

## **STUDI PUSTAKA TENTANG PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASINAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI**

**Harapan Tua R.F.S<sup>1</sup>, Febri Maisa Putri<sup>2</sup>, Mutia Hasanah<sup>3</sup>, Neila Faiza Suhana<sup>4</sup>,  
Virginia Sisilia Situmorang<sup>5</sup>**

1,2,3,4,5) Prodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Email: harapan.tua@lecturer.unri.ac.id<sup>1</sup>, febrimaisa.26610@studentunri.ac.id<sup>2</sup>,  
mutia.hasanah5735@student.unri.ac.id<sup>3</sup>, virginia.sisilia0121@student.unri.ac.id<sup>5</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kajian literatur dari berbagai hasil penelitian terdahulu. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode studi pustaka (literature review), dengan mengkaji empat artikel ilmiah yang membahas hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Hasil sintesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi seperti motivasi dan kepuasan kerja. Pemimpin transformasional yang mampu menjadi teladan, menginspirasi, menstimulasi kreativitas, dan memberikan perhatian individual terbukti dapat menumbuhkan semangat kerja, loyalitas, serta rasa tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Selain itu, kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi menjadi faktor penting yang menentukan keberlanjutan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Dalam konteks birokrasi publik Indonesia, kepemimpinan transformasional menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi hasil. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kompetensi kepemimpinan dan budaya kerja inovatif merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

### **Abstract**

This study aims to analyze the role of transformational leadership in improving employee performance through a literature review of various previous research findings. The study employs a qualitative approach with a literature review method, examining four scientific articles that discuss the relationship between transformational leadership, work motivation, job satisfaction, organizational culture, and employee performance. The synthesis results indicate that transformational leadership has a positive and significant influence on improving employee performance, both directly and indirectly through mediating variables such as motivation and job satisfaction. Transformational leaders who serve as role models, provide inspiration, stimulate creativity, and offer individual consideration are proven to enhance employees' enthusiasm, loyalty, and sense of responsibility toward the organization. Moreover, the alignment between leadership style and organizational culture is a crucial factor determining the sustainability of leadership influence on performance. In the context of Indonesia's public bureaucracy, transformational leadership serves as a key element in creating an adaptive, collaborative, and results-oriented work environment. These findings emphasize that strengthening leadership competence and fostering an innovative work culture are essential strategies for improving employee performance in the public sector.

**Keywords:** Transformational Leadership, Employee Performance, Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Culture

### **PENDAHULUAN**

Eksistensi dan keberlangsungan sebuah organisasi, baik pada sektor publik maupun swasta, sangat bergantung pada sejauh mana institusi tersebut mampu mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang telah ditetapkan. Dalam upaya mencapai sasaran tersebut, sumber daya manusia (SDM) diakui sebagai sumber daya terpenting dan dominan yang menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengoptimalkan

kinerja pegawai menjadi faktor penentu efisiensi dan efektivitas pemberian layanan publik secara keseluruhan. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya berkontribusi pada keberhasilan organisasi, tetapi juga merupakan hasil dari serangkaian faktor internal dan eksternal, di mana salah satu komponen vitalnya adalah kepemimpinan. Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi pada dasarnya adalah memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai kinerja yang lebih baik, sehingga penerapan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi kunci dalam peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Dalam konteks manajemen modern, Kepemimpinan Transformasional telah diidentifikasi sebagai gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk mendorong perubahan dan meningkatkan motivasi serta kinerja. Pemimpin transformasional ditandai dengan kemampuannya untuk mempengaruhi, merangsang, dan menginspirasi pengikutnya untuk berprestasi luar biasa. Menurut pandangan Bass (dalam Putri, 2017) dan didukung oleh Yukl (2017) serta O'Leary (2018), gaya kepemimpinan ini memiliki empat dimensi utama, termasuk Idealized Influence (pengaruh ideal sebagai panutan), Inspirational Motivation (memiliki dan mengartikulasikan visi yang jelas), Intellectual Stimulation (mendorong kreativitas), dan Individualized Consideration (memberikan dukungan dan dorongan individual). Secara empiris, Kepemimpinan Transformasional telah berulang kali terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pemimpin transformasional mampu memberikan kontribusi, menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pegawai, sehingga efektif dalam meningkatkan kinerja dan komitmen (Kasmirandi dkk., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Lasiny et al. (2021), Sasongko & Syafari (2021), Wijayanto et al. (2021), dan Yuniawan (2019) secara konsisten menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh pandangan para ahli yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini dikaitkan dengan hasil positif di sektor publik karena dapat menyeraskan tujuan organisasi dengan nilai-nilai individu dan memotivasi pegawai untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi yang lebih besar (Johari & Yahya, 2018; Mergel dkk., 2019). Selain itu, kepemimpinan transformasional juga erat kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja, di mana motivasi yang tinggi merupakan kegigihan seseorang dalam upaya mencapai sasaran (Handoko & Djastuti, 2017).

