

Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Badan Kepegawaian dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Bintan, Kepulauan Riau

Adelia Septi Ananta ^{1*}, Hilda Afsar ², Salman Faris ³, Satriadi ⁴

^{1*,2,3,4} STIE Pembangunan, Kota Tanjung Pinang, Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia.

Corresponding Email: id.adel@icloud.com ^{1*}

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi gaya kepemimpinan transformasional pegawai di Badan Kepegawaian dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Bintan, Kepulauan Riau. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan wawancara dan kuesioner yang melibatkan Kepala Badan, Bapak Drs. Edi Yusrial. Data dianalisis menggunakan metode analisis tematik dan teknik triangulasi untuk validitas. Hasil penelitian menunjukkan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi pemerintahan yang dinamis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BKPSDM Kabupaten Bintan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang berfokus. Pada pengembangan pegawai. Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk menjadi inovatif, kreatif, dan berkembang secara pribadi dan profesional melalui komunikasi yang baik. Kepala Badan BKPSDM menekankan pentingnya tujuan bersama dalam pengambilan keputusan, serta mengedepankan kolaborasi antara pimpinan dan pegawai. Rapat Koordinasi rutin diadakan untuk menyelaraskan kegiatan antar sub-divisi, mengevaluasi kinerja pegawai, dan memberikan pelatihan sesuai kebutuhan agar kekosongan divisi dapat teratasi. Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan menjadi landasan utama dalam menjalankan kerja tim di BKPSDM. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen dalam merumuskan implementasi gaya kepemimpinan pada BKPSDM yang efektif dan inovatif. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi agar gaya kepemimpinan dapat di pahami dengan lebih komprehensif mengenai peran kepemimpinan Transformasional, diharapkan organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam implementasinya, serta merumuskan strategi pengembangan yang lebih tepat guna ke depannya.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional; Motivasi; Pengembangan SDM; Kinerja Pegawai.

Abstract. This study aims to analyze the implementation of transformational leadership style among employees at the Human Resources and Personnel Training Agency (BKPSDM) in Bintan, Riau Islands. This research uses a descriptive qualitative method through interviews and questionnaires involving the Head of the Agency, Mr. Drs. Edi Yusrial. The data were analyzed using thematic analysis and triangulation techniques to ensure validity. The findings highlight the importance of applying transformational leadership in dynamic governmental organizations. The results show that BKPSDM Bintan Regency implements a focused transformational leadership style aimed at employee development. Transformational leaders encourage employees to be innovative, creative, and to grow both personally and professionally through effective communication. The Head of BKPSDM emphasizes the importance of shared goals in decision-making, as well as prioritizing collaboration between leaders and staff. Regular coordination meetings are held to align activities across sub-divisions, evaluate employee performance, and provide training based on identified needs to address division gaps. Planning, organizing, directing, and controlling serve as the main foundations in team operations at BKPSDM. These findings offer insights for management in formulating an effective and innovative leadership style implementation at BKPSDM. This study also provides recommendations to ensure the transformational leadership style is understood more comprehensively. It is expected that the organization can identify its strengths and weaknesses in implementation, and formulate more effective development strategies in the future.

Keywords: Transformational Leadership Style; Motivation; Human Resource Development; Employee Performance.

Pendahuluan

Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, serta mengawasi individu atau kelompok guna mencapai tujuan organisasi. Pendekatan tersebut mencerminkan kepribadian, nilai, keyakinan, dan strategi manajerial pemimpin, termasuk pola interaksi dengan bawahan. Selain itu, gaya kepemimpinan mencakup cara pemimpin dalam berkomunikasi, mengambil keputusan, memberi arahan, dan menyelesaikan konflik (Northouse, 2022). Terdapat berbagai tipe kepemimpinan yang umum diterapkan, di antaranya otoriter, demokratis, laissez-faire, dan transformasional (Bass & Avolio, 1994). Penelitian ini menjadikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bintan sebagai fokus utama.

