

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

Rivay Zulkarnain Ointu, Irwan Yantu, Robiyati Podungge

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, Indonesia

Info Artikel	ABSTRACT
<p>Histori Artikel: Dikirim 2 Mei, 2024 Direvisi 8 Jun, 2024 Diterima 4 Agust, 2024</p>	<p>This research aimed to determine the extent of the influence of transformational leadership on employee performance in Departement of Communication and Informatics of South Bolaang Mongondow Regency. This study used a quantitative approach with correlative quantitative method, and the sample size was 22 people. The data collection techniques used in this research were interviews, questionnaires, documentation and data analysis techniques using simple regression. The result showed that there was a positive and significant influence between transformational leadership and employee performance. The regression coefficient value was 0.463, and the significance value $\alpha=0.005<0.05$, while $t_{\text{value}}=3.186>t_{\text{table}}1.724$, meaning that the variable of transformational leadership has a positive and significant effect on the variable og employee performance. Furthermore, the coefficient of determination value from the obtained regression model was 0.337. This value means that 33.7% of the variation in employee performance is explained by transformational leadership. In other words, the better the applied transformational leadership, the higher the employee performance. The remaining value produced by other unexamined variable was 66.3%</p>
<p>Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional Kinerja Pegawai</p>	
<p><i>Copyright © 2024 Author This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 International License</i></p>	
<p>ABSTRAK: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional dengan jumlah sampel 22 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, dokumentasi serta teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi sederhana. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0.463, dan nilai signifikansi $\alpha=0,005 < 0.05$, sedang nilai $t_{\text{hitung}}=3.186 > t_{\text{tabel}}=1.724$, ini berarti variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Selanjutnya nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebesar 0.337. nilai ini berarti bahwa sebesar 33,7% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional yang dilakukan. Dengan kata lain, semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun nilai sisa yang dihasilkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti sebesar 66,3%.</p>	
<p>Korespondensi: rivayzo081@gmail.com</p>	

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan tujuannya, organisasi ada berbagai bentuk. Salah satunya organisasi pemerintah atau lazim dikatakan organisasi birokrasi. Pada umumnya organisasi pemerintah berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat. Organisasi birokrasi telah memiliki standar atau peraturan organisasi yang baku, maka setiap pegawai baik pemimpin maupun karyawan dituntut untuk memastikan tujuan organisasi tercapai atau terlaksana dengan baik.

Tugas pemimpin harus dapat memastikan lingkungan kerja dan kondisi kerja suatu organisasi benar-benar menunjang dan mendukung aktifitas kerja karyawan sehingga mereka dapat mengoptimalkan kemampuan mereka untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin juga harus dapat mengelola dan memotivasi semua karyawan untuk bekerja sama, karena setiap karyawan harus memberikan kontribusi bagi organisasi dan menjaga kekompakan dalam tim. Pembagian peran dan hasil dilakukan menurut mekanisme/pola penugasan. Sehingga keberhasilan yang dicapai bukan hanya karena hasil kerja dari satu orang saja, melainkan merupakan hasil kerja bersama.

Kepemimpinan transformasional merupakan karakteristik kepemimpinan yang menggabungkan berbagai gaya kepemimpinan dalam satu karakter. Menurut Bass (Yukl, 2010:313), kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka merasa termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang awalnya mereka harapkan. Dalam iklim kerja saat ini, ketika lingkungan berubah menjadi lebih dinamis dan kemajuan teknologi menjadi lebih maju, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai paradigma kepemimpinan yang paling cocok untuk diterapkan (Markusson, 2012; Ausat dkk, 2022). Kinerja pegawai yang optimal hanya dapat dicapai apabila pimpinan suatu organisasi mampu mengelola sumber daya manusianya secara amanah (Hijriah, 2016; Ausat dkk, 2022).

Dalam organisasi pemerintah, pengelolaan sumberdaya manusia disesuaikan dengan undang – undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri, dimana pengaturan manajemen pegawai negeri sipil bertujuan untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

Adapun pengembangan sumber daya manusia yang terkait dengan peningkatan kompetensi pemerintahan dan kepemimpinan telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 89 Tahun 2022 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Dalam Negeri. Selanjutnya diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, bahwa Pengelolaan kinerja Pegawai dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui: a) Peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai; b) penguatan peran pemimpin; c) penguatan kolaborasi antara Pimpinan dengan Pegawai, antar-Pegawai, dan antara Pegawai dengan pemangku kepentingan lainnya. Melalui peraturan perundangan – undangan yang berlaku, Pemerintah senantiasa mendorong peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan antara lain: Inisiatif dan tanggung jawab kerja pegawai rendah, tidak memiliki kemampuan dan keahlian atas bidang pekerjaan yang diberikan. Kurangnya kerjasama dalam organisasi, pegawai cenderung tidak peduli dengan kegiatan organisasi jika bukan menjadi bidang tugasnya. Tingkat disiplin pegawai masih kurang terutama terkait jam kerja, pegawai hanya datang dan sekedar mengisi absensi saja. Pegawai tidak berkontribusi dengan maksimal, hampir tidak ada inovasi dan kreatifitas membuat organisasi cenderung biasa – biasa saja.

