

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Gattareng Toa

Ibrahim, Asni & Nia Merella

Universitas Lamappapoleonro

Email: ibrahim@unipol.ac.id, asni@unipol.ac.id, niamerella@unipol.ac.id

Abstract

Transformational leadership, known for its ability to motivate and inspire employees, is a key factor in achieving optimal performance. The research method used was quantitative, employing a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to all office employees. The data analysis technique used simple linear regression to test the relationship between transformational leadership style and employee performance. The results showed that the transformational leadership style has a positive and significant influence on employee performance. This indicates that the more robustly the transformational leadership style is applied, the higher the employee performance at the Gattareng Toa Village Office. This finding underscores the importance of implementing a transformational leadership style. It also empowers the audience, as organizational leaders and researchers, to take responsibility for improving work effectiveness in the village government environment.

Keywords transformational leadership style, employee performance, leadership, government organization, Gattareng Toa Village Office.

1. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan faktor krusial dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi, termasuk dalam konteks pemerintahan desa. Dalam struktur pemerintahan desa, pemimpin memiliki peran sentral dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan bersama. Salah satu gaya kepemimpinan yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional fokus pada perubahan positif dalam individu dan organisasi melalui inspirasi, pemberdayaan, dan pengembangan potensi pegawai. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga membangun visi bersama, memberikan motivasi, dan memperhatikan kebutuhan serta aspirasi individu dalam tim (Hidayat, 2023). Karakteristik utama dari kepemimpinan transformasional meliputi idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration (Bass & Avolio, 1994).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor, termasuk sektor publik. Misalnya, penelitian oleh Helmina et al. (2023) di Kantor Kecamatan Rahong Utara Kabupaten Manggarai menemukan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Demikian pula, studi oleh Laras dan Haryono (2022) di Kecamatan Temon, Kulon

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Progo, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa. Namun, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di tingkat pemerintahan desa masih terbatas, khususnya di wilayah Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Gattareng Toa, Kabupaten Soppeng. Penelitian ini penting karena dapat memberikan wawasan bagi pemerintah desa dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan publik. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang membahas topik serupa di konteks pemerintahan desa. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah: (1) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Gattareng Toa. Gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu, diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai di sektor pemerintahan desa (Fatmawati et al., 2024). (2) Mengidentifikasi dimensi-dimensi gaya kepemimpinan transformasional yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimensi-dimensi tersebut meliputi idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration (Bass & Avolio, 1994). (3) Memberikan rekomendasi praktis bagi pimpinan desa dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja pegawai. Implementasi gaya kepemimpinan yang efektif dapat memperbaiki efektivitas kerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal (Salikhah & Rahmi, 2023).

2. Tinjauan Literatur

Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan positif dalam individu dan organisasi melalui inspirasi, motivasi, dan pengembangan potensi pegawai. Gaya ini pertama kali diperkenalkan oleh Burns (1978) dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bass (1985). Pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang melampaui kepentingan pribadi mereka (Bass & Avolio, 1994).

Menurut Bass dan Avolio (1994), terdapat empat dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan istilah "Four I's": Idealized Influence (II): Pemimpin bertindak sebagai teladan yang dihormati dan dipercaya oleh pengikutnya. Mereka menunjukkan perilaku etis dan memiliki integritas tinggi, sehingga menjadi contoh yang diikuti oleh anggota tim (Bass & Avolio, 1994); Inspirational Motivation (IM): Pemimpin mampu menyampaikan visi yang jelas dan menggugah, serta memberikan motivasi kepada pengikut untuk mencapai tujuan bersama. Mereka mengkomunikasikan harapan tinggi dan menciptakan semangat yang positif dalam tim (Bass & Avolio, 1994); Intellectual Stimulation (IS): Pemimpin mendorong pengikut untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif. Mereka menantang asumsi yang ada, mendorong eksplorasi ide baru, dan mendukung pengembangan pemikiran independen (Bass & Avolio, 1994); Individualized Consideration (IC): Pemimpin memberikan perhatian individual kepada pengikutnya dengan memahami kebutuhan, aspirasi, dan potensi masing-masing. Mereka berperan sebagai mentor atau pelatih, memberikan dukungan dan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

kesempatan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan individu (Bass & Avolio, 1994).

