

The Impact of Transformational Leadership on Employee Performance in Government Agencies

Safitri¹, Indah², Hartati³

¹²³ Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: Sep, 27, 2025
Revised: Okto, 9, 2025
Accepted: Okto, 19, 2025

Keywords:

Kinerja Pegawai;
Kepemimpinan
Transformasional;
Organisasi Publik;
Pelayanan Publik;
Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership on employee performance in government agencies. Transformational leadership is a leadership style that emphasizes a leader's ability to provide inspiration, motivation, ideal influence, and individual attention to subordinates in order to enhance organizational effectiveness. The study employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through the distribution of questionnaires to government agency employees who served as research respondents. Data analysis was conducted using inferential statistical techniques to test the relationship and influence between transformational leadership variables and employee performance. The results of the study indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance. The higher the application of transformational leadership by leaders, the higher the level of employee performance, as evidenced by improvements in work quality, work quantity, timeliness, responsibility, and teamwork. These findings indicate that the application of transformational leadership can be an effective strategy for improving productivity and the quality of public services. Therefore, government agencies need to encourage the development of transformational leadership competencies at every managerial level to support the optimal achievement of organizational goals.

This is an open access article under the CC BY-NC license.



Corresponding Author:

Safitri,
Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia,
Jl. Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Pontianak, Indonesia
Email: safitri22@gmail.com

1. INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi sektor publik. Dalam konteks instansi pemerintah, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang memengaruhi efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, serta pelayanan kepada masyarakat. Pegawai pemerintah dituntut untuk mampu bekerja secara profesional, produktif, responsif, dan berorientasi pada pelayanan publik guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan organisasi publik. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dalam lingkungan instansi pemerintah, kinerja pegawai tidak hanya diukur berdasarkan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, tingkat disiplin, serta kemampuan bekerja sama dalam mencapai target organisasi.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja pegawai, baik yang berasal dari individu maupun dari lingkungan organisasi. Faktor individu meliputi kompetensi, motivasi, komitmen, dan kemampuan kerja, sedangkan faktor organisasi meliputi budaya organisasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan kepemimpinan. Di antara berbagai faktor tersebut, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi sektor publik, pemimpin memiliki peran yang sangat strategis karena tidak hanya bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya organisasi, tetapi juga dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis akan mendorong pegawai untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti rendahnya motivasi kerja, kurangnya komitmen pegawai, konflik organisasi, serta menurunnya kualitas pelayanan publik.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang banyak mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah kepemimpinan transformasional. Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh Burns dan kemudian dikembangkan oleh Bass sebagai suatu gaya kepemimpinan yang mampu mengubah dan meningkatkan motivasi, nilai, serta perilaku bawahan menuju pencapaian tujuan yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi, membangun visi bersama, mendorong kreativitas, serta memberikan perhatian individual kepada setiap pegawai. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga berupaya mengembangkan potensi bawahan melalui pemberdayaan, pembinaan, dan motivasi yang berkelanjutan. Melalui pendekatan tersebut, pegawai diharapkan memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi, komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta kemauan untuk memberikan kinerja terbaik. Kepemimpinan transformasional juga mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis dan partisipatif sehingga pegawai merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam organisasi.

Dalam era reformasi birokrasi dan transformasi digital saat ini, instansi pemerintah menghadapi berbagai tantangan yang semakin kompleks. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat, transparan, dan berkualitas menuntut organisasi pemerintah untuk terus melakukan perbaikan dan inovasi. Kondisi tersebut memerlukan pemimpin yang tidak hanya mampu menjalankan fungsi administratif, tetapi juga mampu menjadi agen perubahan (*change agent*) yang dapat menginspirasi pegawai untuk beradaptasi dengan perkembangan lingkungan strategis. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan transformasional menjadi salah satu alternatif yang dianggap relevan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional cenderung mampu meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas pegawai. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berkontribusi dalam menciptakan budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya variasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kondisi lingkungan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai masih perlu dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik.