1.1 Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan Transformasional pertama kali dijelaskan oleh Bernard M. Bass. Dia menyatakan bahwa pemimpin transformasional menginspirasi anggotanya untuk meninggalkan kepentingan pribadi dengan organisasi dan memiliki dampak mendalam pada anggota mereka. Handoko dan Tjiptono dalam Robi (2022) bahwa kepemimpinan Transformasional atau sering disebut kepemimpinan kharismatik adalah pemimpin yang menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berpartisipasi melampaui harapan. Dalam hal ini para karyawan merasa percaya, kagum dan hormat kepada pemimpinnya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka. Bahkan mereka tidak jarang melampaui apa yang mereka pikirkan dapat mereka lakukan.

Rony Harsoyo dalam “Teori Kepemimpinan Transformasional” Bernard M Bass mendeskripsikan indikator kepemimpinan Transformasional sebagai berikut:

1. *Idealized Influence*: Pemimpin Transformasional berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka untuk menjadi panutan terhadap pengikut mereka.
2. *Inspirational Motivation*: Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara memotivasi dan menginspirasi orang-orang disekitar mereka agar memiliki semangat tim, antusiasme dan optimisme.
3. *Intellectual Stimulation*: Pemimpin transformasional berupaya menjadi inovatif dan kreatif, membimbing ulang masalah dan mendekatinya dengan cara yang baru.
4. *Individualized Consideration*: Pemimpin transformasional memposisikan dirinya sebagai pelatih atau mentor dalam pencapaian dan tumbuh kembang potensi pengikutnya.

1.2 Kinerja Pegawai

Menurut Sofyan Tsauri (2014) Kinerja merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Veithzal Rivai (2005) menyebutkan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kemudian Menurut Afandi (Alamtaha dkk, 2023) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai dalam suatu organisasi yang mana sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan standar yang diharapkan organisasi, melalui standar kinerja pegawai yang berlaku pada organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.

Indikator kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah meliputi aspek : Kuantitas, jumlah keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan aduan masyarakat. Kualitas, persentase kepuasan masyarakat atas layanan yang diberikan. Waktu, efisiensi dalam menyelesaikan pelayanan. Biaya, anggaran yang digunakan dalam memberikan pelayanan.

Pada organisasi pemerintahan, kinerja pegawai diukur dalam Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP, sebagaimana tercantum pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

2. METODE

Pendekatan pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, yaitu untuk melihat korelasi atau hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan penyebaran angket. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, uji t, pengujian koefisien determinasi, uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Validitas

Dalam mengukur valid tidaknya pernyataan pada indikator variabel dalam kuisioner, maka perlu dilakukan uji validitas, dimana jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat berarti Valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka berarti tidak valid. Adapun untuk jumlah responden 22 orang ($df=N-2$), maka r_{tabel} adalah 0,4227. Secara ringkas hasil uji validitas instrumen penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel X dan Y

Pernyataan	r _{hitung}		r _{tabel}	Keterangan
	X	Y		
1	0,444	0,828	0,4227	valid
2	0,610	0,803		Valid
3	0,629	0,697		Valid
4	0,484	0,508		Valid
5	0,573	0,602		Valid
6	0,474	0,741		Valid
7	0,730	0,708		Valid
8	0,625	0,700		Valid
9	0,677	0,745		Valid
10	0,466	0,727		Valid
11	0,680	0,611		Valid
12	0,520	0,828		Valid
13	0,676			Valid
14	0,433			Valid
15	0,619			Valid
16	0,615			Valid
17	0,527			Valid

18	0,650			Valid
19	0,475			Valid
20	0,675			Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil pengujian Pearson Correlation menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang terdapat dalam variabel X ataupun variabel Y memiliki nilai lebih besar dari 0,4227 sehingga dapat disimpulkan Valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan maka perlu dilakukan uji reliabilitas. Dalam pengujian ini digunakan rumus Cronbach's Alpha (α), dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,60$. Berikut ini adalah hasil uji:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	r _{tabel}	Keterangan
X	0,889	0,60	Reliabel
Y	0,904		Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil Uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang terdapat pada variabel dalam instrumen penelitian memiliki nilai $\alpha > 0,60$ dimana masing – masing variabel X bernilai $\alpha = 0,889$ dan variabel Y bernilai $\alpha = 0,904$, dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan adalah Reliabel.

