

Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Adinda Fitriana¹, Muafi²^{1,2}Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta19311369@students.uii.ac.id

Abstract

This study aims to determine how the form of transformational leadership style is applied in the Bappelitbangda office of Batu Bara Regency and how the influence of the role of this leadership style in increasing work motivation and employee performance then comparing the situation in the field with the theories that have been obtained by the author. The data analysis method used by the author in this research is a case study with a qualitative method and descriptive approach obtained through observation and interview data collection techniques with the employees concerned as primary data, as well as conducting documentation in the environment around the office as secondary data. The results of the research that has been done show that the role of transformational leadership applied by the leader has been running well, there is a positive influence in increasing work motivation and employee performance and can be said to be able to increase work motivation and employee performance at the Bappelitbangda office, Batu Bara Regency, North Sumatra.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance, Role, Leader.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada kantor Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara dan bagaimana pengaruh peranan dari gaya kepemimpinan ini dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai kemudian membandingkan keadaan yang ada di lapangan dengan teori-teori yang telah didapatkan oleh penulis. Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan metode kualitatif dan pendekatan deskriptif yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data observasi dan wawancara dengan pegawai yang bersangkutan sebagai data primer, serta melakukan dokumentasi di lingkungan sekitar kantor sebagai data sekunder. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa peran kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin sudah berjalan dengan baik, terdapat pengaruh yang positif dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai dan dapat dikatakan bisa meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di kantor Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Peranan, Pemimpin.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi yang berbentuk pemerintahan tentunya mempunyai tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang ingin dicapai melalui pekerjaan yang akan dilakukan [1]. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka sumber daya manusia harus direncanakan dan dikelola semaksimal mungkin agar organisasi tetap dapat mempertahankan kinerjanya dan terus berkembang mengikuti kemajuan zaman. Pengelolaan sumber daya harus dilakukan secara akurat terutama dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan sumber daya, guna mempertahankan eksistensi organisasi [2]. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting dan dominan yang membantu lembaga pemerintah mencapai tujuannya. Sumber daya yang terpenting dalam hal ini adalah pegawai [3]. Pegawai merupakan sumber keberhasilan organisasi dan penggerak utama seluruh aktivitas organisasi yang ada di instansi pemerintahan [4].

Untuk menggerakkan pegawai agar sesuai dengan keinginan organisasi, maka perlu dipahami motivasi pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan kinerja pegawai [5]. Motivasi dalam bekerja sangatlah penting bagi seorang pegawai dikarenakan motivasi dapat membangkitkan semangat kerja dan menjadikan pegawai tersebut bersedia mencerahkan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah [6]. Motivasi berprestasi pegawai dalam mencapai jenjang karir yang lebih tinggi merupakan bentuk dari capaian seorang pemimpin perusahaan yang telah berhasil menjadi motivator untuk pegawainya dan merupakan sumber modal yang berharga jika pegawai loyal terhadap perusahaan dan menginginkan kemajuan karir di dalam perusahaan [7].

Seseorang yang bermotivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan dampak positif terhadap individu, rekan kerja, lingkungan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai [8]. Oleh karena itu, setiap pegawai yang bekerja di BAPPELITBANGDA

Kabupaten Batu Bara, perlu diberi motivasi yang tinggi agar setiap pegawai termotivasi dan berusaha untuk berbuat lebih baik serta siap mengerahkan seluruh kemampuannya sehingga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan [9]. Maka dari itu, penting bagi institusi dalam memilih pemimpin untuk mendapatkan sumber daya yang mereka butuhkan [10].

Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi pada dasarnya adalah memotivasi pegawainya untuk mencapai kinerja yang lebih baik [11]. Untuk itu, dalam mengelola suatu organisasi agar selaras dengan tujuan organisasi, diperlukan sosok pemimpin yang dapat memberikan contoh positif karena kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai [12]. Kepemimpinan secara umum diartikan sebagai tindakan mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan dan menggerakkan bawahan agar bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya dalam organisasi tempatnya bekerja. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada sifat dan karakteristik pribadi pemimpin, tetapi juga pada gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin ketika menangani situasi, perilaku kepemimpinan yang tepat, dan praktik pengembangan kepemimpinan yang tepat seperti pendidikan dan pelatihan [13].

