

Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen

Original Article

Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sirombu Kabupaten Nias Barat

Eliyakim Daeli*, Delipiter Lase, Odaligoziduhu Halawa, Robin Markus Putra Waruwu

Author Affiliation

Department of Management
Universitas of Nias

*Corresponding author e-mail:
eliyakin25@gmail.com

Article Information

Received: August 20, 2025
Revised: August 27, 2025
Accepted: August 29, 2025

Keywords

transformational leadership;
employee performance; public
service; communication; motivation;
discipline; Sirombu Sub-district
Office

Abstract

This study examines how transformational leadership is enacted at the Sirombu Sub-district Office, identifies implementation barriers, and proposes optimization strategies to enhance employee performance and public service quality. Using a qualitative descriptive design drawing on in-depth interviews, observation, and document review with key role holders (sub-district head, secretary, structural officials, staff) and community representatives. Data were analyzed using Miles–Huberman’s interactive model. The results show that transformational leadership is evident through role modelling (discipline, accountability), inspirational motivation (clear vision, recognition), open two-way communication and participation (involvement in decision-making), and intellectual stimulation (space for ideas and innovation). These practices foster employee discipline, motivation, and proactivity, yet translation into consistent public service remains uneven. Key barriers include uneven vision comprehension, inconsistent two-way communication, unstructured reward systems, limited cross-unit coordination, gaps in ICT skills, and procedural complexity/opacity perceived by service users. In conclusions, optimization requires sustained capacity-building and coaching, direct performance evaluation with a human-centered disciplinary approach, standardized recognition and KPIs, stronger formal coordination, streamlined procedures with transparent information, and digital enablement of HR and service processes so internal gains are consistently experienced by citizens.

@ 2025 Authors | PT Delada Cahaya Masagro

This article is published under the [CC Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstrak

Artikel ini menganalisis penerapan kepemimpinan transformasional di Kantor Camat Sirombu, mengidentifikasi kendala implementasi, serta merumuskan strategi optimalisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas layanan publik. Menggunakan penelitian kualitatif-deskriptif dengan sumber data utama wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pemangku peran kunci (camat, sekretaris camat, pejabat struktural, staf) dan perwakilan masyarakat. Analisis mengikuti model interaktif Miles–Huberman (reduksi, penyajian, verifikasi) dengan triangulasi sumber/metode dan member check untuk menjamin kredibilitas. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tampak melalui keteladanan (disiplin, tanggung jawab), motivasi-inspirasi (visi yang jelas, apresiasi), komunikasi-partisipasi (dua arah, pelibatan dalam keputusan), serta stimulasi intelektual (ruang ide dan inovasi). Dampaknya positif pada disiplin, motivasi, dan proaktivitas pegawai; namun belum merata diterjemahkan ke konsistensi layanan publik. Kendala utama meliputi pemahaman visi yang belum merata, komunikasi dua arah yang belum konsisten, sistem penghargaan yang belum terstruktur, koordinasi lintasbagian yang terbatas, serta kesenjangan penguasaan TIK dan prosedur layanan. Sebagai kesimpulan, optimalisasi memerlukan penguatan pembinaan/pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja langsung dengan pendekatan humanis, standarisasi apresiasi dan KPI, penguatan koordinasi formal, simplifikasi prosedur dan transparansi informasi, serta dukungan digital (HR/layanan) agar manfaat internal dirasakan masyarakat secara konsisten.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional; kinerja pegawai, pelayanan publik, komunikasi, motivasi, disiplin

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan faktor krusial dalam menentukan arah, kebijakan, serta keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun dunia usaha. Pemimpin yang efektif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga mampu membawa perubahan positif dan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Di tengah dinamika perubahan yang cepat, gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang relevan karena menekankan inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu dalam organisasi (Bass & Riggio, 2006; Northouse, 2021).

Kepemimpinan transformasional menitikberatkan pada pembentukan visi yang kuat, pemberian dorongan moral maupun intelektual, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin dengan karakter ini berupaya mengembangkan potensi pegawai agar termotivasi untuk bekerja secara kreatif, berdedikasi, dan penuh tanggung jawab. Keunggulan kepemimpinan transformasional terletak pada kemampuannya dalam mengelola perubahan, membangun budaya adaptif, serta menciptakan komunikasi yang efektif dengan pegawai. Komunikasi yang baik memungkinkan penyampaian visi dan misi organisasi secara jelas, membangun umpan balik konstruktif, dan pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Robbins & Judge, 2023).

Bass & Riggio (2006) menguraikan empat dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh idealis, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Keempat dimensi ini membentuk fondasi kepemimpinan yang mampu meningkatkan dedikasi, kreativitas, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pemimpin transformasional juga memiliki kemampuan menggerakkan individu untuk mencapai tujuan bersama melalui hubungan yang kuat dengan pegawai (Northouse, 2021). Dengan demikian, gaya kepemimpinan ini tidak hanya menciptakan iklim kerja yang positif, tetapi juga mendorong inovasi dan kolaborasi yang penting bagi keberhasilan organisasi.

Kinerja pegawai, sebagai hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan. Robbins & Judge (2023) menegaskan

bahwa kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, sementara Mangkunegara (2021) mengelompokkan indikator kinerja pegawai ke dalam kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, inisiatif dan kreativitas, kerja sama, serta tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya terkait pencapaian target, tetapi juga menyangkut sikap, kreativitas, dan keterlibatan dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu telah memperkuat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Jenadun (2018) membuktikan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di Kantor Camat Rahong Utara berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi, inspirasi, dan pemberdayaan individu. Simanjuntak (2021) juga menemukan bahwa pemimpin transformasional di Kantor Kecamatan Siborong-borong menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, mendorong apresiasi, serta meningkatkan motivasi pegawai dalam pelayanan publik. Penelitian lainnya, seperti Hidayat (2020), menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong inovasi, kedisiplinan, dan budaya kerja kolaboratif melalui motivasi dan komunikasi terbuka. Manik (2022) menemukan bahwa pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan meningkatkan rasa memiliki dan mengurangi resistensi terhadap perubahan. Kartika (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja inovatif melalui arahan strategis, pembinaan, dan pelatihan rutin. Sementara itu, Susanto (2019) menyoroti bahwa dimensi inspirasi, integritas, dan perhatian individual mampu meningkatkan semangat kerja, akuntabilitas, serta proaktivitas pegawai.

