kesehatan, bimbingan teknis dan evaluasi pegawai tidak ada, dalam hal komitmen organisasi, ada dugaan bahwa ada satuan kerja (satker) Dinas Kesehatan yang belum mempunyai komitmen organisasi yang tepat dalam mencapai target, yang seharusnya dilakukan yaitu selesainya beberapa program yang sudah direncanakan di Dinas Kesehatan Kota Bekasi, seperti pemberian penyuluhan kesehatan yang tidak dilakukan berkala dalam seminggu harus tiga kali sosialisasi tentang kesehatan, namun hanya ditemukan hanya satu kali dalam seminggu, hal itu juga terjadi dalam memberikan bimbingan teknis kepada puskesmas, minimnya pemantauan dan kurangnya supervisi terhadap protocol kesehatan bagi Puskesmas dan rumah sakit di Kota Bekasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Kota Bekasi yang menangani manajemen pengelolaan Kesehatan di Kota Bekasi, adapun metode penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung pada instansi tersebut untuk mendapatkan data primer dan data sekunder dan menggunakan metode *modus selfadministered questionnaires* yaitu penyebaran kuesioner secara langsung dengan tatap muka kepada responden dalam hal

ini adalah pihak manajemen Dinas Kesehatan Kota Bekasi. Tahap ini terdiri dari empat kegiatan: *pretest survey*, pembentukan model penelitian, studi konfirmasi, dan analisis data. Sehingga tingkat pengembalian kuesioner (*response rate*) sebesar 100%, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, Adapun tujuan penelitian deskriptif kuantitatif adalah untuk menguji model penelitian, signifikansi hubungan antara variabel dengan faktor, dan hipotesis, metode sampling menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sample jenuh yaitu dengan memasukan seluruh jumlah pegawai Kementerian Kesehatan berjumlah 100 pegawai dan sebagai responden dengan menggunakan analisa data yang menggunakan analisis regresi berganda dengan SPSS IBM Versi 22, serta menggunakan model skala likert yaitu salah satu skala dalam penelitian yang umum digunakan dalam mengolah hasil angket dan paling banyak digunakan dalam penelitian berupa survey. Adapun waktu penelitian bulan Oktober – Desember 2019, dengan teknik analisa yang digunakan adalah regresi berganda sebagai berikut: (1) analisis statistik inferensial yang terdiri dari: Regresi linier berganda, Uji Hipotesis t, Uji f (Pengujian secara simultan); (2). pengujian asumsi klasik yang terdiri dari: (1) pengujian multikolinearitas; (2) pengujian heterokedastisitas; (3) pengujian autokorelasi; (4) pengujian kenormalan dan terakhir menguji hipotesis dengan uji t dan uji f, yang menggabungkan aspek aspek dalam regresi berganda (yang bertujuan untuk menguji hubungan dependen) dan analisis faktor yang dapat digunakan untuk memperkirakan serangkaian hubungan dependen yang saling mempengaruhi secara bersama-sama, adapun rumusan regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana: Y = Kinerja Manajemen, a = Konstanta regresi, b₁ dan b₂ = Koefisien Regresi, X₁ = Kepemimpinan Transformatif, X₂ = Komitmen Organisasi, e = Error.

Para pemimpin transformasional akan membuat karyawan menjadi lebih meyakinkan kepentingan dan nilai dari pekerjaan serta membujuk karyawan untuk mendahului kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi, berikut hipotesis penelitian kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen di kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi dimasa pandemic Covid19, sebagai berikut: H_a: Kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi berpengaruh positif

signifikan terhadap Kinerja Manajemen; Ho: Kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi tidak berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Manajemen

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen di kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi dimasa pandemic Covid-19 akan dilakukan pengujian data validitas dan reliabilitas serta pengujian persyaratan analisis yaitu analisis regresi berganda dengan statistik deskriptif, peneliti melakukan penyebaran kuesioner di kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi dengan responden menjawab dari masing-masing variabel, kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi

Pada penelitian kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen di Kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi dimasa pandemic Covid-19, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi validitas Pearson atau uji validitas masing-masing variabel dengan teknik product moment yaitu pemberian nilai untuk setiap item dikorelasikan dengan nilai total, sedangkan hasil penelitian uji ini bersifat valid atau tidak, setelah didapat, penulis membuat rekapitulasi hasil untuk memudahkan nilai yang didapat, sesuai dengan persyaratan bahwa variable dikatakan valid jika nilai variable berada diatas 0,30 diketahui bahwa setiap variable kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen berada pada nilai diatas 0,30, yaitu 0.55 untuk kepemimpinan transformatif, 0.66 untuk variable komitmen organisasi dan 1 untuk variable kinerja manajemen, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variable dapat dikatakan valid seperti yang terlihat tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.

Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas Cronbach		
	Nilai	R tabel	Informasi	Nilai	Alpha (α)	Informasi
Kepemimpinan Transformatif	0.66	0.30	Valid	0,671	0.6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.53	0.30	Valid	0,671	0.6	Reliabel
Kinerja Manajemen	1.00	0.30	Valid	0,671	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (2020).

Dari tabel 1 diketahui bahwa, pengujian reliabelitas pada penelitian kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen di

kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi dimasa pandemic Covid-19 dapat diketahui bahwa secara simultan mempunyai nilai R hitung 0,671, sedangkan nilai *Cronbach Alpha* sesuai dengan persyaratan 0,6, sehingga dari tabel dapat diketahui bahwa nilai R hitung > R tabel, maka variable bebas berpengaruh pada variable bebas, sehingga dapat dikatakan bahwa variable-variabel tersebut bersifat reliabel.

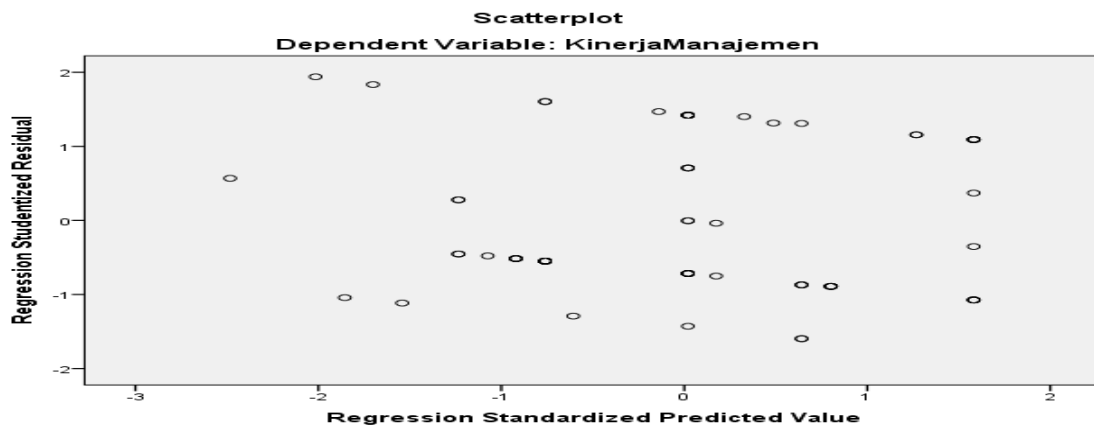
Setelah uji validitas dan realibitas terpenuhi berikutnya dilakukan uji asumsi klasik, antara lain pengujian uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian tersebut dapat terdistribusi dengan baik, sesuai dengan persyaratan jika terjadi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka bersifat normal dan penelitian dapat dilanjutkan seperti pada tabel 2:

Tabel 2. Uji Normalitas.

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		75
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.39963708
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.231
	<i>Positive</i>	.231
	<i>Negative</i>	-.153
<i>Test Statistic</i>		.231
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.662 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Data diolah, (2020).

Pada penelitian kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen di Kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi dimasa pandemic Covid-19, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig bernilai 0,662 yang berarti bahwa nilai tersebut telah terdistribusi dengan baik, sehingga sesuai dengan persyaratan diatas, maka dapat disimpulkan data bersifat normal lalu dilakukan pengujian hetekedoksitas, yaitu pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan variabel penelitian kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen di Dinas Kesehatan Kota Bekasi dimasa pandemic Covid-19 secara simultan atau bersama, Adapun hasil pengujian hetekedoksitas pada gambar 1:



Gambar 1. Uji Heterokedoksitas.

Pada gambar 1, terlihat dari gambar titik-titik yang tersebar berada diatas angka 0, titik tidak berkumpul pada satu titik tertentu dan jarak saja, lalu titik membentuk pola tertentu dan penyebaran titik titik data tidak berpola, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah gejala heteroskedastisitas dan dapat dikatakan penelitian kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen di kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi dimasa pandemic Covid19 menyatakan bahwa mempunyai regresi yang baik dan dapat terpenuhi untuk melanjutkan ke penelitian berikutnya, pengujian data penelitian menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji persamaan regresi berganda, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji T dan uji F pada kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi dimasa pandemic Covid-19, antara lain:

Tabel 3. Analisis Uji Persamaan Regresi dan Hasil Uji T.

Model	<i>Coefficients^a</i>					<i>Collinearity Statistics</i>		
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>					
1 (<i>Constant</i>)	1.800	.696			2.587	.012		
Kepemimpinan Trasfor	.697	.113	.099		.859	.393	.994	1.006
Komitmen Organisasi	.741	.140	.199		1.723	.089	.994	1.006

a. *Dependent Variable: Kinerja Manajemen*

Sumber: Data diolah, (2020).