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, maka seorang pemimpin dapat memotivasi pegawainya untuk bekerja sebaik mungkin sesuai dengan *job description* masing-masing, sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan [14]. Oleh karena itu, penulis memilih fokus pada gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini karena dalam teori ini, pemimpin transformasional dapat memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitarnya dengan memberikan semangat, makna dan tantangan dalam pekerjaan mereka [15]. Dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional erat kaitannya dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Oleh karenanya peneliti mencoba untuk menginterpretasikannya ke dalam ruang lingkup Kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara. Secara umum, Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Batu Bara membutuhkan pegawai yang memiliki kualifikasi di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan Daerah.

Kualifikasi tersebut harus mencakup kompetensi dalam hal ilmu perencanaan Wilayah dan Kota, infrastruktur, maupun penanganan hal-hal teknis yang terjadi di lapangan [16]. Berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa masih ada kurangnya kesadaran dari masing-masing pegawai atas tanggung jawab yang telah diberikan pemimpin kepada mereka sehingga antar pegawai saling melemparkan tugas masing-masing [17]. Masalah kinerja lainnya yang ditemukan adalah ketelitian yang kurang dari pegawai dalam mengerjakan tugas dapat dilihat dari masih seringnya terjadi kesalahan dalam mengolah data

sehingga banyak koreksi dari pemimpin. Oleh karena itu, peran kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam organisasi sangatlah penting dikarenakan pemimpin adalah orang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan [18].

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang yang berangkat dari fenomena yang sering terjadi di lingkungan masyarakat khususnya permasalahan yang terjadi didalam ruang lingkup pekerjaan BAPPELITBANGDA yaitu masalah kepemimpinan. Oleh karenanya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai, apa saja hambatan pemimpin yang ditemukan penulis dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai, dan apa saja upaya-upaya yang dapat dilakukan pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara?.

Pemimpin transformasional ditandai dengan memiliki visi yang jelas, berupaya mencapainya secara benar, mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, membangun kreativitas dan kepercayaan pada bawahannya serta mendukung pertumbuhan dan perkembangan bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa, jika pemimpin berupaya menyadarkan bawahannya akan pentingnya nilai-nilai kerja dan mendorong perubahan untuk mencapai kepentingan organisasi dan keuntungan bersama, maka pemimpin dan bawahan mempunyai pandangan yang sama untuk mencapai tujuan kepentingan bersama dan hubungan kepemimpinan akan terjadi proses perubahan memobilisasi mereka untuk bekerja menuju pencapaian tujuan [19].

Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Pendekatan transformasional secara signifikan menghasilkan perubahan dalam kehidupan seseorang dan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana pemimpin dan bawahannya saling bekerjasama dalam membantu meningkatkan semangat kerja dan motivasi kerja yang lebih tinggi di tempat kerja. Jika seorang pemimpin tidak memiliki kekuatan yang cukup untuk mempengaruhi orang-orang yang menjadi sandaran efektivitas tim yang dipimpinnya, maka dia tidak akan mampu mencapai tujuan organisasi [20].

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional tidak hanya dapat meningkatkan kinerja pegawai saja melainkan juga dapat meningkatkan perilaku kreatif pegawai dalam dunia kerja. Dengan demikian, pegawai mendapatkan inspirasi untuk berpikir secara kreatif dan mendorong inovasi dalam organisasi melalui gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan memiliki peran beranekaragam, mulai dari penyelesaian konflik, peran pengambilan keputusan, peran penyampaikan informasi, peran

mempengaruhi, hingga peran membangun hubungan dalam berkomunikasi.