Meskipun telah banyak penelitian yang menguji pengaruh ini secara langsung, seperti yang dilakukan oleh Adinda Fitriana & Muafi (2023), Wargiatno dkk. (2024), Kasmirandi dkk. (2024), dan Nafiudin dkk. (2024), namun masih terdapat adanya research gap atau perbedaan hasil penelitian terdahulu yang menjadikan variabel kepemimpinan transformasional tetap menarik untuk diteliti lebih lanjut. Dengan demikian, studi pustaka ini bertujuan untuk mensintesis dan menganalisis peran krusial Kepemimpinan Transformasional secara komprehensif dalam konteks peningkatan kinerja pegawai berdasarkan literatur-literatur akademis yang relevan.

## LANDASAN TEORI

### 1. Kinerja Digital Karyawan

Kinerja digital karyawan berkaitan dengan kemampuan pegawai memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain:

- Keterampilan digital, yaitu kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi (Verhoef et al., 2021).
  - Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, yang meningkatkan kreativitas dan efisiensi (Jabeen & Isakovic, 2018).
  - Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas teknologi dan kebijakan fleksibel (Heavin & Power, 2018).
  - Kebijakan organisasi yang mendorong inovasi digital, pelatihan, dan insentif (Kane et al., 2019).
- Secara keseluruhan, pengembangan kompetensi digital dan dukungan organisasi terbukti berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

### 2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional berfokus pada kemampuan pemimpin menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan bawahan.

Terdiri atas empat komponen utama (Bass, 1985; Braun & Nieblerle, 2020):

- Pengaruh ideal (idealized influence): pemimpin menjadi panutan dan dihormati.
- Motivasi inspirasi (inspirational motivation): pemimpin mengomunikasikan visi yang bermakna.
- Stimulasi intelektual (intellectual stimulation): mendorong inovasi dan pemikiran kritis.
- Pertimbangan individual (individualized consideration): memperhatikan kebutuhan dan perkembangan karyawan.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta inovasi dan efektivitas tim (Liao et al., 2019; Hoch & Kozlowski, 2020).

### 3. Peningkatan Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui beberapa strategi, seperti:

- Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, yang meningkatkan kompetensi (Hollenbeck et al., 2017).
- Motivasi kerja, baik pengakuan maupun insentif finansial (Ryan & Deci, 2020; Gerhart & Fang, 2017).
- Lingkungan kerja positif, yang mendorong kepuasan dan komitmen (Ariani, 2019).
- Pemanfaatan teknologi digital, untuk memudahkan evaluasi dan peningkatan kinerja (Bondarouk et al., 2018).
- Budaya organisasi inovatif, yang mendukung kolaborasi dan efisiensi (Katzenbach & Smith, 2018).

## METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode studi pustaka (literature review). Metode ini dilakukan dengan menelaah berbagai sumber seperti artikel ilmiah, jurnal penelitian, dan dokumen relevan lainnya yang membahas konsep kepemimpinan transformasional dan kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai. Menurut Danandjaja (2014), Sari dan Asmendri (2020), serta Zed (2014), studi pustaka merupakan suatu metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengidentifikasi, dan menganalisis berbagai sumber literatur untuk memperoleh data yang relevan dengan topik penelitian.

Dalam konteks ini, peneliti mengumpulkan dan mengorganisasi informasi terkait implementasi kepemimpinan transformasional di lingkungan kerja, kemudian menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan tersebut dapat memengaruhi motivasi, disiplin, serta produktivitas pegawai. Selanjutnya, hasil analisis literatur disintesiskan untuk menarik kesimpulan mengenai strategi dan karakteristik kepemimpinan transformasional yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dalam memperkaya pemahaman tentang pentingnya peran kepemimpinan transformasional dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Agar mempermudah penulis dalam menyusun hasil kajian, maka jurnal ataupun artikel yang akan dikaji diberikan kode sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Kode Bahan Kajian**

No	Judul	Tahun	Penulis	Kode
1.	Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	2023	Adinda Fitriani dan Muafi	A
2.	Pengaruh Emotional Intelligence, Pola Komunikasi, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai	2024	Sugeng Widagdo dan Mawar Hidayanti	B
3.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan	2024	Wargiatno, Syamsul	C

	Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai		Hadi, dan Kusuma Chandra Kirana	
4.	Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja: Dampaknya pada Kinerja Pegawai Sektor Publik	2024	Nafiudin, Andari, Anggit Yoebrialiani, Khadifa Puspa Ayu Pratiwi	D

Berdasarkan pada tabel di atas, berikut ini merupakan hasil kajian yang diperoleh:

