

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) PROVINSI MALUKU

Rosana Ana Marin Siahaya¹, Mohamad Arsad Rahawarin², Julia Theresia Patty³

Rosana Ana Marin Siahaya, rosanasiahaya96@gmail.com , 085243570464, Universitas Pattimura¹

Mohamad Arsad Rahaawarin, rahawarinarsad@gmail.com , 082211866781, Universitas Pattimura²

Julia Theresia Patty, juliapatty321@gmail.com , 081233065554, Universitas Pattimura²

Abstract


Transformational leadership plays an important role in improving organizational performance by creating an inspiring vision, building strong working relationships, and encouraging innovation. This study aims to analyze the impact of transformational leadership on employee performance across various sectors, with a focus on the Central Bureau of Statistics (BPS) in Maluku Province. The research employs a quantitative approach and is analyzed using statistical methods. The findings show that transformational leadership has a positive impact on employee motivation, engagement, and productivity. Leaders who provide a clear vision, offer emotional support, and encourage innovation have been proven to enhance organizational effectiveness. This study also identifies challenges in implementing transformational leadership, such as resistance to change and resource constraints. Therefore, it is crucial for organizations to develop adaptive and sustainable leadership strategies to optimize employee performance. These findings are expected to serve as a reference for stakeholders in designing more effective leadership policies.

Keywords: Transformational Leadership; Employee Performance; Organizational Effectiveness.

Abstrak

Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan menciptakan visi yang menginspirasi, membangun hubungan kerja yang kuat, dan mendorong inovasi. Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor, dengan fokus pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan dianalisis menggunakan statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap motivasi, keterlibatan, dan produktivitas pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, memberikan dukungan emosional, serta mendorong inovasi terbukti meningkatkan efektivitas organisasi. Studi ini juga mengidentifikasi tantangan dalam penerapan kepemimpinan transformasional, seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang adaptif dan berkelanjutan guna meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pemangku kepentingan dalam merancang kebijakan kepemimpinan yang lebih efektif.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Pegawai; Efektivitas Organisasi.

Received	:	15 February 2025
Accepted	:	15 March 2025
Published	:	31 May 2025
Copyright Notice	:	<p>Authors retain copyright and grant the journal right of first publication with the work simultaneously licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License that allows others to share the work with an acknowledgement of the work's authorship and initial publication in this journal.</p> 

1. LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan entitas dinamis yang terdiri dari sekumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam upaya mewujudkan visi dan misi organisasi, salah satu faktor penting yang mempengaruhi kesuksesan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap kegiatan yang ada pada suatu pemerintahan, karena bagaimanapun keberhasilan dan kemajuan setiap organisasi pemerintahan tidak akan lepas dari peran kemampuan sumber daya manusia yang baik.

Pegawai sebagai elemen dalam organisasi memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi. Dalam sebuah organisasi, keberhasilan atau kegagalan sangat bergantung pada bagaimana seorang pemimpin mampu mengelola sumber daya manusianya. Seorang pemimpin di dalam organisasi harus memiliki prestasi yang baik agar dapat memperkuat kepemimpinannya. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dorongan, motivasi, dan arah yang jelas bagi pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih produktif dan efisien. Kepemimpinan yang baik tidak hanya berfungsi untuk mengarahkan dan mengawasi jalannya organisasi, tetapi juga untuk menginspirasi dan memotivasi pegawai agar bekerja secara maksimal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menimbulkan konflik, menurunkan motivasi, dan menghambat produktivitas.

Kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi. Dalam konteks organisasi, peran seorang pemimpin sangatlah penting dalam memastikan setiap anggota tim memiliki arahan yang jelas dan semangat untuk mencapai target kerja. Pemimpin tidak hanya bertugas sebagai pengarah, tetapi juga sebagai inspirator yang mampu membangkitkan motivasi para anggotanya.

Peran pemimpin mencakup pemberian visi yang jelas, alokasi sumber daya yang efisien, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin juga berperan dalam mengidentifikasi hambatan yang dapat mengganggu pencapaian target kerja dan mengambil langkah-langkah untuk mengatasinya. Hal ini mencakup pengambilan keputusan yang strategis, penyelesaian konflik, dan pembentukan budaya kerja yang mendukung kolaborasi serta inovasi.