Kepemimpinan transformasional terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu *Pengaruh Idealis* (Idealized Influence). Perilaku yang menyebabkan seorang pemimpin dipandang sebagai panutan bagi para bawahannya untuk menunjukkan kualitas karismatiknya dan membimbing bawahannya untuk menjadi seperti dirinya. Dalam kepemimpinan transformasional, pengaruh idealis berkaitan dengan sifat pemimpin yang menjadi panutan bagi para bawahannya dan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi untuk mengatasi setiap tantangan dan permasalahan yang berkaitan dengan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*). Dalam kepemimpinan transformasional, motivasi inspirasional berkaitan dengan cara pandang bahwa pemimpin bersikap dengan cara yang memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar dengan memberikan makna dan tantangan kepada bawahannya, menunjukkan antusiasme dan optimisme serta mempunyai gambaran visi dan misi yang jelas terhadap kondisi masa depan yang dapat dicapai secara optimis. *Stimulasi Intelektual* (*Intellectual Stimulation*). Dalam kepemimpinan transformasional, stimulasi intelektual berkaitan dengan perilaku pemimpin yang mampu melibatkan bawahannya untuk mengambil keputusan melalui diskusi, mau memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berusaha inovatif dan kreatif dan bersedia untuk menerima kritik dan saran dari para bawahannya. Perhatian Individual (*Individualized consideration*). Dalam kepemimpinan transformasional, perhatian individual berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam menghasilkan pertumbuhan organisasi yang mendukung capaian tujuan pengembangan inovasi dalam pembangunan, memperlakukan bawahan secara setara, membangun komunikasi secara efektif dan aktif serta menyikapinya secara khusus dengan memperhatikan, mendengarkan kebutuhan dan keinginan bawahan secara langsung.

Motivasi kerja sebagai suatu proses yang berperan terhadap intensitas, arah, dan lamanya usaha seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Selain itu, motivasi juga dapat digunakan untuk menjelaskan mengapa seseorang melakukan suatu pekerjaan dan apa yang dilakukan mereka. Motivasi ada dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mengacu pada tingkah laku seseorang untuk bertindak karena tertarik dan puas dengan aktivitasnya, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang diungkapkan dalam bentuk penghargaan atau pujian yang berperan sebagai alat bagi perilaku seseorang, sehingga menimbulkan kepuasan. Bukti empiris dari motivasi kerja bawahan dipengaruhi oleh faktor

intrinsik seperti kompetensi, otonomi, tanggung jawab, interaksi sosial dan harga diri, serta faktor ekstrinsik seperti mendapatkan penghargaan, mendapatkan pengakuan dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan atau manajer.

Ada beberapa indikator dari motivasi kerja, yaitu balas jasa adalah semua yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai atas jasanya terhadap organisasi. Kondisi Kerja adalah Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yaitu menjadi tempat kerja bagi para pegawai yang bekerja pada lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu membuat pekerja merasa nyaman dan mendukung kelancaran untuk menjalankan aktivitasnya dengan baik. Fasilitas Kerja adalah Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang di tempati dan dinikmati oleh pegawai, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun demi kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai yang diinginkan oleh semua orang di tempat kerja. Setiap orang berbeda prestasinya karena manusia berbeda satu sama lain. Pengakuan dari atasan adalah Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawai telah melaksanakan motivasi yang telah diberikan atau tidak. Pekerjaan itu sendiri adalah Pegawai yang mengerjakan pekerjaannya sendiri dengan baik dapat menjadi motivasi buat pegawai lainnya. *Kinerja Pegawai* adalah Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai tidaklah mudah karena kinerja pegawai bukanlah suatu konsep yang berdiri sendiri, melainkan bergantung pada banyak variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerja pegawai diukur dengan menggunakan penilaian kinerja. Organisasi menggunakan penilaian kinerja pegawai untuk menentukan apakah aktifitas dan output yang dihasilkan sudah sesuai dengan tujuan organisasi. Penilaian tersebut digunakan untuk mengetahui sejauh mana tujuan organisasi tercapai dalam waktu atau batas waktu yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Kinerja pegawai (*work performance*) adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja pegawai yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Setiap pegawai yang bekerja dalam organisasi memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan keinginan bagi setiap perusahaan. Ada indikator-indikator tentang kinerja pegawai dan diuraikan adalah kualitas adalah dalam bekerja sangat mementingkan ketelitian dan harus memerhatikan kerapihan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Kuantitas adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dapat diukur melalui jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan target awal yang ditentukan. Ketepatan waktu adalah dalam melaksanakan pekerjaan, dilakukan dengan benar dan tepat waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Efektivitas adalah memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan. Kemandirian adalah memiliki inisiatif dalam menjalankan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan. Komitmen kerja adalah bawahan dengan atasan menjalin hubungan yang baik, mempunyai tanggung jawab dengan baik terkait pekerjaan yang dilakukan dan bertahan apabila ada lowongan pekerjaan di tempat lain yang lebih menjanjikan.