BKPSDM merupakan lembaga pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan aparatur sipil negara, termasuk aspek rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, dan evaluasi kinerja pegawai. Lembaga ini berada di bawah koordinasi langsung Bupati melalui Kepala Badan dan memiliki posisi strategis dalam mendukung pencapaian target pemerintahan daerah, terutama dalam upaya peningkatan kualitas layanan publik. BKPSDM dibentuk seiring dengan penerapan otonomi daerah sejak tahun 1999. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengkaji penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam lingkungan kerja pegawai BKPSDM Bintan serta hubungannya terhadap mutu pelayanan publik. Mengingat peran pemimpin yang mampu memberi pengaruh positif, seperti motivasi dan inspirasi kepada bawahannya, maka gaya kepemimpinan transformasional dipandang relevan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu, hubungan yang terjalin secara sehat antara pemimpin dan bawahan diyakini dapat memperkuat komunikasi, kolaborasi, serta kepercayaan di lingkungan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Sakir dan Amaliah (2023).

Tinjauan Literatur

Gaya Kepemimpinan

Pemimpin adalah individu yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap orang lain dibandingkan pengaruh orang lain terhadap dirinya. Menurut William dan Josep dalam Sutarto Wijono (2018:3), kepemimpinan merupakan upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan menyelaraskan kebutuhan para pengikut agar dapat berkembang sejalan dengan arah organisasi. Edison, Anwar, dan Komariyah (2018:91) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang pemimpin bertindak dan mempengaruhi anggota tim untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Nawawi dalam Fahtras (2017) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau metode yang dipilih dan digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi pemikiran, perasaan, sikap, dan tindakan anggota organisasi. Sementara itu, menurut Rivai dalam Ginting (2018), gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang konsisten dan cenderung digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat dicapai. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, menjadi pendorong motivasi, serta berkontribusi terhadap peningkatan hasil kerja pegawai.

Kepemimpinan Transformasional

Yulianti dan Wuryanti (2015) menyatakan bahwa salah satu gaya kepemimpinan yang efektif dalam mendorong motivasi dan komitmen kerja adalah kepemimpinan transformasional. Pemimpin dengan pendekatan ini umumnya bersifat karismatik dan memiliki peran sentral dalam mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan strategis. Ia mampu menyelaraskan visi masa depan dengan para bawahannya serta mendorong mereka untuk melampaui kebutuhan dasar demi pertumbuhan yang lebih tinggi. Sudarwan Danim dalam Shalahuddin (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan dengan proses perubahan. Pemimpin transformasional mengubah visi menjadi kenyataan, potensi menjadi kemampuan aktual, serta mendorong terciptanya perubahan nyata di lingkungan kerja. Djuraiddi dan Laily (2020) menyebut pemimpin jenis ini sebagai sosok

yang menginspirasi pengikut untuk mengedepankan tujuan bersama di atas kepentingan pribadi. Menurut Suarga (2017), kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan untuk membangun kepercayaan dan loyalitas melalui penghargaan serta pengakuan terhadap kontribusi bawahan.

Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut Diana (2019), pemimpin transformasional menunjukkan sejumlah ciri utama, antara lain:

- 1) Memberikan ruang kepada bawahan untuk berperan aktif dalam proses organisasi.
- 2) Menyediakan bimbingan serta kesempatan bagi pegawai dalam upaya perbaikan dan peningkatan.
- 3) Berupaya menyiapkan segala hal yang dibutuhkan untuk mendukung tanggung jawab dan perkembangan individu dalam organisasi.

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Assingkily dan Mesiono (2019) menguraikan karakteristik pemimpin transformasional sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan visi organisasi dengan integritas dan kemandirian.
- 2) Mendorong kebersamaan dan motivasi kolektif dalam mencapai sasaran bersama.
- 3) Menumbuhkan sikap rela berkorban demi tujuan organisasi tanpa mengharapkan imbalan.