- 1) Pada kode A, Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan pegawai BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Kepala Badan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai. Kepala Badan menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, ketegasan, serta memberikan inspirasi melalui reward dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), yang memupuk semangat dan loyalitas kerja. Selain itu, pemimpin membuka ruang bagi pegawai berkontribusi dalam pengambilan keputusan dan mempererat hubungan kerja lewat perhatian personal dan kegiatan non-formal. Beberapa hambatan yang ditemui adalah keterbatasan fasilitas dan kurangnya ketelitian pegawai dalam mengolah data. Rekomendasi perbaikan meliputi peningkatan sarana kerja, pelatihan, dan disiplin yang konsisten. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional terbukti menjadi faktor utama dalam meningkatkan semangat dan kinerja pegawai di lingkungan BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara.
- 2) Pada kode B, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory survey, adapun instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan skala likert berisi list pertanyaan kepada responden. Dengan populasi penelitian sebanyak 62 pegawai. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 5,388 dengan signifikansi 0,000 (<0,05), yang berarti hipotesis diterima dan membuktikan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Temuan ini menjelaskan bahwa pimpinan dengan gaya transformasional mampu membangkitkan semangat kerja pegawai baik secara individu maupun tim melalui keteladanan, inspirasi, perhatian terhadap bawahan, serta dorongan untuk berpikir kreatif. Kepemimpinan seperti ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan penuh motivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja pegawai. Hasil ini juga diperkuat dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,994, menunjukkan pengaruh yang kuat dan positif dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menjadi faktor penting dalam membentuk kinerja pegawai yang optimal, karena mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab, komitmen, dan semangat kolaboratif di lingkungan kerja.
- 3) Pada kode C, Merupakan penelitian dengan metode kuantitatif dengan pendekatan survei yang menggunakan metode sensus. Populasi terdiri dari 115 pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan DIY. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program SmartPLS. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t = 4,210$ ;  $p = 0,000$ ).
  - Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t = 2,572$ ;  $p = 0,010$ ).
  - Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
- 4) Pada kode D, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka, lalu dianalisis

menggunakan SPSS V.25 dengan uji validitas, reliabilitas, dan regresi linier berganda. Hasil utama penelitian menunjukkan bahwa:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik di instansi pemerintah maupun organisasi publik lainnya. Berdasarkan hasil sintesis dari berbagai penelitian (kode A-D), terlihat konsistensi temuan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi, semangat kerja, dan efektivitas kinerja pegawai. Pola tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil, tetapi juga pada proses pembentukan karakter, komitmen, dan kesadaran individu terhadap tujuan organisasi.

### 1. Kepemimpinan Transformasional sebagai Penggerak Motivasi dan Kinerja

Hasil dari penelitian pada kode A menunjukkan peran kepemimpinan transformasional dalam menumbuhkan motivasi dan loyalitas kerja melalui sikap disiplin, tanggung jawab, serta pemberian penghargaan (reward dan TPP). Hal ini sejalan dengan dimensi idealized influence dan inspirational motivation, di mana pemimpin menjadi teladan dan sumber inspirasi bagi bawahannya. Dalam konteks birokrasi, seperti di BAPPTELITBANGDA Kabupaten Batu Bara, pemimpin yang mampu menanamkan nilai keteladanan akan mendorong pegawai bekerja bukan sekadar karena kewajiban, tetapi karena komitmen moral terhadap organisasi.

Temuan serupa diperkuat oleh penelitian kode B, yang secara kuantitatif membuktikan pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui hasil uji t ( $t = 5,388$ ; sig. 0,000). Angka ini mempertegas bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai. Pemimpin yang memberikan inspirasi, perhatian personal, dan dorongan berpikir kreatif mampu menciptakan iklim kerja yang produktif dan sinergis. Dengan demikian, motivasi bukan hanya muncul dari instruksi, tetapi dari dorongan emosional dan intelektual yang ditumbuhkan oleh pemimpin.

### 2. Peran Mediasi Motivasi dan Kepuasan Kerja

Penelitian pada kode C memberikan pandangan yang lebih kompleks dengan mengidentifikasi adanya hubungan mediasi antara kepemimpinan transformasional, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Hasil uji SEM ( $t = 2,572$ ;  $p = 0,010$ ) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Artinya, ketika pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan memberikan penghargaan terhadap pencapaian individu, maka pegawai merasakan kepuasan psikologis yang mendorong mereka bekerja lebih optimal.

Konteks ini memperluas pemahaman bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya memengaruhi aspek perilaku kerja, tetapi juga membentuk kesejahteraan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi. Kepuasan kerja menjadi jembatan penting yang menyalurkan pengaruh kepemimpinan terhadap hasil kinerja yang lebih baik.