2. Metode Penelitian

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam laporan magang ini adalah studi kasus dengan metode kualitatif dan pendekatan deskriptif yang diperoleh melalui data secara langsung (wawancara) kepada pegawai BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara. Penelitian kualitatif yang dipakai sebagai metode penelitian menunjukkan bahwa sifat dari masalah yang diamati dapat berubah dan berkembang secara alami sesuai situasi dan kondisi di lapangan. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi gambaran secara sistematis mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian ini dilakukan dengan fokus pada kasus-kasus tertentu yang diamati sekaligus dianalisis secara cermat untuk menentukan sebuah kesimpulan dan solusi.

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu pengamatan (observasi), wawancara, dan dokumentasi. Kemudian data yang digunakan berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung oleh penulis yang berisi kumpulan informasi yang didapat dari hasil observasi yang telah dilakukan selama menjalankan studi dan wawancara dengan objek penelitian yaitu pegawai BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara. Data sekunder merupakan data pendukung dalam penelitian yang memperoleh hasil dari dokumentasi berupa sejarah instansi pemerintahan, struktur organisasi, dan gambaran yang telah didapat penulis selama penelitian di Kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara.

3. Hasil dan Pembahasan

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam tercapainya suatu kinerja pegawai bahkan dapat dikatakan kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh organisasi pemerintahan sangat ditentukan dari peranan pemimpinnya. Oleh karena itu, melalui gaya kepemimpinan transformasional pemimpin dapat memainkan perannya dengan baik

dalam memotivasi pegawainya untuk mencapai hasil kinerja yang baik. Untuk menjadi pemimpin transformasional, ada dua tugas yang harus dilakukan yaitu pentingnya membangun kesadaran bawahan akan meningkatkan produktivitas organisasi, dan mengembangkan komitmen organisasi dengan mengembangkan kesadaran tanggungjawab pada organisasi. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan teori gaya kepemimpinan transformasional karena teori tersebut menjelaskan bahwa pemimpin transformasional memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitarnya dengan memberikan semangat, makna dan tantangan dalam pekerjaan mereka. Adapun teori kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh idealis (*Idealized Influence*), motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*), stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*) dan perhatian individual (*Individualized Consideration*).

Masing-masing indikator dapat dijabarkan adalah kepala Badan BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara merupakan contoh teladan yang baik, tegas, rajin dan disiplin bagi pegawainya karena dalam melakukan pekerjaan Kepala Badan selalu datang tepat waktu dan ketika ada pekerjaan yang belum terselesaikan Kepala Badan tidak akan pulang walaupun jam kerjanya sudah habis. Adapun ketika membuat suatu kebijakan dan aturan, Kepala Badan akan ikut dalam menjalankan aturan tersebut sehingga dapat mendorong para bawahan untuk bersama-sama taat terhadap aturan yang sudah ditetapkan. Hal ini dapat memotivasi dan mendorong bawahan untuk disiplin dan taat terhadap aturan. Oleh karena itu, ketika pimpinan melakukan sesuatu, pemimpin harus memberikan contoh yang baik agar bawahannya dapat mengikuti.