Indikator Kepemimpinan Transformasional

Roni (2019) menyampaikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dikenali melalui beberapa indikator utama:

- 1) Kharisma, yaitu kemampuan pemimpin dalam menarik perhatian dan memengaruhi orang lain melalui daya tarik pribadi serta komunikasi yang kuat.
- 2) Pengaruh Ideal, yakni kemampuan menjadi panutan melalui tindakan, nilai, dan sikap yang konsisten, sehingga menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan.
- 3) Stimulasi Intelektual, berupa dorongan terhadap kreativitas dan pemikiran kritis dalam tim, termasuk keberanian mempertanyakan kebiasaan yang ada serta

mencari pendekatan baru dalam penyelesaian masalah.

- 4) Pertimbangan Individual, yakni perhatian yang diberikan secara personal oleh pemimpin terhadap setiap anggota tim, termasuk dalam mendengarkan pendapat dan mempertimbangkan masukan secara logis dan analitis dalam pengambilan keputusan.

Selain itu, peran perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan tetap menjadi fondasi penting dalam pengelolaan organisasi, seperti yang diterapkan di BKPSDM.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang berlokasi di Bintan Buyu, Teluk Bintan, Provinsi Kepulauan Riau. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan fokus pada penerapan gaya kepemimpinan transformasional di lingkungan kerja BKPSDM. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur dengan informan utama, yaitu Bapak Drs. Edi Yusri selaku Kepala BKPSDM Kabupaten Bintan. Pemilihan metode ini bertujuan untuk menggambarkan dinamika penerapan kepemimpinan transformasional dalam struktur organisasi pemerintahan, khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai di lingkungan BKPSDM. Wawancara dirancang untuk menggali informasi secara terarah dan memungkinkan munculnya temuan-temuan relevan sesuai fokus penelitian.

Selain wawancara, data tambahan diperoleh dari dokumen resmi dan hasil observasi lapangan. Sesuai dengan pendapat Walidin, Saifullah, dan Tabrani dalam Fadli (2021), metode kualitatif memberikan gambaran menyeluruh terhadap objek yang diteliti, dengan menekankan penyajian informasi secara verbal melalui proses observasi, interaksi langsung, serta telaah dokumen yang tersedia. Untuk menjamin validitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi dengan membandingkan hasil dari wawancara, kuesioner, dan observasi. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik. Proses ini

mencakup pengelompokan informasi berdasarkan tema-tema yang sesuai dengan fokus studi. Tema utama yang dianalisis meliputi karakteristik dan praktik kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan BKPSDM dalam menjalankan fungsi manajerial serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penerapan Kepemimpinan Transformasional di BKPSDM Kabupaten Bintan

Badan Kepegawaian dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bintan merupakan lembaga yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan aparatur sipil negara, mencakup administrasi kepegawaian, pengangkatan, mutasi, serta peningkatan kompetensi melalui program pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan utama, yaitu Bapak Drs. Edi Yusrial selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dapat diketahui bahwa pendekatan kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya transformasional.

Gaya kepemimpinan ini ditunjukkan melalui dorongan kepada pegawai untuk tidak hanya menjalankan perintah, tetapi juga mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan. Pemimpin memberikan motivasi dan inspirasi serta menciptakan iklim kerja yang mendukung inovasi, kreativitas, dan pertumbuhan profesional. Hal ini sesuai dengan pandangan Tichy (2020) dan Imaniyati & Akbar (2019), yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu memfasilitasi perkembangan individu melalui komunikasi yang efektif dan keteladanan dalam kepemimpinan.

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional pada Praktik Kepemimpinan

Hasil observasi menunjukkan bahwa Bapak Drs. Edi Yusrial menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan partisipatif. Beliau membuka ruang diskusi melalui rapat koordinasi rutin

yang melibatkan seluruh staf, dengan tujuan menyamakan persepsi dalam pelaksanaan program kerja serta mengevaluasi capaian kinerja pegawai. Pendekatan ini mencerminkan kepemimpinan yang tidak bersifat otoritatif, melainkan kolaboratif, yang mendorong keterlibatan aktif dari seluruh elemen organisasi. Selain itu, pendekatan yang digunakan untuk mengatasi kesenjangan kinerja bukan berbasis sanksi, melainkan pembinaan melalui pelatihan yang disesuaikan dengan kemampuan masing-masing pegawai.

