



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 2, No. 1b, Januari 2025

# MISTER

**Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,  
Technology and Educational Research**

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu  
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH  
KOTA BANDA ACEH**

[mister@serambimekkah.ac.id](mailto:mister@serambimekkah.ac.id)

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology  
and Educational Research

## Journal of MISTER

Vol. 2, No. 1b, Januari 2025

Pages : 2370–2378

### Kepemimpinan Transformasional dalam Proses Pembuatan Kebijakan Studi Kasus pada Pemerintah Daerah

Aliyah, Eli Apud Saepudin, Intan Tania, Vira Putri Damayanti,  
Lia Rosiana

Administrasi Publik, Universitas Bina Bangsa, Kota Serang, Banten,  
Indonesia

#### Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2834>

#### How to Cite this Article

APA : Aliyah, Saepudin, E. apud, Tania, I., Damayanti, V. putri, & rosiana, L. (2025). Kepemimpinan Transformasional dalam Proses Pembuatan Kebijakan Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1b), 2370 - 2378. <https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2834>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

**MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*** is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

**MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*** is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



9 773032 710001 9 773032 601002

## Kepemimpinan Transformasional dalam Proses Pembuatan Kebijakan Studi Kasus pada Pemerintah Daerah

Aliyah<sup>1</sup>, Eli Apud Saepudin<sup>2</sup>, Intan Tania<sup>3</sup>, Vira Putri Damayanti<sup>4</sup>, Lia Rosiana<sup>5</sup>  
Administrasi Publik, Universitas Bina Bangsa, Kota Serang, Banten, Indonesia<sup>1,2,3,4,5</sup>

\*Email Korespondensi: [aliyaaaaa6578@gmail.com](mailto:aliyaaaaa6578@gmail.com)

Diterima: 03-01-2025

| Disetujui: 08-01-2025

| Diterbitkan: 09-01-2025

### ABSTRACT

*Transformational leadership plays an important role in successful policy implementation at the local government level. This case study analyzes the influence of local leadership style on public policy making and implementation. The research shows that transformational leadership, characterized by clear vision, inspiring ability, and intellectual stimulation, significantly improves policy effectiveness. The findings emphasize the importance of transformational leaders in encouraging innovation, community participation, and the achievement of local development goals.*

**Keywords:** Transformational, Leadership, Policy, Crucial, Government

### ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan di tingkat pemerintah daerah. Studi kasus ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan daerah terhadap pembuatan dan implementasi kebijakan publik. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan visi jelas, kemampuan menginspirasi, dan stimulasi intelektual, secara signifikan meningkatkan efektivitas kebijakan. Temuan ini menekankan pentingnya pemimpin transformasional dalam mendorong inovasi, partisipasi masyarakat, dan pencapaian tujuan pembangunan daerah.

**Kata kunci :** Kepemimpinan, Transformasional, Kebijakan, Krusial, Pemerintah

## **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan perubahan. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga menginspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama yang lebih besar. Mereka menciptakan visi yang jelas, memberikan dukungan emosional, dan mendorong pengembangan potensi individu.

Kepemimpinan transformasional telah menjadi topik yang semakin relevan dalam konteks pemerintahan modern, terutama dalam konteks pembuatan kebijakan di tingkat daerah. Kepemimpinan jenis ini dianggap mampu mendorong perubahan positif yang signifikan dalam organisasi, termasuk pemerintah daerah.