Berdasarkan teori dan temuan empiris tersebut, terlihat konsistensi bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek umum produktivitas dan kinerja, sementara konteks pemerintahan daerah yang menghadapi keterbatasan sumber daya serta tantangan komunikasi internal masih jarang diteliti. Hal ini dapat dilihat pada Kantor Camat Sirombu, Kabupaten Nias Barat, di mana hasil

observasi menunjukkan lemahnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai sehingga menimbulkan miskomunikasi, penurunan motivasi kerja, serta menurunnya kualitas pelayanan publik. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam mengenai strategi praktis penerapan kepemimpinan transformasional di tingkat kecamatan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk: (1) menganalisis penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat, (2) mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam penerapannya, dan (3) merumuskan strategi optimalisasi kepemimpinan transformasional guna meningkatkan kinerja pegawai.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif karena memungkinkan peneliti menggali secara mendalam makna, persepsi, dan pengalaman subjektif pegawai serta pimpinan terkait kepemimpinan transformasional di Kantor Camat Sirombu, Kabupaten Nias Barat. Pendekatan ini berfokus pada pemahaman fenomena secara holistik melalui data naratif, bukan pada generalisasi (Moleong, 2017; Sugiyono, 2019).

Data penelitian diperoleh dari data primer (wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi) dan data sekunder (dokumen, arsip, serta laporan relevan) (Bungin, 2010). Informan penelitian terdiri dari Camat sebagai informan kunci, Sekretaris Camat sebagai informan utama, serta pejabat struktural, staf, dan masyarakat sebagai informan pendukung. Instrumen utama adalah peneliti sendiri, yang berperan sebagai pengumpul dan penganalisis data dengan dukungan pedoman wawancara dan catatan lapangan.

Analisis data dilakukan secara interaktif mengikuti model Miles et al. (2014), yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Proses analisis dilakukan secara berulang untuk memastikan temuan yang valid dan konsisten (Creswell & Poth, 2023; Miles et al., 2014).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Sirombu merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Nias Barat, Sumatera Utara, yang terletak di pesisir barat Pulau Nias dan berbatasan langsung dengan Samudra Hindia. Luas wilayahnya mencapai 223,80 km² dengan ibu kota kecamatan di Tetesua, tempat berlokasinya kantor pemerintahan seperti Kantor Camat, Polsek, Koramil, serta fasilitas pendidikan mulai dari SD, SMP, hingga SMA. Sirombu juga memiliki Pelabuhan Laut yang menjadi salah satu akses penting bagi masyarakat. Pasca-tsunami tahun 2005, pasar tradisional direlokasi ke dekat Kantor Camat Sirombu dengan dukungan IOM. Hingga kini, aktivitas perdagangan masih berlangsung, salah satunya di Pekan Faondrato Pesisir yang dikenal dengan istilah Harimbale Lahusa.

Kabupaten Nias Barat memiliki visi “Mewujudkan Nias Barat yang CERAH (Cerdas, Sejahtera, dan Sehat).” Untuk mewujudkan visi tersebut, ditetapkan lima misi utama: (1) meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional dan bermoral, (2) mengembangkan ekonomi kerakyatan berbasis potensi lokal, (3) memperkuat infrastruktur dasar dan strategis, (4) meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, dan (5) menyelenggarakan tata kelola pemerintahan yang akuntabel.

Data penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di Kantor Camat Sirombu. Informan terdiri dari tujuh orang yang mewakili berbagai posisi, baik dari unsur pemerintah kecamatan maupun masyarakat. Informan kunci adalah Camat Sirombu, sementara informan utama adalah Sekretaris Kecamatan. Informan pendukung meliputi Kasubbag Umum, Kasi PMD, staf kecamatan, serta perwakilan masyarakat. Keberagaman posisi informan ini memberikan sudut pandang yang lebih kaya mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penerapan Kepemimpinan Transformasional di Kantor Kecamatan Sirombu

Hasil wawancara dengan Camat Sirombu, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam membangun semangat kerja pegawai. Beliau menegaskan bahwa *“kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam*

menciptakan suasana kerja yang positif dan penuh semangat". Pendekatan yang digunakan mencakup penghargaan, pengakuan prestasi, serta pemberian tanggung jawab yang sesuai kemampuan. Menurutnya, *"pemberian inspirasi dilakukan melalui penyampaian visi yang terarah dan realistis sehingga pegawai memahami tujuan organisasi"*.

Sebagai teladan, pimpinan menunjukkan disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja tinggi. *"Teladan diberikan dengan menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja yang tinggi"*, jelasnya. Dorongan kreativitas juga dilakukan melalui forum diskusi, rapat, dan evaluasi, di mana pegawai diberi ruang menyampaikan ide. *"Kesempatan diberikan melalui forum resmi seperti rapat maupun interaksi informal. Setiap pendapat dipertimbangkan tanpa membedakan jabatan atau lama bekerja"*. Komunikasi yang dibangun bersifat terbuka dan dua arah, sehingga meminimalkan kesalahpahaman. *"Komunikasi dibangun secara terbuka, dua arah, dan penuh penghargaan"*.

Dalam hal efektivitas kepemimpinan, Camat menilai pendekatan transformasional cukup berhasil. *"Gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas kerja"*. Dampaknya adalah meningkatnya motivasi, rasa memiliki, serta kreativitas pegawai. *"Dampak yang terlihat adalah meningkatnya motivasi, rasa memiliki, dan kesadaran akan tanggung jawab kerja"*. Dari dimensi kepemimpinan, beliau menekankan pentingnya keteladanan: *"Dimensi keteladanan menjadi yang paling menonjol karena memberi pengaruh langsung pada perilaku kerja pegawai"*. Pegawai pun merespons positif terhadap visi yang disampaikan karena jelas dan relevan. *"Respon pegawai cenderung positif karena visi yang disampaikan relevan dan jelas"*.

Sekretaris Camat, menambahkan bahwa gaya kepemimpinan di kantor bersifat partisipatif. *"Gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat terbuka dan partisipatif... lebih mengarah pada pendekatan kekeluargaan namun tetap profesional"*. Motivasi juga diberikan dalam setiap kesempatan. *"Pimpinan selalu menyisipkan kalimat motivasi dalam rapat atau saat berdiskusi santai"*. Menurutnya, keteladanan pimpinan sangat berpengaruh: *"Pimpinan hadir lebih awal dan menunjukkan komitmen tinggi*

terhadap tugasnya setiap hari". Selain itu, ruang diskusi juga terbuka: *"Dalam rapat atau kegiatan diskusi, pimpinan membuka sesi khusus untuk menerima saran dan masukan dari pegawai"*. Dukungan moral maupun teknis selalu diberikan ketika ada kesulitan. *"Dukungan selalu diberikan dalam bentuk arahan teknis maupun semangat pribadi"*.

