

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Budaya dan Pariwisata (DISPORABUDPAR) Kota Tasikmalaya

Rizqi Adlia Nurul Fadhilah¹, Deni Sudrajat², M Ikrar Budijaya³

^{1,2,3} Program Studi Studi Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
YPPT Priatim Tasikmalaya

e-mail: radlianf26@gmail.com , sudrajatdeni74@yahoo.co.id ,
budijayadualapan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sumber daya manusia dan efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah, khususnya pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Kota Tasikmalaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Kota Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-korelasional. Populasi penelitian berjumlah 44 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang meliputi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual berada pada kategori sangat tinggi. Kinerja pegawai yang meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kemampuan bekerja sama juga berada pada kategori optimal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai, Administrasi Publik, Pemerintah Daerah

Abstract

This study was motivated by the importance of human resources and effective leadership in improving the performance of local government employees, particularly at the Department of Youth, Sports, Culture, and Tourism of Tasikmalaya City. The study aimed to determine and empirically analyze the effect of transformational leadership style on employee performance

at the department. A quantitative approach with a descriptive-correlational design was employed. The population consisted of 44 employees, all of whom were selected as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected through observation, literature review, and questionnaires using a Likert scale. The data were then analyzed using descriptive and inferential statistics to test the proposed hypothesis. The findings show that transformational leadership, as measured through idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration, is in the very high category. Employee performance, measured in terms of work quantity, work quality, timeliness, attendance, and teamwork, also shows an optimal level. The analysis demonstrates that transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance. This indicates that better implementation of transformational leadership contributes to higher employee performance in supporting organizational goals and improving public service. Therefore, transformational leadership plays an important role in creating an effective work environment and encouraging employees to achieve optimal performance.

Keywords: *Transformational Leadership, Employee Performance, Public Administration, Local Government*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi pemerintah, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas, fungsi, serta pelayanan kepada masyarakat. Pegawai dengan kinerja yang baik menjadi penggerak utama dalam mencapai sasaran organisasi publik, termasuk pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata (Disporabudpar) Kota Tasikmalaya yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan kepemudaan, olahraga, kebudayaan, dan pariwisata. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi bagian penting dalam mendukung keberhasilan program pemerintah daerah dan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Perubahan lingkungan organisasi dan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik menuntut organisasi pemerintah untuk mampu beradaptasi dan melakukan inovasi. Kondisi tersebut tidak hanya membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga membutuhkan pemimpin yang mampu mengarahkan, memberikan motivasi, serta mengembangkan potensi pegawai. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan dengan kondisi tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional menekankan pada pemberian inspirasi, motivasi, pengembangan pegawai, serta kemampuan pemimpin dalam mendorong inovasi dan komitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan keberhasilan organisasi karena pemimpin berperan dalam mengarahkan dan menggerakkan individu untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang

pemimpin dapat memengaruhi moral, efisiensi, produktivitas, dan semangat kerja pegawai. Dalam mengelola pegawai, pemimpin juga perlu memperhatikan adanya perbedaan pemikiran, kebutuhan, keinginan, serta latar belakang setiap individu. Dengan demikian, diperlukan gaya kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pemberian arahan, tetapi juga mampu memberikan inspirasi, dorongan, dan bimbingan kepada pegawai.

Kinerja pegawai pada dasarnya berkaitan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai individu maupun kelompok dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Dalam organisasi pemerintah daerah, kinerja pegawai menjadi unsur penting karena berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam menjalankan program kerja dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pada Disporabudpar Kota Tasikmalaya, kinerja pegawai memiliki arti strategis dalam mendukung pengembangan sektor kepemudaan, olahraga, kebudayaan, dan pariwisata. Apabila kinerja pegawai tidak optimal, pencapaian tujuan organisasi, pelaksanaan program kerja, dan kualitas pelayanan publik dapat mengalami hambatan. Oleh sebab itu, penerapan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan kemampuan pegawai menjadi salah satu hal yang penting untuk diperhatikan.