Penerapan kepemimpinan transformasional di sektor publik, termasuk pemerintahan desa, dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan pegawai. Penelitian oleh Widodo et al. (2020) menunjukkan bahwa dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Demikian pula, Nidadhavolu (2018) menemukan bahwa pemimpin transformasional yang menunjukkan perhatian individual dan mendorong kreativitas dapat meningkatkan kinerja pegawai di industri perhotelan. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Kantor Desa Gattareng Toa diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui inspirasi, motivasi, dan pengembangan potensi individu.

2.1 Kinerja Pegawai

Definisi Kinerja Pegawai, Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, selama periode waktu tertentu (Asmini, Andi Adawiah, 2023). Kinerja ini mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, serta sejauh mana individu tersebut memenuhi standar dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mangkunegara, 2000). Kinerja merupakan bagian dari produktivitas kerja, menurut Kamus Bahasa Indonesia “produktivitas berasal dari kata "Produktif" yang artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek”(Asmini, Andi Adawiah, 2023). Kinerja pegawai, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam hal ini adalah Kinerja Pegawai pada Puskesmas Citta Kabupaten Soppeng (Rahmah et al., 2022).

Manurut Ade Florent (2010) dalam (Adawiah, 2023) mengenai permasalahan kinerja pegawai, tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertainya yaitu: (1) Faktor kemampuan (ability): Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya; (2) Faktor motivasi: Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja; dan (3) Faktor Konflik: Konflik merupakan keadaan dimana terjadi perselisihan antar individu maupun antara kelompok dalam ber- pendapat dan tujuan perusahaan atau organisasi;

Indikator Kinerja Pegawai, Untuk menilai kinerja pegawai secara objektif, berbagai indikator dapat digunakan, antara lain: (1) Kualitas Kerja: Mengukur tingkat kesalahan, kepuasan pelanggan, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa output tidak hanya banyak tetapi juga memenuhi atau melebihi ekspektasi (Ithy, 2020). (2) Kuantitas Kerja: Menilai jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

periode waktu tertentu. Indikator ini mencakup jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, atau target yang tercapai oleh pegawai (Robbins, 2006). (3) Ketepatan Waktu: Mengukur kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Indikator ini mencakup kemampuan untuk memenuhi deadline, mengelola waktu secara efektif, dan menjaga konsistensi dalam penyelesaian pekerjaan tepat waktu (Sutrisno, 2011). (4) Efisiensi Kerja: Menilai sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, biaya) secara optimal. Efisiensi kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam mencapai hasil yang diinginkan dengan usaha seminimal mungkin (Jobstreet Indonesia, 2020). (5) Tanggung Jawab: Mengukur kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung risiko atas keputusan yang diambil (As'ad, 2003). (6) Kemandirian: Menilai tingkat kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya secara mandiri tanpa pengawasan langsung. Kemandirian mencerminkan tingkat kepercayaan diri dan inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas (Robbins, 2006). (7) Kerjasama Tim: Mengukur seberapa baik pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim mencakup komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi dalam menyelesaikan tugas (KolegaHR, 2020). Relevansi Kinerja Pegawai dalam Pemerintahan Desa.

Dalam konteks pemerintahan desa, kinerja pegawai sangat menentukan efektivitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan pembangunan desa. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat, lebih efisien dalam penggunaan sumber daya, dan lebih mampu berinovasi dalam menyelesaikan masalah (Wargamasyarakat.org, 2020). Oleh karena itu, penting bagi pemerintah desa untuk memiliki sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan, guna mendorong peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai salah satu pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai sektor, termasuk sektor publik. Pemimpin transformasional mampu mempengaruhi perilaku dan semangat kerja pegawainya melalui pemberian visi, motivasi, dan perhatian terhadap kebutuhan individu. Bass dan Avolio (1994) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ini mendorong pegawai untuk bekerja melampaui ekspektasi melalui empat dimensi utama: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration.

Dalam konteks pemerintahan desa, gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi, loyalitas, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Hanifah & Panglipursari, 2024). Peningkatan kinerja pegawai akan terlihat dari indikator seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan, efisiensi waktu, tanggung jawab, serta kerja sama dalam tim (Lisnawati et al., 2023).