Dari perspektif pejabat struktural lain, kesan terhadap pimpinan relatif positif, meskipun ada catatan. Kasubag Umum menyebut pimpinan tegas namun terbuka, *"pimpinan dikenal sebagai sosok yang cukup tegas namun terbuka terhadap masukan"*, sedangkan Kasi PMD menilai masih ada kekakuan, *"beliau berusaha mendekatkan diri dengan staf dan masyarakat, namun terkadang masih terkesan terlalu formal"*. Staf menilai niat baik sudah ada, tetapi belum semua pegawai merasakan dampak langsung, *"implementasi kepemimpinannya belum merata dirasakan semua pegawai"*.

Dari sisi masyarakat, interaksi langsung dengan pimpinan dirasa masih terbatas. *"Sebagai masyarakat yang pernah datang ke kantor camat, kesan terhadap pimpinannya belum terlalu terlihat langsung"* (HD). Pandangan serupa juga disampaikan oleh Fajarman Hia yang menilai, *"belum ada yang menonjol atau dirasakan langsung dampaknya, apalagi dalam pelayanan umum"*.

Terkait kerja sama, sebagian pegawai melihat koordinasi cukup harmonis, *"selama ini koordinasi antara pimpinan dan pegawai terlihat cukup harmonis"* (FD), meski masih perlu penguatan dalam pembagian tugas. Staf menilai, *"kadang terlihat bahwa kerja sama belum maksimal... pimpinan cenderung langsung memberi instruksi tanpa diskusi yang cukup"*. Dari sisi masyarakat, kerja sama belum begitu tampak karena pegawai terlihat bekerja sendiri-sendiri.

Dalam aspek pelayanan publik, sebagian pegawai mengakui adanya pengaruh positif kepemimpinan. *"Pengaruh pimpinan cukup signifikan terhadap pelayanan publik"* (FD). Namun, ada juga yang menilai pengaruh tersebut belum konsisten. *"Pengaruh pimpinan terhadap pelayanan belum sepenuhnya konsisten"* (SM). Masyarakat juga merasakan hal serupa, *"pelayanan publik masih seperti biasa, tidak menunjukkan perubahan yang berarti"* (FH).

Secara umum, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional di Kantor Camat

Sirombu telah memberikan pengaruh positif terutama pada aspek motivasi, disiplin, dan partisipasi pegawai. Namun, implementasinya dinilai belum merata dan belum sepenuhnya dirasakan masyarakat dalam bentuk pelayanan publik yang konsisten.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, diperoleh beragam pandangan mengenai penerapan kepemimpinan transformasional di Kantor Camat Sirombu. Temuan ini kemudian dianalisis dengan menggunakan model interaktif Miles & Huberman melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Proses reduksi dilakukan dengan mengelompokkan data ke dalam tema dan sub-tema yang merepresentasikan dimensi kepemimpinan transformasional, seperti keteladanan, motivasi, komunikasi, partisipasi, kreativitas, kerja sama, hingga dampaknya terhadap kinerja pegawai dan pelayanan publik.

Untuk memperjelas hasil analisis, kutipan langsung dari informan dipadukan dalam tabel tematik (Tabel 1). Tabel ini memetakan tema utama, sub-tema, kutipan kunci, serta makna yang diperoleh dari wawancara, sehingga memberikan gambaran menyeluruh mengenai pola kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Kantor Camat Sirombu.

Dari Tabel 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional di Kantor Camat Sirombu tercermin melalui beberapa dimensi utama. Pertama, keteladanan menjadi aspek yang paling menonjol, di mana pimpinan menunjukkan disiplin, tanggung jawab, dan komitmen kerja yang tinggi sehingga menjadi contoh nyata bagi pegawai. Kedua, motivasi dan inspirasi diwujudkan melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi, serta penyampaian visi yang jelas dan realistis, yang mampu membangkitkan semangat kerja pegawai. Ketiga, komunikasi dan partisipasi berjalan secara terbuka dan dua arah, dengan pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan penting serta ruang untuk menyampaikan ide-ide baru.

Selain itu, terdapat pula dorongan terhadap kreativitas dan inovasi, di mana pimpinan membuka kesempatan bagi pegawai untuk mencoba pendekatan kerja yang segar dan lebih efektif. Dari sisi internal, kepemimpinan ini berdampak positif terhadap kerja sama dan koordinasi, meskipun masih terdapat kendala dalam pembagian tugas yang belum sepenuhnya

proporsional. Dampaknya terhadap kinerja pegawai terlihat dari meningkatnya disiplin, proaktivitas, dan rasa tanggung jawab. Namun, pada aspek pelayanan publik, meskipun sebagian pegawai mengakui adanya pengaruh positif, masyarakat belum sepenuhnya merasakan perubahan yang signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di Kantor Camat Sirombu tercermin melalui beberapa dimensi utama yang selaras dengan teori Bass & Riggio (2006), yakni pengaruh idealis, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

Keteladanan Pemimpin

Temuan penelitian menegaskan bahwa keteladanan pimpinan, khususnya dalam disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja, menjadi aspek yang paling menonjol. Pernyataan informan bahwa “dimensi keteladanan menjadi yang paling menonjol karena memberi pengaruh langsung pada perilaku kerja pegawai” menunjukkan pentingnya pemimpin sebagai role model. Hal ini sejalan dengan konsep idealized influence menurut Bass & Riggio (2006), di mana pemimpin yang konsisten dalam tindakan akan lebih mudah membangun kepercayaan dan loyalitas bawahan. Penelitian Putri & Wijaya (2022) juga mendukung temuan ini dengan menegaskan bahwa integritas dan teladan pemimpin meningkatkan kedisiplinan dan akuntabilitas pegawai.

Motivasi dan Inspirasi

Dimensi motivasi terlihat melalui pemberian penghargaan, pengakuan prestasi, serta penyampaian visi yang jelas. Informan menyebut bahwa “pemberian inspirasi dilakukan melalui penyampaian visi yang terarah dan realistis sehingga pegawai memahami tujuan organisasi”. Temuan ini mendukung konsep inspirational motivation dalam kepemimpinan transformasional yang mendorong bawahan memiliki komitmen lebih tinggi (Northouse, 2021). Temuan ini sejalan dengan kajian yang menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam proses perubahan—seperti perencanaan maupun implementasi kebijakan—dapat meningkatkan rasa memiliki sekaligus mengurangi resistensi terhadap perubahan (Nazmah, 2022).