Dalam uji statistik SPSS, didapat hasil nilai variable kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen di Kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi dimasa pandemic Covid-19, pada kepemimpinan transformatif

sebesar 0,697 atau 69.7% sedangkan pada variable nilai komitmen organisasi 0,741 atau 74,1% sehingga dapat membentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 1.8 + 0,697X_1 + 0,741X_2$, dapat ditarik kesimpulan dari persamaan tersebut bahwa persamaan regresi yang membentuk antara variable kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen sangat baik, karena kedua variable bersifat positif dan signifikan kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi, hal ini menunjukkan komitmen yang baik dari pegawai untuk menciptakan pelayanan public, khususnya rumah sakit dan Puskesmas di Kota Bekasi, sehingga Kesehatan merata, mengingat para pegawai bekerja maksimal walaupun menggunakan *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) dimasa pandemic Covid-19. Setelah uji persamaan analisis regresi berganda berikutnya dilakukan uji kolerasi untuk mengetahui berapa besar pengaruh yang dihasilkan dari kedua variable kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi pada tabel 4:

Tabel 4. Analisis Rekapitulasi R dan R Square.

<i>Model Summary^b</i>									
Mode	<i>R</i>		<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>R Square Change</i>	<i>Change Statistics</i>			<i>Sig. F Change</i>
	<i>R</i>	<i>Square</i>				<i>F</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	
1	.615 ^a	.646	.020	1.419	.046	1.747	2	72	.182

a. *Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Trasfor*

b. *Dependent Variable: Kinerja Manajemen*

Sumber: Data diolah, (2020).

Pada penelitian kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen di kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi dimasa pandemic Covid19, diketahui bahwa variable bebas, yaitu kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi, dari tabel mempunyai R-square = 0,646 atau 64.6% menunjukkan nilai yang cukup kuat dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu mutu kinerja manajemen, sedangkan sisanya 35.4% yang masih dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti perhatian pemerintahan pusat/daerah, partisipasi masyarakat, pemberian penghargaan dan sebagainya, dan pada penelitian lanjutan atau dalam penelitian lanjutan diperlukan variable moderating untuk mencapai hasil maksimal.

Setelah uji T pada tabel 3 dilakukan dan dinyatakan berpengaruh, maka dapat dilanjutkan dengan uji berikutnya, yaitu uji F untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mutu kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi memiliki pengaruh

secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat, jika variance antara kedua atau beberapa kelompok atau variable tersebut, jika nilai f hitung $< f$ tabel, maka dikatakan tidak signifikansi, sebaliknya jika f hitung $> f$ tabel maka dikatakan signifikansi (%) akan lebih besar α seperti pada tabel 5:

Tabel 5. Hasil Uji F.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.685	2	6.843	2.389	.103 ^b
Residual	134.635	47	2.865		
Total	148.320	49			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Manajemen
 b. *Predictors:* (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Trasfor

Sumber: Data diolah, (2020)

Dari tabel 5 diketahui bahwa penelitian kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen di kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi dimasa pandemic Covid-19 mempunyai nilai f tabel sebesar 2.389 dari F tabel sebesar 1.190, yang berarti mempunyai nilai f hitung $> f$ tabel sehingga mempunyai hubungan positif dan signifikan, antara variable bebas, yaitu kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi variable terikat yaitu mutu kinerja manajemen.

Pada penelitian kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen di kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi dimasa pandemic Covid-19 diketahui bahwa variable bebas, yaitu kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi, dari tabel mempunyai R -Square = 0,646 atau 64.6% menunjukkan nilai yang cukup kuat dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu mutu kinerja manajemen, para pegawai yang bekerja, sudah memahami alur dan prosedur SOP secara *Work From Home* (WFH) dan *Work Form Office* (WFO) mulai dari Undang-undang peraturan kesehatan, kedisiplinan waktu ASN, pelayanan yang cakap dan peduli serta mematuhi protocol kesehatan saat bekerja, dan diharapkan kemampuan ini perlu ditingkatkan baik secara individu dan kelompok, walaupun belum mencapai 100%, maka hal ini dapat diketahui, karena dampak Covid ini mempengaruhi seluruh sector, termasuk pemerintahan, sehingga kantor harus memberlakukan disiplin ketat terhadap pegawai dengan 3T (*Testing, Tracing, Treatment*) dengan mensosialisasi dengan tetap sehingga diharapkan mampu menyesuaikan dengan benar dan tepat sehingga harapan masyarakat dan pihak rumah sakit dan puskesmas di Kota Bekasi untuk mewujudkan Bekasi yang cerdas terlaksana sesuai dengan Visi Misi Pemerintah Kota Bekasi dan Indonesia yang bebas dari Covid-19.