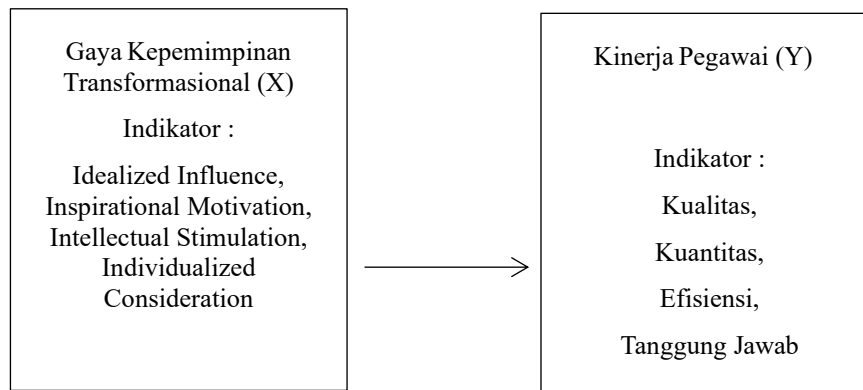
Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Berdasarkan latar belakang, kajian teori, dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Gattareng Toa.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam konteks ini, variabel independen adalah kepemimpinan, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel secara statistik, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Desa Gattareng Toa. Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel ditentukan menggunakan teknik total sampling atau sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil, sehingga semua anggota populasi dapat dijadikan sampel untuk memperoleh data yang lebih akurat dan representatif.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dua teknik utama: (1) Kuesioner: Instrumen utama yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai variabel kepemimpinan dan kinerja. (2) Observasi: Digunakan jika diperlukan untuk memperoleh data tambahan yang tidak dapat diperoleh melalui kuesioner. Observasi dilakukan secara langsung di tempat kerja untuk menilai perilaku dan kinerja pegawai.

Data yang diperoleh dari kuesioner dan observasi akan dianalisis menggunakan teknik statistik berikut: (1) Uji Validitas dan Reliabilitas: Untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mengukur apa yang seharusnya diukur (validitas) dan memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali (reliabilitas). (2) Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen (kepemimpinan) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Regresi linear sederhana digunakan jika hanya terdapat satu

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

variabel independen, sedangkan regresi linear berganda digunakan jika terdapat lebih dari satu variabel independen.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Alhudhori (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Lebih lanjut, penelitian oleh Ridwan et al. (2023) di BPSDM Provinsi Kalimantan Timur menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer, dengan koefisien regresi sebesar 0,516. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dapat berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, gaya kepemimpinan demokratis juga terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Syahla et al. (2023) dalam studi literatur mereka menyimpulkan bahwa pemimpin yang menerapkan pendekatan demokratis dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong inovasi, serta memperkuat hubungan antara pemimpin dan bawahan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa: (1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai; (2) Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Gattareng Toa. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Fatmawati et al. (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Malunda Kabupaten Majene. Untuk Pimpinan Desa Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan desa disarankan untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan cara: Memberikan visi yang jelas dan inspiratif kepada pegawai, Mendorong inovasi dan kreativitas dalam pelaksanaan tugas, Memberikan perhatian individual kepada pegawai untuk pengembangan diri, Membangun kepercayaan dan komunikasi yang terbuka dengan pegawai, Peningkatan Keterlibatan Pegawai, Melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam perencanaan dan evaluasi program desa.

Referensi

- Adawiah, A. M. S. D. M. (2023). *Sumber daya manusia (Konflik)* (M. S. Asmini & M. S. Yusri, Eds.; Vol. 1). Amerta Media.
<https://drive.google.com/file/d/1GtDsRtr5DBvKD9hSQKW9uc0uaLj3kSrI/view?usp=sharing>
- Asmini, A., & Adawiah, U. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Soppeng*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 154.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Rahmah, P., Atmasari, Y., Ramli, M. A., Minarti, A., Waru, M. V., & Bangki, R. (2022). Analisis pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan pasien pada Puskesmas Citta Kabupaten Soppeng. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2089. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2082>

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.

Fatmawati, F., Ashdaq, M., Wahdaniah, & Radjab, E. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Malunda Kabupaten Majene. *Jurnal Manarang Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 35–40. <https://doi.org/10.31605/jurnalmanarang.v2i2.3310>

Hanifah, N., & Panglipursari, F. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perangkat desa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Lisnawati, R., et al. (2023). Kinerja pegawai sektor publik dan faktor penentunya. *Jurnal Administrasi Publik*.

Putra, I. M. G. D., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(1), 21–32.

Santoso, D., Ekowati, D., & Daulay, P. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai: Analisis mediasi keterikatan pegawai pada KPP Madya Gresik. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(4), 1–10. <https://doi.org/10.38035/rrij.v6i4.867>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)