Komunikasi dan Partisipasi

Komunikasi yang terbuka, dua arah, dan partisipatif menjadi salah satu kekuatan

Tabel 1. Tema dan Sub-Tematik Penerapan Kepemimpinan Transformasional di Kantor Kecamatan Sirombu

Tema	Sub-Tematik	Kutipan Kunci (Informan)	Makna/Substansi
Teladan Pemimpin	Disiplin dan tanggung jawab	“Teladan diberikan dengan menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja yang tinggi” (Camat)	Pemimpin menjadi contoh nyata yang ditiru bawahan.
	Konsistensi hadir lebih awal	“Pimpinan hadir lebih awal dan menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugasnya setiap hari” (Sekretaris Camat)	Keteladanan membentuk budaya disiplin kerja pegawai.
Motivasi & Inspirasi	Pemberian penghargaan dan pengakuan	“Pendekatan yang dilakukan meliputi pemberian penghargaan, pengakuan terhadap prestasi, dan pemberian tanggung jawab...” (Camat)	Motivasi diperkuat dengan apresiasi dan kepercayaan.
	Visi yang jelas	“Pemberian inspirasi dilakukan melalui penyampaian visi yang terarah dan realistis...” (Camat)	Visi membantu menyatukan arah kerja pegawai.
Komunikasi & Partisipasi	Komunikasi dua arah	“Komunikasi dibangun secara terbuka, dua arah, dan penuh penghargaan” (Camat)	Interaksi yang sehat meminimalkan kesalahpahaman.
	Pelibatan dalam keputusan	“Pimpinan sering melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan penting” (Sekretaris Camat)	Pegawai merasa dihargai dan memiliki peran penting.
Kreativitas & Inovasi	Dorongan ide baru	“Pegawai diberi keleluasaan mencoba pendekatan kerja yang inovatif” (Sekretaris Camat)	Lingkungan kerja kondusif mendorong inovasi.
Kerja Sama & Koordinasi	Koordinasi harmonis	“Selama ini koordinasi antara pimpinan dan pegawai terlihat cukup harmonis” (Kasubag Umum)	Kolaborasi memperkuat efektivitas kerja.
	Keterbatasan pembagian tugas	“Kerja sama memang sudah ada, tetapi masih perlu penguatan dalam pembagian tugas yang lebih proporsional” (Kasi PMD)	Masih ada ketimpangan beban kerja antarpegawai.
Dampak pada Kinerja Pegawai	Disiplin & proaktivitas	“Pegawai menjadi lebih proaktif dan kreatif dalam menyelesaikan tugas” (Camat)	Gaya transformasional meningkatkan etos kerja pegawai.
Dampak pada Pelayanan Publik	Pengaruh positif	“Pengaruh pimpinan cukup signifikan terhadap pelayanan publik” (Kasubag Umum)	Kepemimpinan transformasional memperkuat pelayanan.
	Belum konsisten	“Pelayanan publik masih seperti biasa, tidak menunjukkan perubahan yang berarti” (Masyarakat)	Dampak kepemimpinan belum merata dirasakan masyarakat.

kepemimpinan transformasional di kantor ini. Kutipan informan bahwa “komunikasi dibangun secara terbuka, dua arah, dan penuh penghargaan” mencerminkan adanya hubungan kerja yang sehat antara pemimpin dan bawahan. Robbins & Judge (2021) menekankan bahwa komunikasi efektif merupakan salah satu faktor kunci yang meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Fahmi (2024); Fatmawati et al. (2024) juga menegaskan

bahwa komunikasi yang inklusif memperkuat kolaborasi dan inovasi di lingkungan kerja.

Kreativitas dan Inovasi

Temuan wawancara tentang pemberian keleluasaan dalam mengembangkan pendekatan kerja inovatif mencerminkan intellectual stimulation dalam kepemimpinan transformasional (Bass & Riggio, 2006). Hal ini

didukung oleh studi (Hidayat et al., 2024), yang menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengalokasikan sumber daya secara strategis turut menciptakan iklim inovatif dalam pelayanan publik. Selain itu, Erizona & Afrinaldi (2025) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam mendorong efisiensi dan kualitas layanan melalui pendekatan inovatif organisasi.

KERJA SAMA DAN KOORDINASI

Temuan lain menunjukkan bahwa koordinasi antara pimpinan dan pegawai dinilai cukup harmonis, meskipun terdapat catatan mengenai pembagian tugas yang belum sepenuhnya proporsional. Informan menilai bahwa “kerja sama memang sudah ada, tetapi masih perlu penguatan dalam pembagian tugas yang lebih proporsional”. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional mendorong kolaborasi, praktik di lapangan masih menghadapi kendala teknis.

Hal ini memperkuat argumen Robbins & Judge (2023) bahwa kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh struktur organisasi dan sistem kerja yang diterapkan.

DAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI

Kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan disiplin, motivasi, dan proaktivitas pegawai. “Gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas kerja”, demikian penegasan Camat. Temuan ini konsisten dengan Mangkunegara (2021) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, tanggung jawab, dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian Jenadun (2018) juga mendukung bahwa kepemimpinan transformasional di sektor pemerintahan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.

DAMPAK PADA PELAYANAN PUBLIK

Dari sisi pelayanan publik, sebagian pegawai menilai kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif, namun masyarakat belum sepenuhnya merasakan dampaknya. Sebagaimana dinyatakan salah seorang informan masyarakat, “pelayanan publik masih seperti biasa, tidak menunjukkan perubahan yang berarti”. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara persepsi internal (pegawai) dan eksternal (masyarakat). Kondisi ini menegaskan pentingnya konsistensi penerapan

kepemimpinan transformasional agar perubahan internal dapat benar-benar dirasakan masyarakat. Temuan ini sejalan dengan Hassan & Hatmaker (2015), Kim & Yoon (2015), dan Tian et al. (2020) yang menekankan bahwa kepemimpinan transformasional baru efektif meningkatkan pelayanan publik apabila diiringi dengan konsistensi kebijakan dan implementasi di lapangan.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional di Kantor Camat Sirombu sudah mencerminkan dimensi-dimensi utama teori Bass & Riggio (2006), terutama pada aspek teladan, motivasi, komunikasi, dan dorongan inovasi. Dampaknya cukup positif terhadap motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai. Namun, implementasinya belum merata dalam hal koordinasi dan pelayanan publik, sehingga masyarakat belum sepenuhnya merasakan manfaat kepemimpinan ini. Hal ini membuka peluang perlunya strategi penguatan dalam praktik kepemimpinan transformasional di tingkat pemerintahan daerah, khususnya dalam memastikan pemerataan dampak bagi publik.