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam pembuatan kebijakan di pemerintah daerah dengan meningkatkan motivasi dan kinerja aparatur sipil negara (ASN). Melalui pendekatan ini, pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan, yang berdampak positif pada kualitas pelayanan publik dan efisiensi kerja. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kreativitas, serta membangun hubungan saling percaya antara pemimpin dan bawahan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode pendekatan kualitatif dalam konteks kepemimpinan transformasional pada proses pembuatan kebijakan studi kasus pada pemerintah daerah biasanya melibatkan beberapa langkah penting yaitu Identifikasi Subjek Pemilihan subjek yang relevan, misalnya kepala daerah atau tokoh utama dalam pembuatan kebijakan di pemerintah daerah. untuk mendapatkan detail tentang proses pembuatan kebijakan dan strategi transformasional yang digunakan. Observasi Partisipatif Melibatkan partisipasi aktif dalam aktivitas rutinitas dan rapat-rapat kegiatan pembuat kebijakan untuk memahami dinamika internal organisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kepemimpinan transformasional memiliki potensi yang luar biasa untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan di tingkat daerah. Pemimpin transformasional dapat mendorong perubahan besar dan berkelanjutan dengan menginspirasi dan memberdayakan pengikutnya. Namun, untuk menerapkan kepemimpinan transformasional, diperlukan komitmen yang kuat dari para pemimpin dan dukungan dari semua pihak yang terlibat. (Tukiman & Jabar, 2014)

Kepemimpinan transformasional dan efektivitas kebijakan biasanya dikaitkan dengan peningkatan efektivitas kebijakan. Kebijakan yang lebih inovatif, relevan, dan bermanfaat bagi masyarakat cenderung dibuat oleh pemimpin yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. (Ikhfina & Mutiarin, 2016)

Kualitas Pelayanan Publik: Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, kualitas pelayanan publik dapat ditingkatkan. Kepemimpinan yang menekankan peningkatan kapasitas bawahan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan kinerja dan kepuasan masyarakat. (Payon, 2021)

Tantangan Implementasi: Meskipun implementasi kepemimpinan transformasional di pemerintahan daerah memiliki banyak manfaat, ia seringkali menghadapi tantangan, seperti birokrasi yang kaku, ketidaksetaraan terhadap perubahan, dan kekurangan sumber daya. Untuk kepemimpinan transformasional berhasil, budaya organisasi harus mendukung kreativitas dan kerja sama. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong..(Hutahaean, 2021)

Pemimpin transformasional harus terus memperkuat kapasitas diri dan timnya melalui pelatihan dan pengembangan. Hal ini sangat penting untuk mengatasi masalah yang terus berkembang dan tetap relevan dengan kebijakan. Proses evaluasi dan belajar yang berkelanjutan sangat penting untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan dan menemukan area yang perlu perbaikan. Pemimpin harus menerima kritik dan belajar dari kesalahan.(Widjajanti & Sugiyanto, 2017)

Meskipun kepemimpinan digambarkan sebagai proses, kebanyakan teori dan penelitian tentang kepemimpinan berfokus pada seorang figur untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik. Rost menggambarkan kepemimpinan sebagai hubungan saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan yang efektif yang memenuhi tujuan bersama. Di Siantar, orang-orang yang menginginkan perubahan besar memiliki hubungan pengaruh yang mendalam dengan pemimpin. Ini adalah contoh bagaimana pemimpin dan pengikutnya berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, pengaruh pemimpin berarti hubungan antara pemimpin dan pengikut yang bersifat positif dan tanpa paksaan. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan siklus interaksi. Pemimpin mempengaruhi anggota kelompoknya, dan sebaliknya..(Tukiman & Jabar, 2014)

Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengatur tindakan anggota kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan. Kepemimpinan mencakup banyak keterampilan, seperti komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan, motivasi, dan kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi orang lain. Semua operasi perusahaan dan keberhasilan strategisnya dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan korporasi tidak hanya menangani operasi sehari-hari, tetapi juga mengembangkan visi jangka panjang dan membuat keputusan strategis yang berdampak pada seluruh perusahaan. Pemimpin korporasi yang baik dapat memotivasi, menginspirasi, dan membimbing tim untuk mencapai tujuan. Pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mencapai tujuan.(Setiawan & Fauzi, 2019)

Menurut Suharsono, model kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan oleh organisasi saat ini, terutama organisasi yang menghadapi masalah berat. Menurut Robbins dan Judge, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan memiliki kemampuan untuk memiliki pengaruh yang luar biasa pada mereka yang mereka ikuti.(Suandi et al., 2024)