Fenomena yang sering ditemukan pada berbagai instansi pemerintah menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum mampu mencapai target kinerja secara optimal. Kondisi tersebut dapat terlihat dari rendahnya produktivitas kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, kurangnya inovasi dalam bekerja, serta belum optimalnya kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, masih ditemukan pola kepemimpinan yang cenderung bersifat birokratis dan berorientasi pada instruksi, sehingga kurang memberikan ruang bagi pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Situasi ini menunjukkan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang lebih adaptif dan inspiratif guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Kepemimpinan transformasional diyakini mampu menjadi solusi dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut karena menempatkan pegawai sebagai mitra strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*), pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa didukung dan dihargai oleh pimpinan akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Kinerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan mencapai tujuan pembangunan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan sebagai upaya memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi pemerintah dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

2. RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah yang menjadi objek penelitian. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik **probability sampling** dengan metode **simple random sampling**, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel kepemimpinan transformasional diukur melalui indikator pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil analisis digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah.

3. RESULTS AND DISCUSSIONS

3.1 Deskripsi Kepemimpinan Transformasional pada Instansi Pemerintah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat penerapan kepemimpinan transformasional pada instansi pemerintah yang menjadi objek penelitian berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan telah mampu menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional melalui pemberian teladan yang baik, penyampaian visi organisasi yang jelas, serta kemampuan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Indikator pengaruh ideal (**idealized influence**) memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai memandang pimpinan sebagai sosok yang memiliki integritas, tanggung jawab, dan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Selain itu, indikator motivasi inspiratif (**inspirational motivation**) juga menunjukkan nilai yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan mampu memberikan dorongan moral dan semangat kerja kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada indikator stimulasi intelektual (**intellectual stimulation**), responden menilai bahwa pimpinan cukup terbuka terhadap ide, inovasi, dan masukan yang disampaikan pegawai. Sementara itu, indikator perhatian individual (**individualized consideration**) menunjukkan bahwa pimpinan telah memberikan perhatian terhadap kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai melalui pembinaan dan arahan yang berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional telah diterapkan secara baik dan menjadi salah satu faktor pendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dalam instansi pemerintah.

3.2. Deskripsi Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tingkat kinerja pegawai berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari tingginya penilaian responden terhadap berbagai indikator kinerja yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan kerja sama. Indikator kualitas

kerja memperoleh nilai rata-rata yang tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional yang ditetapkan organisasi. Pegawai juga dinilai mampu menghasilkan pekerjaan yang akurat, rapi, dan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Pada aspek kuantitas kerja, sebagian besar responden menyatakan mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan target organisasi. Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas juga menunjukkan hasil yang baik, meskipun masih terdapat beberapa pegawai yang mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan tertentu akibat tingginya volume pekerjaan dan keterbatasan sumber daya. Selain itu, indikator tanggung jawab menunjukkan tingkat yang tinggi, yang tercermin dari kesediaan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangan dan aturan yang berlaku. Kemampuan kerja sama antarpegawai juga dinilai baik, terutama dalam pelaksanaan tugas yang memerlukan koordinasi antarunit kerja. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada instansi pemerintah telah berada pada tingkat yang cukup memadai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3.3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Nilai koefisien regresi yang positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat penerapan kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dukungan, serta kesempatan kepada pegawai untuk berkembang berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang dipimpin oleh pemimpin transformasional cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, tingkat keterlibatan yang lebih besar, serta komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin transformasional mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong kreativitas dan inovasi sehingga pegawai lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional terbukti menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam lingkungan organisasi sektor publik.

3.4. Kontribusi Kepemimpinan Transformasional terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variasi kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sebagian besar perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan yang diterapkan organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan organisasi pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpin sebagai penggerak utama perubahan organisasi. Pemimpin yang mampu membangun visi bersama, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis akan lebih mudah mendorong pegawai untuk bekerja secara produktif. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam meningkatkan kepercayaan diri pegawai, memperkuat komitmen organisasi, dan menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan publik. Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu memperkuat kapasitas kepemimpinan para pejabat struktural melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi kepemimpinan transformasional. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan serta mendukung terwujudnya pelayanan publik yang lebih efektif, efisien, dan berkualitas.