KENDALA DALAM PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Camat Sirombu, , mengungkapkan bahwa tantangan utama dalam menerapkan kepemimpinan transformasional adalah kurangnya pemahaman sebagian pegawai terhadap visi pimpinan serta kecenderungan mempertahankan pola kerja lama. Menurutnya, “tantangan yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman sebagian pegawai terhadap visi pimpinan, serta adanya kecenderungan untuk tetap berpegang pada pola kerja lama... perbedaan karakter dan tingkat motivasi juga menyulitkan dalam menciptakan keselarasan visi dan semangat kerja yang sama”. Ia menambahkan bahwa komunikasi juga masih perlu diperbaiki, karena “kadang kurang terbuka dan dua arah”, serta penghargaan terhadap kinerja pegawai belum optimal.

Sekretaris Camat, menekankan kendala pada komunikasi dan koordinasi. Ia menyatakan bahwa “salah satu tantangan yang dirasakan adalah kurangnya komunikasi dua arah yang konsisten antara pimpinan dan staf... koordinasi lintas bagian juga belum sepenuhnya optimal”. Terkait pengaruh kepemimpinan, ia mengakui bahwa gaya kepemimpinan yang ada mendorong

disiplin dan keterlibatan, namun ada kelemahan pada tindak lanjut inisiatif bawahan: “kurangnya tindak lanjut terhadap inisiatif bawahan membuat motivasi kerja sedikit menurun”. Ia juga menilai apresiasi kerja masih bersifat informal, “apresiasi sering diberikan secara lisan, namun jarang dituangkan dalam bentuk formal... perlu ada sistem penilaian yang lebih adil dan terbuka”.

Dari sisi pelayanan, pejabat struktural menilai prosedur sudah cukup baik, meski ada kendala teknis. Kasubag Umum menyatakan “pelayanan yang diberikan sudah cukup cepat dan prosedurnya mudah dimengerti”, sementara Kasi PMD menambahkan bahwa “pelayanan berjalan cukup baik, meskipun terkadang ada proses yang memakan waktu saat dokumen belum lengkap”. Staf juga menilai masih ada proses berulang, “pelayanan sudah diarahkan agar lebih cepat, namun memang masih perlu ditingkatkan terutama dalam penyederhanaan proses administrasi”.

Pandangan masyarakat relatif beragam. Ada yang menilai pelayanan cukup jelas, namun sebagian merasa bingung. Seorang warga menyampaikan bahwa “sebagian besar pelayanan cukup cepat, namun ada kalanya masyarakat merasa bingung karena kurangnya informasi di awal”. Warga lain menambahkan bahwa “proses pelayanan cukup membingungkan bagi orang tua atau yang kurang memahami prosedur”.

Terkait semangat dan motivasi kerja, pegawai dinilai cukup bertanggung jawab, meski tidak selalu konsisten. Kasubag Umum mengatakan, “kinerja pegawai cukup baik, mereka terlihat menjalankan tugas dengan penuh semangat”. Namun, menurut Kasi PMD, “tidak semua menunjukkan semangat yang konsisten setiap hari”. Staf mengakui bahwa “semangat kerja tergolong stabil, tetapi tanggung jawab kadang terkendala oleh beban kerja yang menumpuk”. Sementara masyarakat menilai bahwa ada pegawai yang sabar melayani, tetapi juga ada yang pasif atau terburu-buru: “belum semua pegawai aktif membantu... ada juga yang terkesan cuek dan terburu-buru”.

Keterlambatan pelayanan juga menjadi perhatian. Dari sisi internal, kendala ini umumnya dipandang bersifat teknis—“keterlambatan kadang terjadi karena faktor teknis, tapi selalu ada upaya untuk memberikan penjelasan” (Kasubag Umum). Namun, dari perspektif pengguna layanan, penjelasan belum selalu disampaikan—

“terkadang kecewa jika menunggu terlalu lama tanpa penjelasan” (Masyarakat).

Secara umum, wawancara menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di Kantor Camat Sirombu masih terbentur pada pemahaman visi yang belum merata, komunikasi dua arah yang belum konsisten, sistem apresiasi yang belum terstruktur, serta koordinasi kerja yang terbatas. Walaupun motivasi kerja pegawai dan kualitas pelayanan cenderung positif, dampaknya dinilai masyarakat belum merata, terutama dalam konsistensi pelayanan publik—termasuk kebutuhan penyederhanaan prosedur, transparansi informasi, dan pendampingan kelompok rentan.

Temuan ini menegaskan adanya kesenjangan antara idealitas kepemimpinan transformasional—yang menekankan inspirasi, motivasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual—dengan realitas implementasi di lapangan. Dengan demikian, meskipun kepemimpinan transformasional telah mendorong kedisiplinan, tanggung jawab, dan pada banyak kasus meningkatkan motivasi kerja pegawai, efektivitasnya masih dipengaruhi keterbatasan struktural, karakter budaya organisasi, dan dinamika pelayanan publik di tingkat kecamatan. Rincian kendala berikut tema dan subtemanya disajikan pada Tabel 2.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di Kantor Camat Sirombu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan motivasi kerja pegawai, meskipun masih menghadapi sejumlah kendala. Temuan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang dikemukakan Bass & Riggio (2006), yang menekankan empat dimensi utama: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.

Pemahaman Visi dan Pola Kerja Lama

Tema pertama yang muncul adalah masih rendahnya pemahaman sebagian pegawai terhadap visi pimpinan, serta kecenderungan untuk tetap berpegang pada pola kerja lama. Hal ini mengindikasikan bahwa dimensi *inspirational motivation* belum sepenuhnya optimal, sebab pemimpin belum berhasil mentransmisikan visi organisasi secara menyeluruh kepada seluruh pegawai.