Fenomena kinerja pegawai pada Disporabudpar Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari capaian kinerja organisasi. Disporabudpar Kota Tasikmalaya didukung oleh sekitar 44 pegawai yang bekerja pada berbagai bidang teknis dan administratif serta menghadapi sejumlah tantangan, antara lain keterbatasan anggaran, perubahan kebutuhan pelayanan publik, dan tuntutan peningkatan kualitas destinasi wisata pascapandemi. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Disporabudpar Kota Tasikmalaya tahun 2024, rata-rata capaian kinerja sasaran tercatat sebesar 138,44%, lebih tinggi dibandingkan target ideal sebesar 90%. Capaian tersebut menunjukkan adanya kondisi kinerja organisasi yang positif. Dalam LKIP tahun 2024, capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) kolektif sebesar 138,44% dikaitkan dengan optimalisasi program kerja pada bidang kepemudaan, olahraga, kebudayaan, dan pariwisata, efisiensi penyerapan anggaran, serta perbaikan nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Laporan tersebut juga menunjukkan adanya komitmen pimpinan, inovasi pelayanan publik, dan kolaborasi tim dalam mendukung pencapaian kinerja. Kondisi tersebut menjadi fenomena yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, khususnya mengenai apakah karakteristik kepemimpinan transformasional yang menekankan komitmen, inovasi, motivasi, dan kerja sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut, diperlukan suatu kajian empiris untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai di Disporabudpar Kota Tasikmalaya. Penelitian ini menjadi penting karena sektor kepemudaan, olahraga, kebudayaan, dan pariwisata membutuhkan pegawai yang mampu beradaptasi, berinovasi, bekerja sama, dan memiliki motivasi dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan dasar empiris bagi pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai serta mendukung optimalisasi pelayanan publik. Selain itu, penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai kepemimpinan transformasional dalam konteks pemerintahan daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Kota Tasikmalaya? Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Kota Tasikmalaya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan korelasional yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Objek penelitian dalam kajian ini adalah pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Budaya dan Pariwisata (Disporabudpar) Kota Tasikmalaya.

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai Disporabudpar Kota Tasikmalaya yang berjumlah 44 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, maka teknik penentuan sampel yang digunakan ialah total sampling, yakni seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi pegawai mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti buku, jurnal ilmiah, dokumen instansi, laporan kinerja, serta referensi lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu studi kepustakaan untuk memperoleh landasan teori, observasi langsung terhadap kondisi kerja pegawai, dokumentasi berupa data dan laporan instansi, serta penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber data utama penelitian.

Pengolahan data dilakukan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dilakukan pula pengujian korelasi untuk mengetahui tingkat hubungan antarvariabel serta analisis koefisien determinasi guna mengetahui besarnya kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS agar hasil penelitian dapat dianalisis secara objektif dan sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 26.

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X

No Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0,813	0,297	VALID
2	0,595	0,297	VALID
3	0,670	0,297	VALID
4	0,486	0,297	VALID
5	0,694	0,297	VALID
6	0,718	0,297	VALID
7	0,659	0,297	VALID
8	0,763	0,297	VALID
9	0,659	0,297	VALID
10	0,690	0,297	VALID
11	0,698	0,297	VALID
12	0,831	0,297	VALID

Sumber : Data Primer yang di olah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrument gaya kepemimpinan transformasional (X) dapat dijelaskan bahwa dari 12 pernyataan semuanya valid, karena angka korelasi yang diperoleh dibawah taraf signifkkn 5% (0,05) atau r Hitung > r Tabel.

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y

No Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0,723	0,297	VALID
2	0,736	0,297	VALID
3	0,780	0,297	VALID
4	0,739	0,297	VALID
5	0,764	0,297	VALID
6	0,739	0,297	VALID
7	0,745	0,297	VALID
8	0,699	0,297	VALID
9	0,747	0,297	VALID
10	0,680	0,297	VALID
11	0,838	0,297	VALID
12	0,852	0,297	VALID

Sumber : Data Primer yang di olah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa keseluruhan 12 butir pernyataan dinyatakan valid, sebab nilai korelasi yang dihasilkan berada di bawah taraf signifikansi 5% (0,05), atau dengan kata lain nilai r hitung > r tabel

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

	Variabel	Chronbachs Alpha	Syarat	Keterangan	
<i>Data yang</i>	Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y)	0,850	0,60	Reliabel	<i>Sumber : Primer di olah SPSS 26</i>
	Kinerja Pegawai (Y)	0,930	0,60	Reliabel	