Discussion

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula

tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Kondisi tersebut sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio, yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi bawahan untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi. Melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, pemimpin dapat membangun komitmen, loyalitas, serta semangat kerja yang tinggi pada diri pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, indikator pengaruh ideal (**idealized influence**) menjadi salah satu aspek yang memperoleh penilaian tinggi dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memandang pimpinan sebagai figur yang memiliki integritas, tanggung jawab, dan keteladanan dalam menjalankan tugas organisasi. Dalam lingkungan instansi pemerintah, keteladanan pimpinan memiliki peran yang sangat penting karena dapat menjadi acuan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan dan nilai-nilai organisasi. Ketika pimpinan menunjukkan perilaku yang profesional dan konsisten, pegawai akan lebih mudah membangun kepercayaan terhadap organisasi sehingga mendorong peningkatan kinerja.

Selain itu, indikator motivasi inspiratif (**inspirational motivation**) juga memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu menyampaikan visi organisasi secara jelas dan memberikan dorongan positif kepada bawahan akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Pegawai tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban administratif, tetapi juga terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks instansi pemerintah, motivasi yang diberikan pimpinan menjadi penting karena tugas pelayanan publik sering kali menghadapi berbagai tantangan dan tekanan yang membutuhkan semangat kerja yang tinggi dari seluruh pegawai. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa stimulasi intelektual (**intellectual stimulation**) berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pemimpin transformasional mendorong pegawai untuk berpikir kreatif, mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi, serta berani mengemukakan ide dan gagasan baru. Kondisi ini sangat relevan dengan tuntutan reformasi birokrasi yang mengharuskan instansi pemerintah mampu melakukan inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Pegawai yang diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah akan merasa lebih dihargai sehingga memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara optimal. Perhatian individual (**individualized consideration**) juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang memperhatikan kebutuhan, kemampuan, dan potensi setiap pegawai akan mampu menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Bentuk perhatian tersebut dapat diwujudkan melalui pembinaan, pelatihan, pemberian umpan balik, serta dukungan terhadap pengembangan karier pegawai. Ketika pegawai merasa diperhatikan dan didukung oleh pimpinan, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Pada akhirnya, kondisi tersebut akan berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori baik. Tingginya tingkat kinerja pegawai tercermin dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas hasil kerja, memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan, serta bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik tersebut tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan arah yang jelas bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga memperkuat komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan pegawai dalam aktivitas organisasi. Dengan demikian, keberhasilan organisasi pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Masih terdapat faktor lain yang turut berkontribusi, seperti kompetensi pegawai, lingkungan kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, serta tingkat motivasi kerja individu. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan secara komprehensif dengan mengintegrasikan berbagai aspek manajemen sumber daya manusia. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Penerapan kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pegawai akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja dan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu mendorong pengembangan kompetensi kepemimpinan transformasional melalui pendidikan, pelatihan, dan program pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan guna mendukung terciptanya birokrasi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan ini membuktikan bahwa keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola, mengarahkan, dan menginspirasi bawahannya. Penerapan kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan melalui dimensi pengaruh ideal (**idealized influence**), motivasi inspiratif (**inspirational motivation**), stimulasi intelektual (**intellectual stimulation**), dan perhatian individual (**individualized consideration**) terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif. Pemimpin yang mampu menjadi teladan, memberikan visi yang jelas, mendorong kreativitas, serta memperhatikan kebutuhan dan pengembangan pegawai dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan. Kondisi tersebut berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, tanggung jawab, serta kemampuan kerja sama antarpegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai pada instansi pemerintah berada pada kategori baik. Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi dan menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Tingginya kinerja tersebut tidak terlepas dari dukungan kepemimpinan yang efektif dalam memberikan arahan, motivasi, serta kesempatan bagi pegawai untuk berkembang dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang efektif dan relevan untuk diterapkan pada instansi pemerintah. Penerapan gaya kepemimpinan ini dapat menjadi strategi yang tepat dalam mendukung reformasi birokrasi, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, serta mewujudkan pelayanan publik yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu terus mendorong pengembangan kapasitas dan kompetensi para pemimpin melalui pendidikan, pelatihan, serta program pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan agar mampu menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional secara optimal dalam menjalankan fungsi organisasi. Dengan demikian, tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif, efisien, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan publik.