Dalam organisasi yang dinamis seperti Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku, peranan pemimpin menjadi lebih signifikan, terutama dalam menghadapi tantangan geografis dan sosial yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pemimpin yang efektif dapat membangun hubungan saling percaya dengan anggota timnya melalui komunikasi yang transparan dan kepemimpinan yang inklusif.

Dengan demikian, target kerja yang telah ditetapkan tidak hanya dapat dicapai, tetapi juga dilampaui dengan mempertahankan kualitas dan efisiensi yang tinggi. Kepemimpinan yang baik juga memberikan dorongan kepada setiap individu untuk berkontribusi secara maksimal, memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai melalui usaha kolektif. Kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam proses administrasi yang didasarkan pada suatu pemikiran bahwa peran seorang pemimpin dalam implementasi atau penjabaran dari fungsi kepemimpinan sangat krusial.

Sakinah dan Anisah (2020) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen, dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks ini, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk pola kerja dan produktivitas pegawai.

Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak dibahas dalam literatur modern dan terbukti efektif dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan yang menitikberatkan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan membawa perubahan positif dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dengan memperhatikan kebutuhan individu, mendorong inovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga pada transformasi individu melalui motivasi, inspirasi, dan perhatian terhadap pengembangan pegawai secara personal.

Menurut Robbins dalam Setiawan dan Muhith (2013), kepemimpinan transformasional merupakan sebuah teori kepemimpinan modern yang dikembangkan oleh James McGroger Burns. Ia menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pemimpin dan para bawahannya selalu berusaha untuk mencapai tingkat moralitas serta motivasi yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Menurut Bass dan Avolio (1995), kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inovatif, dan penuh semangat.

Kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi fokus utama yang perlu dikelola dengan baik. Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Kinerja yang baik menunjukkan tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang tinggi, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai target dan tujuan strategis. Kinerja yang menurun dapat berdampak pada pencapaian organisasi, maka dari itu organisasi harus dapat memperhatikan dengan baik kebutuhan pegawainya agar kinerja pegawai meningkat dan mampu menghasilkan hasil yang baik.

Di sektor publik, seperti di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku, kinerja pegawai sangat menentukan kualitas layanan data statistik yang dihasilkan, yang pada akhirnya mempengaruhi kebijakan publik dan pembangunan di berbagai sektor. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan di BPS Provinsi Maluku sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan efektivitas organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional menjadi sangat relevan dalam lingkungan BPS Provinsi Maluku yang dinamis dengan berbagai tantangan geografis dan sosial. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai BPS Provinsi Maluku menjadi sangat penting demi keberhasilan pembangunan di wilayah tersebut. Untuk mengetahui keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan dan sasaran, perlu adanya pengukuran terhadap indikator-indikator yang mewakili pencapaian tersebut.

BPS Provinsi Maluku menetapkan empat tujuan utama dalam pencapaian sasaran organisasi. Pertama, menyediakan data statistik yang berkualitas untuk mendukung pembangunan daerah. Kedua, meningkatkan kolaborasi, integrasi, dan standarisasi dalam penyelenggaraan Sistem Statistik Nasional (SSN). Ketiga, meningkatkan pelayanan prima dalam penyelenggaraan SSN, dan keempat, memperkuat tata kelola kelembagaan serta

reformasi birokrasi untuk menciptakan organisasi yang lebih profesional, transparan, dan efisien.

Dengan tata kelola yang kuat dan birokrasi yang efisien, BPS mampu mendukung penyelenggaraan Sistem Statistik Nasional yang berkualitas, adaptif, dan berdaya saing. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dalam BPS Provinsi Maluku menjadi faktor kunci dalam memastikan organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya secara efektif dan efisien.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang bersifat terencana, sistematis, dan terstruktur sejak awal hingga desain penelitiannya. Hardani (2020:237) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif melibatkan penggunaan angka dalam proses pengumpulan, analisis, dan penyajian data. Selain itu, metode ini berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian, serta dianalisis secara kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:8).