Langkah ini menjadi bagian dari strategi penguatan kapasitas internal yang mendukung pelaksanaan tugas secara bertanggung jawab dan profesional. Respons semacam ini menciptakan hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan, serta meningkatkan kepercayaan tim terhadap kepemimpinan. Penerapan gaya ini memperlihatkan kepedulian terhadap perkembangan individu, termasuk dalam hal mengenali potensi serta menyediakan fasilitas pendukung agar pegawai dapat bekerja secara optimal. Hasil wawancara menunjukkan bahwa model kepemimpinan ini berhasil membentuk budaya organisasi yang solid, responsif, serta adaptif terhadap perubahan.

Penerapan Indikator Kepemimpinan Transformasional

Mengacu pada indikator kepemimpinan transformasional, penerapan di BKPSDM Kabupaten Bintan memperlihatkan adanya:

- 1) Pengaruh ideal
Kepala Badan menunjukkan sikap tegas, konsisten, dan mampu menjadi panutan bagi pegawainya.
- 2) Stimulasi intelektual
Pegawai didorong untuk berpikir kritis dan mencari solusi terhadap permasalahan operasional yang dihadapi.
- 3) Pertimbangan individual
Pemimpin memahami karakter dan kebutuhan setiap staf serta menyesuaikan pendekatan pembinaan secara personal.
- 4) Motivasi inspirasional
Setiap pengambilan keputusan dilandaskan pada tujuan organisasi bersama, dengan mendorong keterlibatan dan rasa tanggung jawab kolektif.

Komunikasi menjadi instrumen penting dalam menjaga sinergi antara pimpinan dan pegawai. Rapat koordinasi dilaksanakan secara berkala guna menyelaraskan program antar sub-divisi serta menilai efektivitas pelaksanaan tugas. Ketika ditemukan kendala dalam pencapaian kinerja, tindakan korektif diambil melalui pelatihan yang relevan, sehingga kekosongan peran dalam struktur organisasi dapat segera diisi. Pendekatan ini mencerminkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional sebagaimana dijelaskan oleh Bass & Bass (2021), yaitu kemampuan pemimpin dalam mengartikulasikan harapan kinerja secara jelas, menunjukkan komitmen terhadap tujuan organisasi, dan membangun semangat kolektif dalam pelaksanaan program kerja. Lebih lanjut, dukungan yang diberikan oleh pimpinan berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja serta mendorong lahirnya inovasi dari dalam organisasi (Gheerawo *et al.*, 2020). Pemimpin tidak hanya mendengar aspirasi pegawai, tetapi juga memberikan arahan dan bimbingan yang selaras dengan kebutuhan pengembangan kinerja (Pratiwi & Wastuti, 2022). Dalam pemerintahan, kepemimpinan transformasional membuka ruang partisipasi aktif dari pegawai dalam proses perubahan. Hal ini juga mendorong pembentukan sistem kerja berbasis kepercayaan dan evaluasi yang konstruktif. Sebagaimana disampaikan oleh Khairuddin (2020), lingkungan kerja yang mendukung perubahan akan memperkuat kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan institusional secara berkelanjutan.