Salah satu cara untuk memotivasi pegawai dalam bekerja adalah dari segi finansial, yaitu berupa pemberian gaji bulanan tepat waktu dan memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Tujuan pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Selain itu, prestasi kerja juga perlu mendapatkan apresiasi dari pemimpin yaitu berupa *reward*. Untuk mendapatkan *reward* tersebut perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai dimana pemimpin melakukan evaluasi dengan cara mengecek dan mengamati kerja pegawainya di setiap bidang untuk diberikan penilaian apakah semua pegawai sudah menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab masing-masing. Pemberian *reward* pada pegawai bukan semata untuk mempertahankan mereka, melainkan juga untuk memotivasi pegawai agar lebih baik dan giat lagi dalam bekerja. Pemberian *reward* kepada pegawai sangat diperlukan karena pegawai akan merasa bahwa kinerjanya telah dihargai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional merupakan kesempatan yang diberikan Kepala Badan Bappelitbangda kepada

pegawai untuk mengekspresikan kreativitas yang dimiliki. Pegawai juga ikut serta dalam proses pengambilan keputusan serta diberikan kebebasan untuk pegawai dalam memberikan kritik dan saran kepada Kepala Badan bertujuan untuk target dan kepentingan bersama. Kepala Badan selalu terbuka untuk menawarkan kesempatan ini kepada siapapun untuk mengembangkan kreativitas mereka.

Peran pemimpin di Bappelitbangda dalam memberikan perhatian kepada bawahannya adalah dengan cara siap mendengarkan keluhan dari bawahannya dan siap untuk memberikan solusi yang terbaik walaupun tidak 100% terlaksanakan akan tetapi pemimpin sudah memberikan yang terbaik untuk kesejahteraan bawahannya. Adapun bentuk perhatian lainnya dari Kepala Badan untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan memberikan hiburan kepada pegawainya untuk tidak terlalu stress dalam bekerja seperti membuat acara di luar kantor dan di luar jam kerja dan ketika ada kegiatan yang diselenggarakan di kantor pemimpin akan turut hadir meramaikan kegiatan tersebut. Maka secara tidak langsung hal ini dapat membangun hubungan yang baik dan keakraban antara atasan dan bawahan sehingga lingkungan kerja terasa nyaman dan aman.

Hambatan yang ditemukan penulis dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah kurangnya fasilitas kerja seperti ruangan yang sempit serta kurangnya jumlah (PC) dan printer di setiap meja ruangan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana penunjang yang berguna untuk memperlancar kegiatan organisasi dan digunakan dalam kegiatan sehari-hari. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, sarana prasarana kantor harus lengkap dan nyaman gunanya untuk menunjang pekerjaan agar tidak menghambat pekerjaan yang dilakukan sehingga menjadi efisien. Hambatan yang ditemukan pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu ketelitian yang kurang dari pegawai dalam mengerjakan tugas dapat dilihat dari masih seringnya terjadi kesalahan dalam mengolah data sehingga banyak koreksi dari pemimpin. Oleh karena itu, betapa pentingnya peran pemimpin dalam suatu organisasi sebagai orang yang mengendalikan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut: Pegawai Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara harus menambah pengetahuannya melalui membaca khususnya terkait aturan-aturan yang sudah diperbarui. Keterampilan perlu ditingkatkan melalui keikutsertaan pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing dalam mengikuti pelatihan, diklat dan studi banding. Dengan pesatnya perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi mengakibatkan pegawai harus selalu mengejar ketertinggalan yang ada dan hal ini tidak dapat dihindari. Oleh karena itu, pegawai diharuskan sejalan dengan tren yang sedang berkembang. Pegawai harus siap dengan teknologi