Tabel 2. Tema dan Subtema Kendala Penerapan Kepemimpinan Transformasional

Tema Utama	Subtema	Kutipan Wawancara
Pemahaman Visi & Adaptasi	Kurangnya pemahaman visi pimpinan	“Kurangnya pemahaman sebagian pegawai terhadap visi pimpinan, serta adanya kecenderungan untuk tetap berpegang pada pola kerja lama” (Camat).
	Perbedaan karakter dan motivasi	“Perbedaan karakter dan tingkat motivasi antar pegawai menyulitkan menciptakan keselarasan visi” (Camat).
Komunikasi & Koordinasi	Komunikasi dua arah belum konsisten	“Kurangnya komunikasi dua arah yang konsisten antara pimpinan dan staf” (Sekcam).
	Koordinasi lintas bagian terbatas	“Koordinasi lintas bagian belum sepenuhnya optimal, kadang berdampak pada keterlambatan eksekusi tugas” (Sekcam).
Apresiasi & Penghargaan	Apresiasi tidak konsisten dan informal	“Apresiasi sering diberikan secara lisan, namun jarang dalam bentuk formal... perlu sistem penilaian yang adil dan terbuka” (Sekcam).
Pelayanan Publik	Proses administrasi masih berulang	“Pelayanan sudah diarahkan agar lebih cepat, namun masih perlu penyederhanaan administrasi” (Staf).
	Informasi kurang jelas bagi masyarakat	“Sebagian besar pelayanan cepat, namun ada kalanya masyarakat bingung karena kurangnya informasi di awal” (Masyarakat).
	Kesulitan bagi masyarakat awam/lanjut usia	“Proses pelayanan membingungkan bagi orang tua atau yang kurang memahami prosedur” (Masyarakat).
Motivasi & Semangat Pegawai	Semangat kerja tidak selalu konsisten	“Pegawai bertanggung jawab, meski tidak semua menunjukkan semangat yang konsisten” (Kasi PMD).
	Motivasi meningkat saat ada monitoring	“Motivasi kerja terlihat saat ada monitoring dari pimpinan, namun kadang kurang aktif jika tidak ada pengawasan” (Kasi PMD).
Keterlambatan Pelayanan	Faktor teknis/tugas bersamaan	“Keterlambatan kadang terjadi karena faktor teknis, tapi selalu ada upaya memberi penjelasan” (Kasubag Umum).
	Kurang penjelasan saat menunggu lama	“Terkadang kecewa jika menunggu terlalu lama tanpa penjelasan” (Masyarakat).

Sejalan dengan penelitian Lutfi & Siswanto (2018), kepemimpinan transformasional yang efektif menuntut kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi secara jelas dan mampu menggerakkan pegawai untuk keluar dari pola kerja tradisional menuju inovasi pelayanan publik.

Komunikasi Dua Arah dan Penghargaan

Temuan selanjutnya menunjukkan adanya kendala dalam komunikasi antara pimpinan dan pegawai yang kadang kurang terbuka dan dua arah, serta belum adanya sistem penghargaan yang konsisten. Kondisi ini menghambat realisasi dimensi *individualized consideration*, yakni perhatian terhadap kebutuhan individu pegawai.

Menurut Afiani et al. (2019) dan Mariah et al. (2023), kepemimpinan transformasional yang humanis dan dialogis justru dapat meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap pekerjaan dan target organisasi. Dengan demikian, lemahnya

komunikasi dua arah dan penghargaan formal yang belum terstruktur menjadi faktor penghambat motivasi intrinsik pegawai (Popli & Rizvi, 2015).

Koordinasi dan Pelimpahan Wewenang

Dari hasil wawancara juga ditemukan bahwa keterbatasan pelimpahan wewenang dan belum optimalnya koordinasi lintas bagian berdampak pada penumpukan pekerjaan dan keterlambatan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi *intellectual stimulation* masih terbatas, karena pegawai kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan inovasi kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hayati (2022) yang menekankan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong partisipasi pegawai dan membentuk akuntabilitas yang lebih tinggi ketika mereka dilibatkan dalam tanggung jawab organisasi.

Motivasi dan Semangat Kerja Pegawai

Secara umum, hasil wawancara menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di Kantor Camat Sirombu mampu meningkatkan kedisiplinan, semangat kerja, serta rasa tanggung jawab pegawai, meskipun semangat tersebut belum konsisten setiap hari. Hal ini sesuai dengan dimensi *idealized influence*, dimana teladan yang ditunjukkan pimpinan melalui kedisiplinan dan ketegasan memberikan dampak positif pada perilaku pegawai.

Penelitian Hambali & Idris (2020) juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional yang menekankan teladan, arahan strategis, dan pembinaan langsung dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan profesionalisme pegawai.

Persepsi Masyarakat terhadap Pelayanan

Selain dari perspektif pegawai, masyarakat menilai bahwa pelayanan publik di Kantor Camat Sirombu sudah cukup baik, meskipun masih ada kendala berupa keterlambatan, kurangnya informasi awal, dan kerumitan prosedur. Hal ini memperlihatkan bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional belum sepenuhnya terwujud dalam praktik pelayanan. Sejalan dengan temuan DuBrin (2018), keberhasilan kepemimpinan transformasional tidak hanya diukur dari internal organisasi, tetapi juga dari dampaknya pada kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengonfirmasi temuan penelitian sebelumnya, yang sama-sama menekankan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, semangat kerja, dan kualitas pelayanan publik. Namun, penelitian ini juga menyoroti aspek-aspek yang masih perlu diperbaiki, terutama komunikasi dua arah, sistem penghargaan, dan penyederhanaan prosedur pelayanan publik. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini terletak pada penegasan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada aspek motivasi internal pegawai, tetapi juga pada penciptaan tata kelola pelayanan publik yang lebih efektif dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Strategi Mengoptimalkan Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat Sirombu, terungkap bahwa penghargaan bagi pegawai berprestasi diberikan dalam berbagai bentuk, mulai dari apresiasi langsung, piagam, hingga penugasan pada posisi strategis. Menurut beliau, *“pegawai yang menunjukkan kinerja baik juga mendapatkan prioritas dalam pelatihan atau pengembangan kapasitas kerja”*. Harapan yang ingin dicapai melalui gaya kepemimpinan ini adalah agar pegawai *“bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu perintah”*.

Hal serupa disampaikan oleh Sekretaris Camat, yang menilai bahwa *“gaya kepemimpinan saat ini cukup memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai”*, karena pimpinan terbuka dalam komunikasi dan sering memberi arahan langsung. Beliau juga menyarankan agar kepemimpinan lebih ditingkatkan melalui *“pembinaan berkala, evaluasi langsung, serta penguatan kedisiplinan dengan pendekatan humanis”*.

Namun demikian, menurutnya kinerja pegawai belum maksimal. Ia menegaskan bahwa *“masih terdapat ruang untuk peningkatan terutama dalam hal kecepatan pelayanan dan penguasaan teknologi informasi”*. Hal ini menunjukkan perlunya pelatihan tambahan dan peningkatan kolaborasi antarbagian.

Dari perspektif Kasubag Umum, pelayanan publik saat ini dinilai *“sudah jauh lebih tertata dibanding sebelumnya, dengan antrean yang lebih rapi dan informasi yang lebih mudah diakses”*. Senada dengan itu, Kasi PMD menyebut bahwa *“pelayanan memang ada peningkatan, terutama dalam kecepatan memproses dokumen, namun konsistensi sikap ramah pegawai masih perlu diperbaiki”*.

Pegawai staf juga melihat adanya perubahan positif. Seperti yang dikatakan SM, *“dari segi waktu pelayanan dan kebersihan lingkungan kantor sudah lebih baik, tapi kadang pelayanan masih terhambat jika pegawai tertentu tidak hadir”*.