Pembahasan

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh Kepala BKPSDM Kabupaten Bintan menunjukkan relevansi yang tinggi terhadap efektivitas organisasi sektor publik. Temuan dalam penelitian ini mendukung pendapat Bass & Bass (2021), yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mendorong perubahan melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Empat komponen ini tercermin dalam kebijakan dan pendekatan manajerial yang digunakan oleh pimpinan BKPSDM, khususnya dalam pengembangan pegawai serta penyelarasan program kerja antar sub-divisi.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi terbuka antara pimpinan dan staf dilakukan secara rutin, terutama melalui forum koordinasi. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat relasi kerja, tetapi juga memberi ruang bagi partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan. Menurut Boachie (2022), pelibatan pegawai dalam proses organisasi mampu meningkatkan rasa memiliki dan memperkuat tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan yang diterapkan juga menunjukkan kepekaan terhadap perbedaan karakter individu. Kepala BKPSDM memberikan pelatihan berdasarkan kebutuhan aktual pegawai, suatu bentuk penerapan pertimbangan individual yang dijelaskan Caillier (2020) sebagai strategi efektif untuk membangun kepercayaan serta meningkatkan persepsi keadilan dalam organisasi publik. Hal ini sejalan dengan temuan Nasution *et al.* (2022), bahwa keadilan organisasi dan pengakuan terhadap kontribusi individu memiliki hubungan signifikan terhadap peningkatan kinerja dalam struktur birokrasi.

Selain itu, pelaksanaan pelatihan secara berkala menjadi bagian dari stimulasi intelektual, yang penting dalam mendorong kreativitas dan penyelesaian masalah secara mandiri. Fanani *et al.* (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dalam sektor publik berfungsi sebagai katalisator perubahan melalui pengembangan kapasitas intelektual bawahan. Langkah ini dinilai relevan dengan konteks organisasi publik yang dituntut untuk adaptif dalam menghadapi perubahan regulasi dan kebutuhan masyarakat. Pengaruh ideal yang dimiliki oleh pimpinan BKPSDM terlihat dari cara beliau memberikan keteladanan, bertutur tegas, serta memiliki konsistensi dalam menjalankan kebijakan. Karakter ini memperkuat efektivitas komunikasi vertikal dan meningkatkan loyalitas pegawai. Hal tersebut ditekankan pula oleh Djuraidi dan Laily (2020), yang menemukan bahwa pengaruh ideal dan kepuasan kerja memiliki hubungan erat dalam meningkatkan performa karyawan secara menyeluruh. Pentingnya hubungan interpersonal antara pemimpin dan bawahan tercermin dari minimnya konflik serta tingginya kolaborasi lintas unit.

Robbins dan Coulter (2021) menyatakan bahwa pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang saling menghargai akan memicu peningkatan produktivitas tim. Dalam hal ini, model kepemimpinan transformasional mendukung terbentuknya iklim kerja yang sehat dan berorientasi pada hasil. Lebih jauh, Edison, Anwar, dan Komariyah (2018) menjelaskan bahwa pendekatan transformasional memiliki dampak langsung terhadap motivasi intrinsik pegawai. Temuan ini juga didukung oleh Erri *et al.* (2021) yang mengidentifikasi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel antara. Penerapan prinsip-prinsip tersebut di BKPSDM secara tidak langsung berdampak pada kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Dalam kelembagaan, gaya kepemimpinan ini juga mendukung upaya reformasi birokrasi yang lebih responsif. Waldman dan O'Reilly (2022) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kerangka kerja yang memungkinkan organisasi untuk melakukan perubahan struktural dan budaya secara terarah, melalui proses internal yang didukung oleh visi dan nilai bersama. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya bersifat konseptual, tetapi dapat diterapkan secara konkret dalam lingkungan pemerintahan daerah. Praktik yang diterapkan oleh Kepala BKPSDM Kabupaten Bintan mengindikasikan bahwa model kepemimpinan ini mampu memperkuat kinerja organisasi melalui peningkatan motivasi, kejelasan arah, dan pembentukan budaya kerja yang kolaboratif dan progresif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional di BKPSDM Kabupaten Bintan tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengarah kebijakan, tetapi juga memainkan peran penting dalam membentuk pola kerja yang inspiratif dan kolaboratif. Pemimpin dengan gaya ini tidak terbatas pada pemberian instruksi, melainkan mampu mendorong pegawai untuk menjadi lebih inovatif, kreatif, serta berkembang baik secara personal maupun