Seorang atasan menggunakan kepemimpinan untuk mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Pengaruh formal yang telah ditetapkan secara organisasional adalah sumber pengaruh, sehingga seorang pemimpin dapat mempengaruhi orang lain hanya berdasarkan posisi mereka di tingkat manajemen (Sanapiah, 2007). Organisasi publik akan sulit mencapai tujuannya, yaitu memenuhi tuntutan pelaksanaan tugas dan fungsinya yang strategis dalam pelayanan publik, tanpa kepemimpinan yang baik. Pemimpin bertanggung jawab atas semua kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi utama birokrasi publik. Kinerja pegawai dan pelayanan publik dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan pimpinan birokrasi (Hayat, 2014). Hipotesis 2 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepercayaan Sanapiah (2007) menjelaskan bahwa peran pemimpin dalam membangun kepercayaan publik mencakup lingkup internal organisasi dalam



upaya menggerakkan dan memastikan seluruh sumber daya aparatur berkinerja tinggi, dan lingkup eksternal organisasi dalam upaya memenuhi harapan masyarakat dan komunikasi eksternal yang relevan dengan ukuran kinerja pelayanan. Untuk membangun kepercayaan masyarakat, pemimpin yang sukses dan mampu melakukan pendekatan kepada masyarakat untuk menangani kebutuhan dan masalah masyarakat diperlukan. Jadi, pertumbuhan kepercayaan masyarakat akan bergantung pada kepemimpinan yang dilakukan; apakah pendekatan mereka kepada masyarakat berjalan dengan baik atau tidak. (Yudanto, 2019)

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang paling umum digunakan oleh para pemimpin saat ini dalam situasi seperti saat ini. Ini disebabkan oleh fakta bahwa gaya kepemimpinan ini lebih menarik dan menginspirasi bawahan mereka, memiliki kekuatan yang signifikan, setia terhadap perusahaan, menghormati bawahan mereka, dan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi (House, 1976). Metode sifat, gaya, dan kontingensi digunakan untuk mengintegrasikan konsep kepemimpinan transformasional. Studi Suwaidi (2019) dan Orabi (2016) menemukan hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi. Di sisi lain, studi Hermanto (2018) dan Komardi (2008) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memengaruhi kinerja organisasi secara signifikan. (Suandi et al., 2024)

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan transformasional diukur dengan indikator pengaruh ideal, motivasi inspirasional, simulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional belum berjalan sebagaimana mestinya karena pandemi COVID-19 yang terus berlangsung, yang menyebabkan aktivitas tidak berjalan sebagaimana mestinya dan menyebabkan arahan pimpinan tidak terlaksana dengan baik. Untuk memudahkan proses pengambilan keputusan dalam situasi dan kondisi pandemi saat ini, strategi yang tepat diperlukan. Oleh karena itu, diharapkan para pimpinan melakukan hal-hal baru dan inovatif dalam mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berdampak signifikan pada kinerja aparatur, menurut penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) dan Jonnaidi dan Tanjung (2020). (Suandi et al., 2024)

Penghargaan kepada individu, dimensi kelima ini didasarkan pada penelitian yang menemukan hubungan yang kuat antara subdimensi kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Contingent reward dan management-by-exception adalah elemen penting dalam kepemimpinan transaksional. Contingent reward adalah metode untuk memberikan imbalan yang didasarkan pada kinerja karyawan. Perilaku dalam contingent reward termasuk pujian atas keberhasilan kerja, saran untuk peningkatan upah, dan promosi, menurut Bass (1985). (Payon, 2021)

Dimasukkannya pertimbangan individual dalam model transformasional adalah salah satu aspek yang membedakan kepemimpinan transformasional dari teori kepemimpinan kontemporer (Rafferty & Griffin, 2004). Pada awalnya, Bass (1985) menyatakan bahwa pimpinan mengembangkan orientasi ke arah karyawan, menunjukkan perhatian individual kepada karyawan, dan secara layak memenuhi kebutuhan karyawan. Menurut Bass & Avolio (1990), pimpinan lebih sering menunjukkan pertimbangan individual dengan menunjukkan dukungan umum untuk upaya bawahan mereka. (Wiriawan et al., 2015)