informasi yang baru karena dalam menjalankan pekerjaan mereka selalu dihadapkan dengan teknologi seperti penggunaan komputer, printer dan menggunakan *gadget* seperti handphone yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan. Penting memberikan sanksi yang tegas karena aturan dan disiplin merupakan sarana untuk membatasi apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam melakukan pekerjaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil riset dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: gaya kepemimpinan transformasional sudah baik dan dapat dikatakan bisa meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kantor Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara. Namun dalam hal ini, implementasi yang dilakukan masih dikatakan belum optimal dikarenakan ada beberapa hambatan yang ditemukan. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional akan lebih efektif dan memberikan hasil yang lebih signifikan apabila Kepala Badan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara dapat menyelesaikan semua hambatan yang ada di dalam lingkungan kerja tersebut dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai, seperti memperhatikan fasilitas-fasilitas yang ada dikantor dengan menambahkan jumlah PC dan printer untuk tiap ruangan dan diharapkan pemimpin setempat dapat mencari solusi terkait ruang kerja kantor dengan melakukan penambahan ruangan kerja dengan cara membangunkan ruang kerja di bagian tanah yang masih kosong atau bisa dilakukan dengan cara mengelola atau mengatur penataan ruang kantor di Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara agar terlihat lebih luas dan nyaman sehingga para pegawai dapat melanjutkan kelangsungan pekerjaan dan melaksanakan tugas dengan baik. Pengaruh idealis (*Idealized Influence*), yang diberikan Kepala Badan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara kepada bawahannya dapat dijadikan contoh yang baik dan dapat diikuti oleh bawahannya serta mendapatkan hasil kinerja yang diinginkan. sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut. Kepala Badan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara telah memberikan motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*), yang bertujuan untuk menginspirasi dan mempengaruhi bawahan ke hal yang positif dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam memberikan stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*), Kepala Badan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara dapat mendorong bawahan untuk lebih kreatif, dalam menghilangkan rasa malas untuk mengeluarkan ide-ide dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Dalam memberikan perhatian individual (*Individualized concideration*), Kepala Badan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara selalu mendengarkan saran dan keluhan dari para bawahan dan lebih mewujudkan keluhan dari mereka serta mengerti kebutuhan bawahannya. .