3.1.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam melakukan analisis regresi semua data terdistribusi normal. Dalam pengujian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov Test, dimana jika nilai signifikan $> 0,05$ maka ada terdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal. Berikut hasil pengujian normalitas:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

N		22	
Most Extreme Differences	Absolute	.133	
	Positive	.133	
	Negative	-.089	
Test Statistic		.133	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.386
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.374
		Upper Bound	.399

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,133 dan nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200 dimana masing – masing nilai ini $> 0,05$. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi Normal.

3.1.4 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi dilakukan untuk mengukur hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah melakukan uji terhadap instrumen penelitian, selanjutnya dilakukan analisis regresi antara variabel X dan variabel Y. teknik analisis yang dilakukan adalah analisis regresi sederhana. Analisis dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 29.0.1.0 2023 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.292	12.179		.927	.365

	Kepemimpinan_Transformasional	.463	.145	.580	3.186	.005
--	-------------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka model regresi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai adalah $Y = 11.292 + 0,463X$. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11.292 menunjukkan nilai rata – rata Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11.292 dengan ketentuan nilai Variabel Kepemimpinan Transformasional (X) bernilai konstan.
2. Nilai koefisien regresi Variabel X sebesar 0,463 atau sebesar 46,3% menunjukkan setiap perubahan pada Variabel X sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 46,3%.
3. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel koefisien, diperoleh nilai sebesar $0,005 < 0,05$ artinya bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Dari poin – poin di atas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan analisis regresi sederhana, Variabel Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

3.1.5 Hasil Uji t

Setelah analisis regresi dilakukan maka selanjutnya akan dilaksanakan pengujian pengaruh variabel independen (kepemimpinan transformasional) secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Uji ini didasarkan pada perbandingan antara nilai thitung dengan nilai ttabel. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam menentukan nilai ttabel dapat dilakukan dengan cara menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai $N=22$, maka $df = N - k$ atau $df = 22 - 2$ nilai ttabel diperoleh sebesar 1,724. Jika diperbandingkan dengan nilai $t_{hitung} = 3.186$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari persamaan itu dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel X (Kepemimpinan Transformasional) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

3.1.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan nilai 0% – 100%. Untuk mengetahui seberapa besar koefisien determinasi variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.337	.303	3.855

Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Transformasional

Dependen Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan analisis koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai koefisien determinasi disesuaikan dengan nilai R Square yakni sebesar 0,337 atau 33,7%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabilitas variabel Y (Kinerja Pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel X (Kepemimpinan Transformasional) sebesar 33,7%. Adapun untuk nilai sisa 66,3% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Pada penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Semakin baik indikator kepemimpinan transformasional diterapkan maka akan semakin baik kinerja pegawai.

Hasil deskripsi dari variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai yang baik. Terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional, yakni idealized influence dimana seorang pemimpin yang transformasional selalu menjadi panutan dalam organisasi, petunjuk yang diberikan senantiasa merupakan solusi dalam penyelesaian pekerjaan, menjadi kebanggaan serta membuat pegawai merasa nyaman ketika berdiskusi dalam bekerja. Inspirational

Motivation yaitu pemimpin yang memberikan motivasi terhadap pegawai, menumbuhkan rasa percaya diri, memberikan keyakinan bahwa tujuan organisasi akan tercapai dan pemimpin mampu membangkitkan antusiasme pegawai dalam melakukan pekerjaan serta melakukan komunikasi dengan jelas. Intellectual Stimulation, pemimpin selalu mendorong pegawai agar senantiasa kreatif, inovatif, dan logis serta mendengarkan ide dan gagasan pegawai sehingga persoalan dapat diselesaikan dari berbagai sudut pandang. Selanjutnya Individual Consideration dimana pemimpin memberikan ruang bagi bawahan untuk mengembangkan diri, memperlakukan pegawai tidak hanya sebagai anggota kelompok atau organisasi, bersedia mendengarkan keluhan yang dialami pegawai, memberikan nasihat serta menganggap pegawai lebih pada seorang individual yang memiliki kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda dan berusaha untuk memenuhinya.