Pemimpin memiliki kemampuan kepemimpinan transformasional, yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan mereka dan memungkinkan mereka berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, adalah tanggung jawab seorang pemimpin untuk memastikan bahwa semua karyawan yang bekerja di dalam organisasi bekerja sama dengan baik (Dubrin, 2006). Menurut Avolio et al. (2004), kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan transformasi

organisasi. Ini adalah gaya kepemimpinan yang memerlukan aktivitas untuk mendorong bawahan untuk mencapai tujuan besar organisasi yang dianggap melebihi keinginan dan kebutuhan pribadi. Menurut Bass dan Riggio (2006), ada tiga dimensi kepemimpinan transformasional: a) Pengaruh Idealisme (Idealized Influence): Pemimpin yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan organisasi; mereka menunjukkan perilaku yang menjadi panutan bagi bawahannya; mereka berani mengambil risiko, memiliki visi yang jelas, dan memiliki semangat yang tinggi. b) Motivasi Inspirasional: Seorang pemimpin yang selalu memberikan inspirasi, motivasi, dan optimisme kepada bawahannya untuk menghidupkan semangat kerja tim, melibatkan bawahannya dalam menyampaikan harapan yang tinggi, dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pencapaian. (Riwukore et al., 2021)

Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi menginginkan agar sumber daya manusia dapat menyelesaikan tugasnya dengan sukarela, rasa memiliki, dan rasa tanggung jawab, dengan harapan setiap karyawan dapat bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan efektivitas karyawan, meskipun saat ini dunia sedang dilanda wabah COVID-19. Namun, meskipun keadaan sedang tidak baik karena penyebaran penyakit ini, fokusnya adalah untuk menjaga kesehatan dan stabilitas ekonomi. Pada saat ini, terutama bagi perusahaan dengan banyak karyawan, hal-hal yang tidak diinginkan pasti akan terjadi. Hal itu juga yang menyebabkan perusahaan mengalami pengunduran diri yang semakin parah. Setiap pekerja mengharapkan tempat kerja mereka memberikan kepuasan. Pada dasarnya, kepuasan kerja bersifat pribadi. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka. (R. Yusuf et al., 2020)

Pemimpin di Provinsi Sumatera Selatan dapat memainkan peran penting dalam mendorong reformasi sistem pemilihan kepala daerah dalam konteks kepemimpinan transformasional. Mereka dapat mendorong perubahan transformasional dalam sistem melalui pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan berfokus pada kepentingan masyarakat (Dewi & Suparno, 2022). Reformasi ini tidak hanya mempertahankan kebijakan yang sama, tetapi juga memastikan bahwa perubahan yang dilakukan oleh kepemimpinan berdampak positif dan berkelanjutan pada masyarakat Provinsi Sumatera Selatan. Oleh karena itu, reformasi sistem pemilihan kepala daerah dapat menjadi langkah strategis untuk membangun fondasi yang berkelanjutan dan stabil untuk perubahan positif di tingkat provinsi. Secara keseluruhan, hasil ini memberikan gambaran yang lebih luas tentang keterbatasan peran kepemimpinan transformasional dalam konteks birokrasi publik Provinsi Sumatera Selatan. Untuk membuat lingkungan birokrasi yang inovatif, adaptif, dan responsif terhadap perubahan yang terus berkembang, penting untuk mengintegrasikan visi dan misi dengan fokus pelayanan publik, meningkatkan partisipasi dan keterlibatan pegawai, optimalisasi penerapan teknologi dengan meningkatkan kapasitas SDM, dan reformasi sistem pemilihan kepala daerah. (Yudanto, 2019)