profesional. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan terbukti membangun hubungan kerja yang dilandasi rasa saling percaya, yang pada akhirnya menciptakan suasana kerja yang produktif. Kepala BKPSDM juga menekankan pentingnya kesepahaman dalam pengambilan keputusan, dengan orientasi pada kepentingan organisasi secara menyeluruh, bukan sekadar keuntungan individu atau kelompok tertentu. Perbedaan pendapat dipandang sebagai hal yang wajar, selama tetap dalam koridor pencapaian tujuan bersama. Pemimpin transformasional di lingkungan BKPSDM menunjukkan karakteristik seperti pengaruh ideal dan stimulasi intelektual, yang secara nyata mendorong pegawai untuk berkontribusi melalui gagasan dan solusi terhadap tantangan organisasi. Secara umum, kepemimpinan transformasional yang diterapkan telah memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai serta berdampak pada perbaikan kualitas layanan publik.

Sebagai langkah lanjutan, disarankan kepada Kepala Badan di BKPSDM Kabupaten Bintan untuk terus memperkuat komunikasi internal melalui pemanfaatan teknologi informasi serta pelaksanaan rapat koordinasi secara berkala guna menjaga transparansi dan keselarasan kerja. Upaya peningkatan kapasitas kepemimpinan juga penting dilakukan melalui pelatihan berkala, agar penerapan gaya kepemimpinan transformasional tetap relevan dan efektif dalam menjawab dinamika organisasi. Evaluasi kinerja pegawai sebaiknya dilakukan secara teratur dengan umpan balik yang membangun, disertai program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi masing-masing individu. BKPSDM juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan ide-ide baru, serta memperkuat sistem insentif dan sanksi yang adil sebagai bagian dari manajemen kinerja. Selain itu, kerja sama antar sub-divisi harus terus ditingkatkan melalui koordinasi rutin, agar sinergi organisasi dapat berjalan optimal. Penerapan strategi-strategi tersebut diharapkan dapat memperkuat dampak positif dari gaya kepemimpinan transformasional dan mendukung keberlanjutan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176.
- Amaliah, Y., & Sakir, A. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone. *Jurnal Relasi Publik*, 1(3), 54-69.
- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1-14. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>.
- Dobbs, R., & Walker, P. R. (2010). *Transformational leadership: A blueprint for real organizational change*. Dobbs Leadership.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Fanani, A. F., Iqbal, M. M., Astutik, W., & Lestari, Y. (2020). Kepemimpinan transformasional sektor publik. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 4(2), 84-90.
- Fanani, A. F., Iqbal, M. M., Astutik, W., & Lestari, Y. (2020). Kepemimpinan transformasional sektor publik. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 4(2), 84-90.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of business research*, 65(7), 1040-1050.
- Gheerawo, R., Flory, M., & Ivanova, N. (2020). Creative Leadership: design meets neuroscience to transform leadership. *Design Management Journal*, 15(1), 102-117.
- Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 274-299.
- Nasution, F. M., Siregar, R., & Lubis, M. J. (2022). Gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 11(2), 143-147. <https://doi.org/10.32832/tek.pend.v11i2.7072>.
- Northouse, P. G. (2025). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Pratiwi, S. N., Wastuti, S. N. Y., & Jamila, J. (2022). Kepemimpinan Transformasional dalam Menghadapi Era Digitalisasi. *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan*, 5(1), 101-108.
- Rosmiati, E., Sova, M., Yanuar, I. E. S., & Rajagukguk, Y. P. B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

- Karyawan pada PT. Arya Meika Trans. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 14(2), 112-118.
- Suarga, S. (2017). Efektivitas Penerapan Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Layanan Administrasi Pendidikan. *Idaarab: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Suparmin, E. E., Wardhani, R. K., & Ayuanti, R. N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Ud. Memory Nganjuk. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 156-178.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizations*, 9/e. Pearson Education India.