Dari semua pernyataan yang terdapat pada indikator variabel kepemimpinan transformasional yang memiliki nilai tertinggi adalah pernyataan bahwa pemimpin merupakan panutan dalam organisasi dalam indikator Idealized Influence. Sebagai pemimpin, keteladanan perlu diperhatikan dan dijaga serta ditingkatkan, sebab pemimpin selalu dijadikan panutan oleh pegawai dalam berbagai aspek terutama integritas, disiplin dan profesionalisme dalam bekerja. Semakin baik pemimpin menjadi teladan, akan semakin lebih memberikan pengaruh kepada pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Adapun pernyataan dengan nilai terendah terdapat dalam indikator Individual Consideration yaitu pemimpin memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda. Hal ini terlihat pada kondisi dimana pemimpin cenderung tidak peduli dengan keadaan pegawai, bagi pemimpin yang terpenting adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan harapan, atau tujuan organisasi dapat tercapai, terkadang dalam bekerja pegawai menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, sementara itu tidak dibarengi dengan pemberian kompensasi yang baik. Meskipun apa yang dikerjakan merupakan tanggungjawabnya, tetapi ada titik dimana seorang pegawai merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan itu. Ini yang membuat pegawai berpikir bahwa pemimpin hanya menganggap bahwa mereka sebagai pekerja saja. Disini kepekaan dan perhatian seorang pemimpin akan menjadi pendorong semangat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional diterapkan pada organisasi ini, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, ini berarti bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor pentingnya adalah kepemimpinan transformasional. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada Organisasi Pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan menjadi sebuah solusi untuk dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

REFERENSI

- [1] Alamtah, S.A. dkk (2023) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Jambura: Vol 5 No.2 2023.
 - [2] Amri U. dkk (2022) Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Statistik*. Pascasarjana Saburai
 - [3] Ausat, Abu Muna A. (2022) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organisasi Komitmen dan Prestasi Kerja. *Jurnal Kepemimpinan dalam Organisasi*, Indonesia.
 - [4] Bass, Bernard M. (2005). *Transformational Leadership*. Psychology Press. NewYork
 - [5] Deddy, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*.
 - [6] Dharma, Agus. (2012). *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali, Jakarta
 - [7] Hasan, N. R., Yantu, I., Juanna, A., & Tantawi, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 2023
-

- [8] Harsoyo, Roni.(2022).Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam.Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management.Vol 3.No.2.
- [9] Hermawan, Iwan. (2019). Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitati, Kualitatif dan Mixed Methode. Hidayatul Quran Kuningan.
- [10] Juhro, Solikin M.(2020). Transformational Leadership:konsep, pendekatan dan Implikasi pada Pembangunan. Bank Indonesia Institute, Jakarta.
- [11] Kristiyanti, M. (2012). Peran indikator kinerja dalam mengukur kinerja manajemen. Majalah Ilmiah Informatika, 3(3).
- [12] Kurnia, Efrey, and Roza Maya Sari. (2023) "Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara." JURNAL ILMIAH GLOBAL EDUCATION 4.1.
- [13] Martief, Martina Loli. Manajemen Kinerja ASN. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementrian Pekerjaan Umum.
- [14] Mamik, (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Motivasi Kerja,dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja, Jurnal Ekonomi, Tahun XX April 2010.
- [15] Makena, Justi E. (2017) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi melalui Pembelajaran dan Inovasi organisasi pada Hotel Prama Sanur Beach Bali, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 4. JAGADHITA
- [16] Mohulaingo, M dkk (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Fisik di Desa Pilohayanga, Kecamatan Telaga, Kabupaten Gorontalo, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Jambura: Vol 5 No.1 2022
- [17] Nanulaitta, D. T., Tousalwa, C. C., & Ferdinandus, L. (2022). Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Business Application, 1(2), 116-128.
- [18] Nur, Gusmartia & Sjahrudin, Herman. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Organisasi dan Manajemen STIE Makasar, Issue I.
- [19] Rahim, Fheiren, dkk. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Wilayah SULUTTENGGGO Jurnal EMBA, Vol 6.
- [20] Siagian, Sondang.(2003). Teori dan Prakterk Kepemimpinan. Rineka Cipta, Jakarta.
- [21] Sulaiman, Indra.S, dkk.(2019). Penentuan Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah di Kabupaten Musi, Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Stebis IGM Palembang, Vol.5 No 1.
- [22] Suriagiri, H.(2020). Kepemimpinan Transformasional. CV Radja Publika, Lhoksumawe.
- [23] Suryani, Ni Kadek, & FoEh, E.H.J John. (2018). Kinerja Organisasi. Penerbit Deep Publish. Yogyakarta.
- [24] Tsaury, Sofyan.(2014). Manajemen Kinerja. Stain Jember Press, Jember.
- [25] Wijaya, A., Wadud, M., & DP, M. K. (2023). The Influence of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance at Anugerah Palembang Hotel. International Journal of Marketing & Human Resource Research, 4(3), 94-98.