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku yang berlokasi di Jl. Wolter Monginsidi – Passo, Kecamatan Bagual, Kota Ambon. Pelaksanaan penelitian dijadwalkan berlangsung selama tiga minggu, dari bulan Januari hingga Februari 2025. Data akan dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur, yang dirancang berdasarkan indikator yang relevan dengan variabel penelitian. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert lima tingkat, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju," untuk mengukur persepsi dan tanggapan responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di BPS Provinsi Maluku, yang berjumlah 66 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu metode di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil dan berada dalam jangkauan peneliti (Sugiyono, 2019). Teknik ini sering disebut sebagai sensus karena mencakup seluruh elemen populasi, sehingga dapat memastikan bahwa tidak ada data atau informasi yang terlewat dalam penelitian. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memperoleh hasil yang lebih akurat dan representatif terhadap kondisi populasi yang diteliti.

3. HASIL

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku. Gaya kepemimpinan transformasional dikenal dapat memotivasi dan menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berpotensi meningkatkan kinerja mereka. Kinerja pegawai di BPS sangat penting dalam mendukung efektivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat dan instansi terkait. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Maluku. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai BPS, dan hasilnya dianalisis menggunakan SPSS Versi 30.0. Analisis dilakukan untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan di BPS dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3.1. Uji Validitas

Pengujian instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai. Validitas mengukur sejauh mana instrumen mampu mengukur aspek yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas menilai konsistensi hasil pengukuran secara berulang. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan koefisien korelasi Pearson, di mana instrumen dianggap valid jika nilai korelasi lebih dari 0.5 (Nunnally, 1978). Instrumen yang valid dan reliabel sangat penting untuk menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya, sehingga setiap pernyataan dalam kuesioner dapat memberikan gambaran yang tepat mengenai variabel yang diteliti.

Table 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Penyataan	N	Person Corelation	Keterangan
X1.1	66	0.863	Valid
X1.2	66	0.843	Valid
X1.3	66	0.788	Valid
X2.1	66	0.837	Valid
X2.2	66	0.721	Valid
X2.3	66	0.813	Valid
X3.1	66	0.848	Valid
X3.2	66	0.818	Valid

X3.3	66	0.796	Valid
X4.1	66	0.839	Valid
X4.2	66	0.860	Valid
X4.3	66	0.843	Valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam instrumen penelitian memiliki nilai Pearson Correlation di atas nilai kritis, sehingga dinyatakan valid. Pernyataan X1.1 (0.863) dan X4.2 (0.860) memiliki korelasi tertinggi, menunjukkan hubungan yang sangat kuat dengan konstruk yang diukur. Sementara itu, pernyataan X2.2 memiliki nilai korelasi terendah (0.721), tetapi tetap memenuhi kriteria validitas. Semua indikator pada variabel X1 hingga X4 menunjukkan konsistensi dengan nilai korelasi yang tinggi, sehingga instrumen penelitian ini memiliki validitas yang kuat dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Table 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	N	Person Corelation	Keterangan
Y1.1	66	0.811	Valid
Y1.2	66	0.798	Valid
Y1.3	66	0.591	Valid
Y2.1	66	0.839	Valid
Y2.2	66	0.741	Valid
Y2.3	66	0.692	Valid
Y3.1	66	0.783	Valid
Y3.2	66	0.807	Valid
Y3.3	66	0.602	Valid
Y4.1	66	0.735	Valid
Y4.2	66	0.768	Valid
Y4.3	66	0.734	Valid
Y5.1	66	0.703	Valid
Y5.2	66	0.616	Valid
Y5.3	66	0.608	Valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam instrumen penelitian valid, dengan nilai Pearson Correlation di atas nilai kritis. Pernyataan Y2.1 memiliki korelasi tertinggi (0.839), sementara Y1.3 memiliki korelasi terendah (0.591) tetapi tetap memenuhi

kriteria validitas. Setiap variabel memiliki rentang korelasi yang bervariasi, dengan Y1 antara 0.591–0.811, Y2 antara 0.692–0.839, Y3 terendah pada Y3.3 (0.602), Y4 berkisar 0.734–0.768, dan Y5 memiliki korelasi lebih rendah (0.608–0.703). Meskipun beberapa pernyataan memiliki korelasi mendekati batas minimal, semua masih memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, meskipun item seperti Y1.3 dan Y5.3 perlu diperhatikan karena hubungannya yang lebih lemah dengan variabel yang diukur.