Daftar Rujukan

- [1] Lasiny, D. A., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2021). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction as A Mediation Variable. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(6), 833–842. DOI: <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.6.73>.
- [2] Yusup, A., & Maulani, I. E. (2023). The Influence of Transformational Leadership on Employee Motivation. *Devotion Journal of Community Service*, 4(3), 798–802. DOI: <https://doi.org/10.36418/devotion.v4i3.441>.
- [3] Muklis, M., Nugroho, R., & Riyadi, S. (2022). Transformational Leadership, Work Motivation On Job Satisfaction, Employee Performance at National Amil Zakat Institution. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 1(7), 722–736. DOI: <https://doi.org/10.55324/ijoms.v1i7.139>.
- [4] Garad, A., Haryono, S., Yaya, R., Pratolo, S., & Rahmawati, A. (2022). The Relationship Between Transformational Leadership, Improving Employee's Performance and the Raising Efficiency of Organizations. *Management and Production Engineering Review*, 13(2), 15–30. DOI: <https://doi.org/10.24425/mper.2022.142052>.
- [5] Karyaningsih, P. D., Syania Furi, A., Cahyaningsih, N., & anna, P. (2021). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Job Satisfaction. *SSRN Electronic Journal*. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3875056>.
- [6] Nurhalim, A. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Bina Manajemen*, 8(2), 49–66. DOI: <https://doi.org/10.52859/jbm.v8i2.86>.
- [7] Susanto, O. W. N., Riyadi, S., & Halik, A. H. (2023). The Influence of Transformational and Transactional Leadership on Employee Performance with Discipline and Integrity as Intervening Variables at Telkom Group South Surabaya. *International Journal of Social Science And Human Research*, 06(01). DOI: <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i1-74>.
- [8] Wijayanti, K., & Aini, Q. (2022). The Influence of Transformational Leadership Style to Nurse Job Satisfaction and Performance in Hospital. *Journal of World Science*, 1(7), 485–499. DOI: <https://doi.org/10.36418/jws.v1i7.69>.
- [9] Kwarteng, S., Frimpong, S. O., Asare, R., & Wiredu, T. J. N. (2023). Effect of Employee Recognition, Employee Engagement on Their Productivity: The Role of Transformational Leadership Style at Ghana Health Service. *Current Psychology*. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04708-9>.
- [10] Lelloolsima, H., Noya Van Delsen, M. S., & Lesnussa, Y. A. (2021). Analisis Regresi Linier Berganda untuk Melihat Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Transformasional, dan Motivasi Kerja (Studi Kasus: PT. Telkom Ambon). *JUSTE (Journal of Science and Technology)*, 2(1), 90–96. DOI: <https://doi.org/10.51135/justevol2issue1page90-96>.
- [11] Grishnova, O. A., & Suprun, K. V. (2022). The Effective Management of Distance Work In Conditions of Modern Challenges. *Theoretical And Applied Issues Of Economics*, 44, 35–47. DOI: <https://doi.org/10.17721/tppe.2022.44.4>.
- [12] Genevičiūtė-Janoniene, G., & Endriulaitienė, A. (2010). Darbuotojų Asmenybės Bruožų, Subjektyviai Vertinamo Transformacino Vadovavimo Stiliaus, Darbo Motyvacijos Ir Įsipareigojimo Organizacijai Šaueikos Modelis. *Psichologija*, 41, 50–67. DOI: <https://doi.org/10.15388/psichol.2010.0.2579>.
- [13] Lee, M.-K. (2012). A Study on the Leadership of Team Leaders and the Organizational Commitment of the Followers in an Employment Service Agencies. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 13(7), 2909–2920. DOI: <https://doi.org/10.5762/kais.2012.13.7.2909>.
- [14] Garcia Manga, M., Llovet, R., & Pastor Tejedor, A. C. (2014). Leadership As A Basis For Excellence In The Organizational Climate. *Investigação e Intervenção Em Recursos Humanos*, 4(4). DOI: <https://doi.org/10.26537/iirh.v0i4.2088>.
- [15] Bass, B. M., B. J. Avolio, D. I. Jung & Y. Berson (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2): 207-218. DOI: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.88.2.207>.
- [16] Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). The Role Of Leadership In A Digitalized World: A Review. *Frontiers in psychology*, 10, 1938. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01938>.
- [17] Basuki, J. (2021). Tantangan Ilmu Administrasi Publik: Paradigma Baru Kepemimpinan Aparatur Negara. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 160–181. DOI: <https://doi.org/10.22225/pi.6.2.2021.160-181>.
- [18] Yang, B., Wang, L., & Mohammed, B. O. (2019). Improving the Organizational Knowledge Sharing Through Online Social Networks: The Mediating Role of Employee Motivation. *Kybernetes*, 49(11), 2615-2632. DOI: <https://doi.org/10.1108/K-07-2019-0508>.
- [19] Garcia, O. F., Serra, E., Zácares, J. J., Calafat, A., & García, F. (2020). Alcohol Use And Abuse and Motivations for Drinking and Non-Drinking Among Spanish Adolescents: Do We Know Enough When We Know Parenting Style?. *Psychology & health*, 35(6), 645-664. DOI: <https://doi.org/10.1080/08870446.2019.1675660>.
- [20] Yammarino, F. J., Spangler, W. D., & Bass, B. M. (1993). Transformational Leadership and Performance: A Longitudinal Investigation. *The Leadership Quarterly*, 4(1), 81–102. DOI: [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(93\)90005-E](https://doi.org/10.1016/1048-9843(93)90005-E).