Pada penelitian kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen di kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi dimasa pandemic Covid19, menunjukkan hubungan komitmen organisasi menunjukkan nilai positif terhadap mutu kinerja publik, artinya diperlukan kepemimpinan transformatif yang fleksibel dan mudah beradaptasi dengan disesuaikan dengan kebutuhan, sehingga pegawai mudah menyesuaikan dan melihat situasi saat menjalankan tugas, pokok dan fungsi (Tupoksi) sebagai ASN, terlebih dimasa pandemic Covid-19 untuk tetap focus menjalankan pekerjaannya walaupun terjadi rotasi pegawai baik ditingkat daerah yang terjadi, baik dalam satu kecamatan ataupun kelurahan sehingga masalah Kesehatan khususnya di Kota Bekasi dapat diselesaikan dengan cepat dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pada penelitian kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen di kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi dimasa pandemic Covid19, menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan, hal ini dapat dilihat pada pengujian data sebelumnya, terbukti dengan uji regresi dan korelasi secara bersamaan setiap variable, walaupun belum menunjukkan angka 100%, namun setidaknya telah melampaui 50% lebih, yaitu 64.7%, sebuah nilai data yang baik, mengingat dimasa pandemic Covid-19 yang mengancam seluruh sector, baik ekonomi, Pendidikan dan mutu kinerja pelayanan masyarakat, namun pegawai dinas kesehatan cukup berhasil melakukan hal yang cukup baik, namun penelitian ini perlu dilanjutkan juga dalam mencapai kinerja manajemen yang terukur lebih tepat, boleh menggunakan variable perantara atau moderating untuk mengetahui dan memudahkan angka mendekati 100%

4. Kesimpulan

Dari uraian penelitian kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen di Kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi dimasa pandemic Covid-19 dapat disimpulkan bagaimana kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Bekasi di masa pandemic Covid-19 baik yang dilakukan secara WFH dan WFO yang terbatas bahwa kinerja manajemen cukup baik dan perlu ditingkatkan guna menjaga kualitas Kesehatan di tingkat rumah sakit dan puskesmas setiap keluhan, apalagi dimasa pandemic Covid-19 ini kesehatan tidak boleh terputus. Dengan kemajuan teknologi kesehatan dapat tetap berjalan dalam menghadapi pandemik

Covid-19 ini, terlebih sudah dilakukan uji vaksinasi nasional di kabupaten/kota secara menyeluruh. Kedepan kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi pegawai ASN Dinas Kesehatan Kota Bekasi harus tetap terjaga dan mampu memberikan pelayanan terhadap rumah sakit dan puskesmas di Bekasi dengan berbagai kendala yang dihadapi, sehingga menjadi motivasi kuat untuk mewujudkan pelayanan yang tepat dan berbasis kesehatan yang baik serta mewujudkan harapan masyarakat dan rumah sakit dan puskesmas untuk memberikan pelayanan secara cepat, tepat dan benar, dan juga mendukung visi misi kota Bekasi yang kompetitif dalam bidang pelayanan disegala bidang termasuk Kesehatan dan terus melakukan inovasi dan teknologi dan menciptakan birokrasi yang handal.

Referensi

- Aranda A, Alwie A, Fitri K. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *J. Online Mhs. Fak. Ekon. Univ. Riau* 4: 1045–1059.
- Batjalery S. 2019. Analisa Bauran Pemasaran (7P) Untuk Menentukan Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Volume Penjualan (Studi Kasus Pada Home Industry CV Mel. *J. Progresif Manaj. Bisnis* VI: 2354–5682.
- Fitri F, Sari K. 2011. Pengaruh Faktor Personal , Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT . Kubota Indonesia) *The Influence Of Personal Factor, Organizational Factor And Non nal Factor To Organiz.* 2011: 1–22.
- Giovanni J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT . Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 6 Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja , Komitmen , dan Work Engagement sebagai Variabel Pemediasi.
- Istiqomah NF. 2016. Hubungan Mutu Pelayanan terhadap Minat Kunjungan Ulang Pasien Rawat Inap di Puskesmas II Tambak Kabupaten Banyumas 2015. *Under Graduates Thesis Universitas Negeri Semarang.*
- Prabowo PAS, Nurdhiana. 2012. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Akunting Pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha Periode 2012 *The Influence Of Ability And Motivation Accounting Employee*

Performance At Tax Consultant Firm Pakar Penata Usaha Period 2012. 84–98.

Pradana, Sunuharyo H. 2013. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan. *J. Ekon. dan Bisnis* 4: 1–10.

Utomo KP, Supriyanto. 2020. Pengaruh Layanan Kualitas dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat di Kecamatan Bekasi Utara. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 6 (1): 55–66.