Sementara itu, masyarakat sebagai penerima layanan memiliki pandangan beragam. HD menyatakan bahwa *“ada sedikit kemajuan, tapi kadang masih harus menunggu lama dan belum semua pegawai bersikap terbuka”*. Hal ini diperkuat oleh FH yang menilai *“kantor terlihat*

lebih tertib, namun masyarakat tetap berharap agar pelayanan lebih cepat dan transparan”.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa optimalisasi kepemimpinan transformasional di Kantor Camat Sirombu bertumpu pada tiga agenda utama: (i) penguatan pembinaan dan pelatihan yang berkelanjutan; (ii) penegakan disiplin melalui evaluasi kinerja langsung dengan pendekatan humanis; dan (iii) pemastian konsistensi layanan publik yang cepat, ramah, dan transparan. Rincian operasional tiap strategi disajikan pada Tabel 3. Secara ringkas, temuan lapangan juga menegaskan bahwa penghargaan atas kinerja, komunikasi terbuka, dan pembinaan berkelanjutan merupakan poros utama praktik kepemimpinan transformasional di kantor ini.

Berdasarkan hasil wawancara, terlihat bahwa strategi kepemimpinan transformasional di Kantor Camat Sirombu menekankan penghargaan kinerja, komunikasi terbuka, serta pembinaan berkelanjutan. Strategi ini sejalan dengan dimensi kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass & Riggio (2006), yaitu *individualized consideration* melalui pemberian penghargaan, *inspirational motivation* lewat dorongan semangat kerja, serta *intellectual stimulation* melalui ruang diskusi dan pelatihan. Temuan lapangan ini juga memperkuat penelitian Avolio & Yammarino (2013) yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan loyalitas, tanggung jawab, dan disiplin pegawai melalui pendekatan humanis dan partisipatif.

Tabel 3. Tema dan Subtema Strategi Mengoptimalkan Kepemimpinan Transformasional di Kantor Camat Sirombu

Tema Utama	Sub-Tematik	Informan	Kutipan Kunci
Penghargaan & Apresiasi	Bentuk penghargaan pegawai berprestasi	Camat	“Bentuk penghargaan... antara lain berupa ucapan apresiasi, piagam, serta penugasan pada posisi strategis... pegawai berprestasi juga mendapat prioritas pelatihan.”
Harapan Kepemimpinan	Disiplin, tanggung jawab, dan inisiatif pegawai	Camat	“Harapan... agar seluruh pegawai dapat bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan menunjukkan inisiatif... menumbuhkan semangat kerja tim serta meningkatkan mutu pelayanan.”
Pengaruh pada Semangat Kerja	Motivasi melalui arahan dan komunikasi terbuka	Sekcam	“Gaya kepemimpinan saat ini cukup memberikan pengaruh positif... pimpinan sering memberikan arahan langsung... ada keterbukaan dalam komunikasi.”
Saran Perbaikan	Pembinaan, evaluasi, kedisiplinan humanis	Sekcam	“Perlunya peningkatan pembinaan dalam bentuk pelatihan... pemimpin lebih aktif meninjau langsung... penguatan kedisiplinan melalui pendekatan humanis.”
Kinerja Pegawai	Kualitas pelayanan & penguasaan teknologi	Sekcam	“Kinerja pegawai sudah baik, namun masih ada ruang peningkatan terutama dalam kecepatan pelayanan dan penguasaan teknologi informasi.”
Perbaikan Pelayanan Publik	Tata kelola, antrean, dan sikap ramah	Kasubag Umum	“Pelayanan sudah jauh lebih tertata... antrean lebih rapi dan informasi mudah diakses.”
	Konsistensi sikap ramah pegawai	Kasi PMD	“Pelayanan ada peningkatan... namun konsistensi sikap ramah pegawai masih perlu diperbaiki.”
	Waktu pelayanan & kehadiran pegawai	Staf	“Perubahan positif terasa... tapi kadang pelayanan terhambat jika pegawai tertentu tidak hadir.”
Pandangan Masyarakat	Kepuasan & harapan terhadap pelayanan	Masyarakat	“Ada sedikit kemajuan... tapi kadang masih harus menunggu lama.” (HD) “Kantor lebih tertib, namun masyarakat tetap berharap pelayanan lebih cepat dan transparan.” (FH)

Di sisi lain, tantangan yang muncul seperti kesenjangan penguasaan teknologi, koordinasi yang belum optimal, dan inkonsistensi dalam pelayanan, menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional belum sepenuhnya maksimal. Kondisi ini selaras dengan temuan Tajasom et al. (2015) yang menyebutkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional dapat terhambat oleh faktor budaya organisasi dan resistensi terhadap perubahan. Sementara itu, peningkatan pelayanan publik yang dirasakan masyarakat menegaskan relevansi penelitian Podsakoff et al. (2014), yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap mutu pelayanan dengan cara membangun motivasi intrinsik pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional telah memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai, namun efektivitasnya masih membutuhkan penguatan sistem pendukung, terutama dalam aspek teknologi, koordinasi lintas bagian, dan konsistensi pelayanan.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di Kantor Camat Sirombu berperan penting dalam mendorong disiplin, motivasi, dan semangat kerja pegawai, meskipun masih dihadapkan pada kendala seperti komunikasi yang kurang terbuka, keterbatasan pelimpahan wewenang, serta perbedaan motivasi antarpegawai. Secara praktis, implikasi penelitian ini menegaskan perlunya pembinaan berkelanjutan, komunikasi dua arah yang lebih efektif, serta sistem penghargaan yang adil dan terstruktur untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dari sisi teoretis, penelitian ini memperkuat relevansi teori kepemimpinan transformasional (Bass & Avolio) dalam konteks organisasi publik di tingkat kecamatan, dengan menekankan pentingnya nilai visi, inspirasi, dan stimulasi intelektual bagi peningkatan kinerja. Implikasi penelitian lanjutan membuka peluang eksplorasi hubungan kepemimpinan transformasional dengan variabel lain seperti budaya organisasi, keterikatan pegawai, dan adopsi teknologi digital, termasuk dengan pendekatan kuantitatif maupun *mixed methods* untuk memperluas cakupan generalisasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, penelitian hanya berfokus pada satu kantor kecamatan sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke konteks pemerintahan daerah lain. Kedua, data penelitian sangat bergantung pada keterbukaan informan, yang memungkinkan adanya bias subjektivitas dalam jawaban. Ketiga, perspektif masyarakat sebagai penerima layanan publik belum tergalil secara mendalam. Jumlah informan masyarakat relatif terbatas, sehingga representasi pengalaman warga dalam menilai konsistensi pelayanan publik masih kurang menyeluruh. Keterbatasan ini penting diperhatikan mengingat tujuan akhir kepemimpinan transformasional bukan hanya meningkatkan kinerja internal pegawai, tetapi juga memastikan kualitas layanan benar-benar dirasakan oleh masyarakat. Ke depan, studi lanjutan disarankan memperluas jumlah dan variasi informan masyarakat, menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif, serta menguji variabel tambahan (seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kepuasan masyarakat) agar pemahaman tentang kepemimpinan transformasional dalam birokrasi lokal menjadi lebih komprehensif.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di Kantor Kecamatan Sirombu telah memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam membangun disiplin, motivasi, dan semangat kerja. Pimpinan berupaya menerapkan gaya kepemimpinan yang menekankan visi bersama, penghargaan terhadap prestasi, komunikasi terbuka, serta pemberian ruang bagi pegawai untuk berinovasi.