3.2. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian harus diuji reliabilitasnya untuk memastikan konsistensi dan keterpercayaannya. Menurut Widhi dan Puspaningtyas (2016:97), instrumen dikatakan memiliki tingkat kepercayaan tinggi jika hasil pengujiannya konsisten. Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai kehandalan pertanyaan yang telah valid, dengan pengukuran satu kali dan perbandingan hasil antarpertanyaan. Reliabilitas dapat diuji menggunakan Cronbach's Alpha, di mana menurut Ghazali (2007), suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Berikut adalah hasil uji reliabilitas kedua variabel.

Table 3. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen	Cronbach's Alpha	R' Standar	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.780	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.764	0.6	Reliabel

Uji reliabilitas mengukur konsistensi internal instrumen penelitian untuk memastikan hasil yang stabil dan dapat dipercaya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (0.780) dan Kinerja Pegawai (0.764) lebih tinggi dari standar 0.6, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Nilai di atas 0.7 menunjukkan konsistensi internal yang kuat, dengan Kepemimpinan Transformasional sedikit lebih tinggi, menandakan item-itemnya lebih konsisten. Konsistensi jawaban responden mengindikasikan bahwa instrumen ini dapat menghasilkan data yang stabil jika digunakan kembali. Dengan memenuhi standar reliabilitas, tidak diperlukan perbaikan item, dan instrumen siap digunakan dalam analisis lebih lanjut, seperti uji hipotesis atau analisis regresi.

3.3. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut sugiyono (2017), regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal suatu variable independen dengan satu variable dependen.

3.3.1. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi untuk variabel independen (X) signifikan secara individual dalam menjelaskan variabel dependen (Y). Dengan kata lain, uji t memeriksa apakah hubungan antara X dan Y itu signifikan. Jika nilai $p < 0.05$, maka koefisien regresi untuk variabel independen tersebut signifikan, yang berarti variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y. Jika nilai $p > 0.05$, maka koefisien regresi untuk variabel X tidak signifikan, yang berarti X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

**Table 4. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.620	5.702		5.019	<.001
Kepemimpinan Transformasional	.671	.106	.621	6.341	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai konstanta 28.620 dan koefisien regresi 0.671. Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam Kepemimpinan Transformasional meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.671 unit. Nilai t hitung 6.341 dengan signifikansi <0.001 mengindikasikan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik, sehingga hipotesis nol ditolak. Koefisien beta 0.621 menunjukkan kontribusi besar Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai, dengan standard error kecil (0.106), menandakan estimasi yang stabil. Secara praktis, penerapan kepemimpinan transformasional yang baik, seperti

memberikan inspirasi dan meningkatkan motivasi, dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

3.3.2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi secara keseluruhan signifikan, yaitu apakah variabel independen (X) dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Y). Jika nilai p kurang dari 0.05, model regresi dianggap signifikan, yang berarti variabel independen memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai p lebih dari 0.05, model regresi tidak signifikan, menunjukkan bahwa variabel independen tidak cukup mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel ANOVA pada output SPSS.

**Table 5. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	1233.238	1233.238	40.202	<.001 ^b
Residual	1963.247	30.676		
Total	3196.485			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Uji regresi linear sederhana dengan uji F dalam tabel ANOVA menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai F hitung 40.202 dan signifikansi <0.001. Karena nilai signifikansi jauh di bawah 0.05, model regresi ini dianggap valid secara statistik. Nilai Sum of Squares Regression sebesar 1233.238 menunjukkan variasi dalam Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, sementara Sum of Squares Residual sebesar 1963.247 mencerminkan variasi yang disebabkan oleh faktor lain. Dengan df regresi 1 dan df residual 64, hasil ini menegaskan bahwa Kepemimpinan Transformasional berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai,

sehingga organisasi yang menerapkan kepemimpinan ini lebih efektif cenderung memiliki pegawai dengan kinerja lebih tinggi.

4. PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Maluku. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sejalan dengan teori Bass (1985). Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan perhatian individu, dan mendorong kreativitas bawahan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Defri Ariyanto dkk (2024) dan Lilis Rohayati (2023), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi dan pengembangan karir.