Berdasarkan hasil uji realibilitas yang telah diujikan dapat diketahui bahwa hasil *Chronbachs Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal yang di syaratkan yaitu 0,60 maka variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan juga variabel Kinerja Pegawai dikatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

a). Karakteristik Responden

Tabel Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	28	63,7%
Perempuan	15	36,3%
Jumlah	44	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Tabel Responden Berdasarkan Status

No	Status	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	40
2	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	4
Total		44

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

a. Pengaruh Ideal (X)**Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengaruh Ideal**

No	Keterangan	ss	s	rr	Ts	sts	Jumlah Skor
1	Pimpinan memiliki integritas yang membuat saya merasa terhormat kepadanya	25	16	3	0	0	198
2	Pimpinan menjadi panutan (<i>role mode</i>) yang baik dalam berperilaku di kantor	21	20	2	1	0	193
3	Pimpinan membuat saya merasa bangga menjadi bagian dari tim kerjanya	22	18	4	0	0	194
Jumlah							585

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026***b. Motivasi Inspirasional (X)****Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi Inspirasional**

No	Keterangan	ss	s	rr	Ts	sts	Jumlah Skor
1	Pemimpin mendorong saya untuk slalu kreatif dan inovatif dalam bekerja	20	23	1	0	0	195
2	Pimpinan mengajak saya memecahkan masalah pekerjaan dengan cara baru	22	20	2	0	0	186
3	Pimpinan melatih saya untuk berpikir kritis dalm menghadapi setiap tantangan tugas	16	26	2	0	0	190
Jumlah							571

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

c. Stimulasi Intelektual (X)**Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Stimulasi Intelektual**

No	Keterangan	ss	s	rr	Ts	sts	Jumlah Skor
1	Pimpinan mampu mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi dengan sangat jelas	21	21	2	0	0	195
2	Pimpinan selalu menumbuhkan semangat dan optimisme kepada saya	22	19	3	0	0	195
3	Pimpinan memberikan keyakinan bahwa target kerja yang tinggi dapat dicapai Bersama	24	19	1	0	0	199
Jumlah							589

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026***d. Pertimbangan Individual****Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Pertimbangan Individual**

No	Keterangan	ss	s	rr	Ts	sts	Jumlah Skor
1	Pimpinan memberikan perhatian pribadi dan bimbingan (mentoring) kepada pegawai	20	19	4	1	0	190
2	Pimpinan mau mendengarkan aspirasi dan kebutuhan pengembangan diri pegawainya	22	19	3	0	0	195
3	Pimpinan bertindak sebagai mentor yang membantu saya mengatasi hambatan pribadi dalam bekerja	25	15	4	0	0	197
Jumlah							582

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

a. Jumlah Pekerjaan (Y)**Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Jumlah Pekerjaan**

No	Keterangan	ss	s	rr	Ts	sts	Jumlah Skor
1	Saya slalu menyelesaikan tugas dengan tingkat ketepatan dan kerapihan yang tinggi	23	17	4	0	0	195
2	Saya berusaha meminimalisir tingkat kesalahan dalam setiap hasil pekerjaan saya	24	19	1	0	0	199
Jumlah							394

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026***b. Kualitas Kerja (Y)****Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Kualitas Kerja**

No	Keterangan	ss	s	rr	Ts	sts	Jumlah Skor
1	Saya mampu mencapai target volume kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi	18	23	3	0	0	193
2	Jumlah beban kerja yang diberikan kepada saya slalu dapat saya selesaikan seluruhnya	22	18	4	0	0	194
Jumlah							387

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026***c. Ketepatan Waktu (Y)****Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Penggunaan Ketepatan Waktu**

No	Keterangan	ss	s	rr	Ts	sts	Jumlah Skor
1	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat (deadline) yang ditentukan	21	21	2	0	0	195
2	Saya menggunakan waktu jam kerja secara efisien untuk menyelesaikan tanggung jawab saya	23	19	2	0	0	197

Jumlah						392
--------	--	--	--	--	--	-----

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

d. Kehadiran (Y)

Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Kehadiran

No	Keterangan	ss	s	rr	Ts	sts	Jumlah Skor
1	Saya sangat disiplin dalam menaati segala peraturan kerja yang berlaku di instansi	21	18	5	0	0	192
2	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap keberhasilan program-program di DISPORABUDPAR kota Tasikmalaya	23	19	2	1	0	197
Jumlah							389

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

e. Kemampuan Kerja

Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Kemampuan Kerja

No	Keterangan	ss	s	rr	Ts	sts	Jumlah Skor
1	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	23	19	2	0	0	197
2	Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan tim	26	16	3	0	0	198
Jumlah							395

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

3. 3 Analisis Verifikatif

A. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.491	5.703		1.840
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.797	.106	.756	7.487

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: data hasil uji SPSS26

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, diperoleh persamaan regresi sederhana $Y = 10,491 + 0,797X$, dengan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel bebas (X). Nilai konstanta sebesar 10,491 menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional bernilai nol (tidak diterapkan), maka estimasi nilai dasar Kinerja Pegawai adalah sebesar 10,491. Sementara itu, nilai koefisien regresi (B) untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah sebesar 0,797 yang bernilai positif.

B. Uji Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.561	3.75006

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: data hasil uji SPSS26

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,756 yang menunjukkan hubungan kuat dan searah antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai. Nilai R Square sebesar 0,572 atau 57,2% menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 57,2%, sedangkan 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

C. Uji T**Tabel Uji T**
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.491	5.703		1.840	.073
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.797	.106	.756	7.487	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: data hasil uji SPSS26

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 7,487 dengan koefisien regresi (B) positif sebesar 0,797. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan t-tabel pada derajat kebebasan ($df = 43 - 2 = 41$) dan taraf signifikansi 5% (0,05), yaitu sebesar 2,019. Karena nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($7,487 > 2,019$), maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik.

Selain berdasarkan perbandingan nilai t-hitung dan t-tabel, pengujian juga dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig.). Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai signifikansi <0,001, yang berarti lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05 ($<0,001 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, Gaya Kepemimpinan Transformasional di DISPORABUDPAR Kota Tasikmalaya berada pada kategori sangat tinggi dan Kinerja Pegawai juga berada pada kategori sangat tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan kontribusi sebesar 57,2%. Oleh karena itu, pimpinan disarankan mempertahankan penerapan kepemimpinan transformasional sekaligus meningkatkan stimulasi intelektual melalui dorongan kepada pegawai untuk menemukan solusi dan cara kerja baru. Pegawai juga diharapkan meningkatkan inisiatif dalam mengerjakan tugas tambahan guna mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amandasari, A. Y., Woloir, C. W., & Faslah, R. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada PT X Di Jakarta Pusat. *IJESPG (International Journal Of Engineering, Economic, Social Politic And Government)*, 1(3), 175–182.
- Ambarwati, A., & Raharjo, S. T. (2018). Prinsip Kepemimpinan *Character Of A Leader* Pada Era Generasi Milenial. *PHILANTHROPY: Journal Of Psychology*, 2(2), 114–127.
- Arikunto. (2018). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (R. Damayanti, Ed.; 3rd Ed.). Bumi Aksara.
- Arikunto. (2021). *Penelitian Tindakan Kelas* (Suryani, Ed.; Revisi). Bumi Aksara.

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Abadi Tejokusumo, Ed.; 9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management Of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Prentice Hall.
- Juhro, S. M. (2020). *Transformational Leadership*. <https://doi.org/https://share.google/C7bth1juw6ymzzuua>
- Karim, S., & Aceh, F. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Religiusitas Dengan Kinerja Pegawai. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 2(2), 116–130.
- Magdalena, C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. *Al-Irsyad: Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 6(1).
- Majid, M. S., Rahman, N., & Idris, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Anggota Polsek Galesong Utara Polres Takalar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(5), 832–.
- Marbawi, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNIMAL Press.
- Nugroho, D., Fitria, C., Ramadan, G., Rahayu, R., Aninditya, S., & Annisa, T. Z. N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 144–153.
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi Dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071–2072.
- Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (2nd Ed.). Alfabeta.
- Suriani, N., & Hakim, L. (2023). Superioritas Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(2), 55–64.
- Syam, S. (2021). Tinjauan Gaya Kepemimpinan Pada Perusahaan PT Victory International Futures. *Cross-Border*, 4(1), 336–347.