Meskipun demikian, penerapan kepemimpinan transformasional masih menghadapi beberapa kendala, antara lain kurangnya pemahaman sebagian pegawai terhadap visi pimpinan, kecenderungan bertahan pada pola kerja lama, serta keterbatasan komunikasi dua arah dan sistem penghargaan yang belum konsisten. Hal ini berdampak pada belum meratanya semangat dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas.

Strategi yang dapat diterapkan untuk mengoptimalkan peran kepemimpinan transformasional meliputi penguatan pembinaan

melalui pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang lebih terstruktur, serta pemberian penghargaan yang adil dan konsisten. Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi dan peningkatan koordinasi antarbagian perlu diperkuat agar pelayanan publik semakin efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional terbukti memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik. Namun, optimalisasi perannya membutuhkan dukungan berkelanjutan berupa komunikasi yang inklusif, pembinaan kompetensi, serta sistem penghargaan yang transparan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara berkesinambungan.

Referensi

- Afiani, R., Surachim, A., & Masharyono, M. (2019). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan employee engagement dan dampaknya pada kinerja pegawai. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i1.15880>
- Ashanda Putri, R. S. S., & Wijaya, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Wonokromo Surabaya. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(9), 1070–1081. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i9.464>
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (Eds.). (2013). *Introduction to, and Overview of, Transformational and Charismatic Leadership* (pp. xxvii–xxxiii). <https://doi.org/10.1108/S1479-357120130000005005>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Bungin, B. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (1st ed.). Kencana.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2023). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- DuBrin, A. J. (2018). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills* (9th ed.). Cengage Learning. 978-0357042496
- Erizona, W., & Afrinaldi, A. (2025). LITERATUR REVIEW: INOVASI ORGANISASI SEKTOR PUBLIK SEBAGAI KATALISATOR EFISIENSI DAN GOOD GOVERNANCE. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2).
- Fahmi, T. (2024). TRANSFORMASI DIGITAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP BUDAYA ORGANISASI: TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS. *Jurnal Manajemen Akuntansi Dan Ilmu Ekonomi*, 1(1), 101–109.
- Fatmawati, Wicaksono, L., & Waruwu, M. (2024). Komunikasi Efektif: Kunci Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal of Mandalika Literature*, 6(1), 51–60.
- Hambali, Muh., & Idris, I. (2020). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE, QUALITY ASSURANCE, AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: CASE STUDY IN ISLAMIC HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS (IHEIS). *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*, 18(3), 572–587. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.03.18>
- Hassan, S., & Hatmaker, D. M. (2015). Leadership and Performance of Public Employees: Effects of the Quality and Characteristics of Manager-Employee Relationships. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(4), 1127–1155. <https://doi.org/10.1093/jopart/muu002>
- Hayati, K. (2022). Transformational Leadership How its Effect Work-Life Balance and Employee Engagement. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 75–82. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2022/v22i2230711>
- Hidayat, A. R., Santoso, R. S., & Subowo, A. (2024). KEPEMIMPINAN INOVATIF DALAM MEWUJUDKAN INOVASI PELAYANAN PUBLIK DI DINAS KESEHATAN KOTA SEMARANG. *Journal of Public Policy and Management Review*, 13(1).

- Jenadun, H. A. (2018). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL CAMAT DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT RAHONG UTARA KABUPATEN MANGGARAI*. Universitas Bosowa.
- Kim, S., & Yoon, G. (2015). An Innovation-Driven Culture in Local Government. *Public Personnel Management, 44*(2), 147–168. <https://doi.org/10.1177/0091026014568896>
- Lutfi, M., & Siswanto, S. (2018). A Transformational Leadership, It's Implication on Employee Performance through Organizational Culture and Motivation. *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 192*–200. <https://doi.org/10.25139/ekt.v2i2.1226>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mariah, W., Hardjo, S., & Effendy, S. (2023). Transformational leadership and work engagement in Muslim workers: The moderating role of gender. *INSPIRA: Indonesian Journal of Psychological Research, 4*(1), 97–110. <https://doi.org/10.32505/inspira.v4i1.5760>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nazmah, N. (2022). Pengaruh Perubahan Kebijakan Organisasi Terhadap Sikap Resistensi pada Karyawan. *Jurnal Indonesia Sosial Sains, 3*(6), 916–925. <https://doi.org/10.36418/jiss.v3i6.603>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Podsakoff, N. P., Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Maynes, T. D., & Spoelma, T. M. (2014). Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research. *Journal of Organizational Behavior, 35*(S1), S87–S119. <https://doi.org/10.1002/job.1911>
- Popli, S., & Rizvi, I. A. (2015). Exploring the relationship between service orientation, employee engagement and perceived leadership style: a study of managers in the private service sector organizations in India. *Journal of Services Marketing, 29*(1), 59–70. <https://doi.org/10.1108/JSM-06-2013-0151>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Simanjuntak, A. (2021). *Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Siborong-borong, Kabupaten Tapanuli Utara*. Universitas HKBP Nommensen.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tajasom, A., Hung, D. K. M., Nikbin, D., & Hyun, S. S. (2015). The role of transformational leadership in innovation performance of Malaysian SMEs. *Asian Journal of Technology Innovation, 23*(2), 172–188. <https://doi.org/10.1080/19761597.2015.1074513>
- Tian, H., Iqbal, S., Akhtar, S., Qalati, S. A., Anwar, F., & Khan, M. A. S. (2020). The Impact of Transformational Leadership on Employee Retention: Mediation and Moderation Through Organizational Citizenship Behavior and Communication. *Frontiers in Psychology, 11*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00314>