Kepemimpinan transformasional juga berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, sebagaimana dijelaskan dalam teori motivasi Herzberg (1959). Pemimpin yang memberikan penghargaan, dukungan, dan kesempatan berkembang akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, stimulasi intelektual yang diberikan pemimpin dapat mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif, yang berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas kerja. Aspek perhatian terhadap pengembangan individu juga menjadi faktor penting yang meningkatkan keterikatan pegawai dengan organisasi, sesuai dengan pandangan Bass (1985).

Lingkungan kerja yang mendukung juga menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Defri Ariyanto dkk (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memperkuat efektivitas kepemimpinan transformasional dalam mendorong kinerja pegawai. Oleh karena itu, kombinasi antara kepemimpinan yang menginspirasi dan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan temuan ini, BPS Provinsi Maluku perlu terus memperkuat implementasi kepemimpinan transformasional dengan fokus pada pengembangan pegawai, pemberian penghargaan, dan menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang. Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional secara optimal, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai serta mencapai tujuan secara lebih efisien dan efektif. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menjadi faktor penting yang harus diterapkan di berbagai organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan berkinerja tinggi.

5. SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional dikenal sebagai gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja terbaik melalui perhatian terhadap perkembangan individu, penguatan motivasi intrinsik, dan penciptaan visi bersama. Berdasarkan hasil analisis, gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku. Pemimpin yang menerapkan gaya ini mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai melalui perhatian individual, pemberdayaan, dan inspirasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass (1985), yang menyatakan bahwa pemimpin yang dapat menginspirasi dan mendorong kreativitas bawahannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, seperti yang ditemukan dalam penelitian oleh Defri Ariyanto dkk (2024) dan Lilis Rohayati (2023). Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional, yang memberikan perhatian pada motivasi dan pengembangan karir, memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di berbagai organisasi, termasuk BPS Provinsi Maluku. Penerapan gaya kepemimpinan yang melibatkan pemberian perhatian terhadap pengembangan individu dan pengakuan terhadap prestasi pegawai terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja mereka.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah, Y., & Sakir, A. R. (2023). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone." *Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan Publik*, 17(4), 204-218.
- Ariyanto, D., dkk. (2024). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Badan Pusat Statistik (BPS) Bengkulu." *Jurnal Penelitian Manajemen*, 10(2), 45-60.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku. (2020). *Rencana Strategis BPS Provinsi Maluku 2020-2023*. Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku. (2021). *Perbandingan Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja BPS Provinsi Maluku Tahun 2020-2023*. Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku. (2022). *Laporan Capaian Kinerja BPS Provinsi Maluku*. Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku. (2023). *Laporan Evaluasi dan Perencanaan BPS Provinsi Maluku*. Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku.
- Hilman, M. F. (2024, Mei 1). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja." *Kompasiana*.

- Kepemimpinan Transformasional: Konsep dan Implementasi. (2023). Penerbit Widina.
- Kepemimpinan Transformasional: Membangun Hubungan Saling Percaya dan Motivasi. (2022). Jurnal Psikologi, 14(3), 150-165.
- Kepemimpinan Transformasional Menuju Era Keberlanjutan. (2024). Deepublish Store.
- Kurniawan, A. (2023). Kepemimpinan Transformasional: Teori dan Praktik di Indonesia. Penerbit Bumi Aksara.
- Manajemen Kepemimpinan: Menjadi Pemimpin Unggul di Era Society 5.0. (2024). Penerbit Eureka.
- Nugroho, E. (2022). Teori-teori Kepemimpinan dalam Organisasi. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Penerapan Kepemimpinan Transformasional dalam Mendukung Efektivitas Organisasi. (2024). Jurnal Ilmu Administrasi, 19(2), 75-88.
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja. (2024). Kompasiana.
- Rohayati, L. (2023). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Toko Buku Gramedia Bintara Plaza." Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 18(3), 123-138.
- Sianipar, D. A., dkk. (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 33 Batangkuis." Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 12(1), 97-110.
- Sutisna, O. (2022). "Kepemimpinan dalam Konteks Sosial." Dalam A. Nugroho (Ed.), Kepemimpinan dan Organisasi (hlm. 112-123). Penerbit Ananda.
- Yusuf, M., & Ardiansyah, B. (2022). "Kepemimpinan dalam Organisasi Modern." Jurnal Manajemen, 18(2), 360-370.
- Analisis Kepemimpinan Transformasional. (2020). Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(1), 45-60.