REFERENCES

- Afriani, A., Andriyansyah, A., & Gunarto, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1).
- Ananda, R., & Putra, D. (2024). Kepemimpinan transformasional dan kinerja aparatur sipil negara pada organisasi publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1).

- Aprilia, D., Winarto, W., & Sitohang, R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 8(1).
- Arifin, Z., & Suryani, N. (2023). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2).
- Cahyani, N., & Wibowo, A. (2024). Kepemimpinan transformasional dan kualitas pelayanan publik. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, 28(1).
- Darmawan, A., & Nugroho, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(2).
- Fadilah, S., & Hidayat, T. (2022). Hubungan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1).
- Fitriani, D., & Yuliana, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(3).
- Haryanti, R., Elisa, E., & Sumarti, T. (2021). Dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi*, 19(2).
- Hidayat, M., & Ramadhan, F. (2024). Transformational leadership dan reformasi birokrasi pada instansi pemerintah. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 11(1).
- Indrawati, S., & Pratama, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(2).
- Kurniawan, B., & Lestari, P. (2023). Kepemimpinan transformasional sebagai determinan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Riset Manajemen*, 10(3).
- Lestari, D., & Handayani, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 17(2).
- Maulana, R., & Sari, N. (2024). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pemerintah. *Jurnal Governance*, 9(1).
- Natalia, D. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja pegawai: Analisis model mediasi. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 2(2).
- Ningsih, N. K. A., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *EMAS*, 3(3).
- Nugraha, D., & Putri, Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19(1).
- Prakoso, E., & Dewi, M. (2024). Kepemimpinan transformasional dan peningkatan kualitas pelayanan pemerintah daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 21(1).
- Prasetyo, H., & Kusuma, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja ASN pada organisasi pemerintah. *Jurnal Manajemen Publik*, 8(2).
- Purnamasari, G. A. N., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Putra, A., & Wijaya, D. (2021). Kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif pegawai pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 22(2).
- Rahmawati, E., & Kurniadi, F. (2023). Kepemimpinan transformasional sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 15(2).
- Rizki, M., & Yanto, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas organisasi sektor publik. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 20(1).
- Safitri, M., & Indah, D. Y. (2020). Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 13(1).
- Sari, D., & Utami, P. (2022). Transformational leadership dan komitmen organisasi pada instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 7(2).
- Setiawan, A., & Nugraheni, R. (2023). Kepemimpinan transformasional dan produktivitas pegawai sektor publik. *Jurnal Riset Administrasi*, 18(1).
- Siregar, M., & Lubis, F. (2024). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja ASN. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 13(1).
- Sutrisno, H., & Wulandari, T. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Jurnal Manajemen Strategi*, 5(2).
- Tambat, Y. (2023). Implementasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(2).
- Utomo, R., & Khasanah, N. (2024). Kepemimpinan transformasional dan reformasi birokrasi di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Publik*, 15(1).
- Wibisono, D. (2022). Model persamaan struktural mengeksplorasi jalur kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2).
- Widodo, A., & Hartati, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2).
- Wijayanti, P., & Firmansyah, R. (2024). Kepemimpinan transformasional sebagai faktor peningkatan kualitas layanan publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 12(1).
- Yuliana, N., & Permatasari, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas dan kinerja

- pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Publik*, 6(2).
- Yusuf, M., & Hadi, S. (2023). Transformational leadership dan employee performance pada organisasi sektor publik. *Jurnal Human Capital*, 11(1).
- Zulkarnain, A., & Rahman, F. (2024). Kepemimpinan transformasional dan kinerja aparatur sipil negara dalam perspektif manajemen publik. *Jurnal Governance Indonesia*, 10(1).