### 3. Kepemimpinan Transformasional dan Dinamika Budaya Organisasi

Sementara itu, penelitian pada kode D menambahkan perspektif baru bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional juga bergantung pada kesesuaian budaya organisasi. Meskipun kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja, budaya organisasi yang tidak adaptif justru dapat menurunkan performa. Hal ini menunjukkan adanya interaksi kompleks antara gaya kepemimpinan dan konteks organisasi.

Dalam lingkungan birokrasi yang masih cenderung hierarkis dan formal, transformasi perilaku pegawai membutuhkan dukungan budaya kerja yang terbuka, kolaboratif, dan berbasis kinerja. Pemimpin transformasional harus berperan sebagai agent of change yang menyesuaikan nilai-nilai organisasi agar selaras dengan semangat inovasi dan akuntabilitas. Ketika nilai budaya lama masih menekankan senioritas atau kepatuhan pasif, efektivitas gaya kepemimpinan transformasional dapat terhambat. Oleh karena itu, peran pemimpin dalam membangun budaya kerja yang progresif menjadi syarat penting agar pengaruh transformasional dapat berjalan optimal.

### 4. Kontekstualisasi dalam Lingkungan Sektor Publik

Berdasarkan keempat penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki relevansi kuat dalam konteks organisasi publik di Indonesia. Baik melalui pendekatan

kualitatif (kode A) maupun kuantitatif (kode B–D), seluruh hasil menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memotivasi, menginspirasi, dan memberikan ruang partisipasi akan menciptakan perubahan perilaku kerja yang signifikan. Di sektor publik, tantangan seperti keterbatasan fasilitas, rendahnya inovasi, dan budaya kerja yang kaku dapat diatasi apabila pemimpin menanamkan semangat transformasional yang mengedepankan kreativitas dan partisipasi.

Peningkatan fasilitas, pelatihan kompetensi, dan sistem penghargaan yang adil merupakan strategi pendukung agar pengaruh kepemimpinan transformasional dapat berkelanjutan. Pemimpin yang adaptif dan inklusif mampu menjembatani kesenjangan antara kebijakan dan pelaksanaan kerja, sehingga tercipta kinerja pegawai yang lebih efektif, efisien, dan inovatif.

### **5. Integrasi Temuan dan Implikasi Teoretis**

Dari seluruh temuan, terlihat bahwa kepemimpinan transformasional bekerja melalui tiga mekanisme utama:

1. Motivasi internal, dengan membangkitkan semangat dan komitmen pegawai.
2. Kepuasan kerja, sebagai jembatan antara inspirasi pemimpin dan kinerja aktual.
3. Kesesuaian budaya organisasi, yang menentukan keberlanjutan pengaruh kepemimpinan.

Ketiga mekanisme tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional bukan hanya gaya kepemimpinan, tetapi juga proses pembentukan ekosistem kerja yang berorientasi pada perubahan positif. Dalam kerangka teori Bass & Avolio (1994), hasil sintesis dari kode A–D memperkuat bahwa transformational leadership efektif ketika pemimpin mampu menjadi figur teladan, memotivasi secara inspiratif, menstimulasi intelektual, dan memperhatikan kebutuhan individu pegawai.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil kajian pustaka, kepemimpinan transformasional terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi, kepuasan kerja, serta pembentukan budaya organisasi yang positif. Pemimpin dengan gaya transformasional mampu menjadi teladan, menginspirasi, dan memberikan perhatian individual kepada bawahannya sehingga tercipta lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif. Pengaruh kepemimpinan ini juga diperkuat oleh adanya budaya kerja yang mendukung inovasi dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi faktor kunci dalam mendorong kinerja pegawai yang optimal, khususnya di sektor publik.

## **SARAN**

Organisasi publik perlu memperkuat penerapan kepemimpinan transformasional melalui pelatihan kepemimpinan, sistem penghargaan berbasis kinerja, serta budaya kerja yang adaptif dan partisipatif. Pemimpin diharapkan mampu mengembangkan komunikasi yang inspiratif, mendorong kreativitas, serta memberikan penghargaan atas kontribusi pegawai. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas kajian empiris dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji lebih dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alhamidi, E. M. A. (2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 52 – 62.
- Fitriana, A. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(4), 1409 – 1414.
- Kasmirandi, Subban, A.A., Chaeruddin. (2024). Digitalisasi dan Kepemimpinan Transformasional: Kunci Peningkatan Kinerja Pegawai di Enrekang, Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Metansi*, 7(1), 249 – 256.
- Nafiudin, dkk. (2024). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA: DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI SEKTOR PUBLIK. *Jurnal Akuntansi Manajemen*, 3(1), 38 – 48.
- Wargianto, Syamsul, H., & Kusuma, C. K. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Smartindo*, 3(2), 37 – 43.