Studi ini menyelidiki peran kepemimpinan transformasional dalam menangani tantangan kontemporer di lingkungan birokrasi publik Provinsi Sumatera Selatan. Data lapangan yang berhasil dikumpulkan meningkatkan pemahaman kita tentang proses kepemimpinan dan masalah yang dihadapi untuk mencapai tujuan transformasional di tingkat provinsi. Menurut Sari & Retnaningsih (2020), visi dan misi pemerintah Provinsi Sumatera Selatan terus menunjukkan kecenderungan untuk menggabungkan topik mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme sambil menekankan transparansi dan akuntabilitas. Meskipun tema ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan pemerintahan yang bersih dan efisien, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelayanan publik belum sepenuhnya menjadi perhatian utama ketika mereka membuat visi dan misi. (Tukiman & Jabar, 2014)

## KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas pemerintahan dan pelayanan publik .namun, keberhasilannya sangat bergantung pada berbagai faktor termasuk budaya organisasi ,dukungan politik dan komitmen dari seluruh pemangku kepentingan.

Kepemimpinan transformasional memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan dan kesejahteraan masyarakat. Namun, penerapannya membutuhkan komitmen yang kuat dari pemimpin, dukungan dari seluruh pemangku kepentingan, serta adanya sistem yang mendukung. Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk menggali lebih dalam mengenai mekanisme implementasi, hambatan, dan tantangan dalam penerapan kepemimpinan transformasional dalam konteks pembuatan kebijakan di pemerintah daerah.

Kepemimpinan transformasional memiliki peran krusial dalam mendorong inovasi dan perubahan dalam proses pembuatan kebijakan di pemerintahan daerah. Beberapa dampak positif yang umumnya terlihat antara lain:Peningkatan partisipasi: Pemimpin transformasional cenderung melibatkan lebih banyak pihak dalam proses pengambilan keputusan, termasuk masyarakat, sehingga kebijakan yang dihasilkan lebih representatif dan berkelanjutan.Fokus pada visi jangka panjang: Kepemimpinan transformasional mendorong adanya visi yang jelas dan komprehensif tentang masa depan daerah, sehingga kebijakan yang dibuat lebih terarah dan strategis.Kultur organisasi yang positif: Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan produktif, sehingga pegawai lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.Responsivitas terhadap perubahan: Kepemimpinan transformasional mendorong fleksibilitas dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan, sehingga kebijakan yang dihasilkan lebih relevan dan efektif.

Namun, perlu diingat bahwa penerapan kepemimpinan transformasional tidak selalu berjalan mulus. Beberapa tantangan yang mungkin dihadapi antara lain:Perlawanan terhadap perubahan: Tidak semua pihak akan terbuka terhadap perubahan, sehingga diperlukan komunikasi yang efektif dan pembinaan yang berkelanjutan.Kurangnya sumber daya: Implementasi kebijakan baru seringkali membutuhkan sumber daya yang cukup, baik dalam bentuk finansial maupun SDM.Kompleksitas masalah publik: Masalah publik seringkali bersifat kompleks dan multidimensi, sehingga membutuhkan pendekatan yang holistik dan kolaborasi dengan berbagai pihak.Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional dapat menjadi kunci sukses dalam mewujudkan pemerintahan daerah yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Namun, keberhasilannya sangat bergantung pada konteks masing-masing daerah, komitmen pemimpin, serta dukungan dari berbagai pihak.Untuk analisis yang lebih mendalam,:Menentukan studi kasus spesifik yang ingin di analisis. Mengidentifikasi dimensi kepemimpinan transformasional yang paling relevan dengan konteks tersebut (misalnya, inspirasi, motivasi, intelektual stimulasi). Menganalisis dampak kepemimpinan transformasional terhadap berbagai aspek proses pembuatan kebijakan (misalnya, partisipasi publik, kualitas kebijakan, efektivitas implementasi).Membandingkan temuan dengan studi kasus lain atau teori kepemimpinan yang relevan. Karakteristik pemimpin transformasional: karismatik, visioner, inspiratif, mampu memotivasi orang lain, memiliki integritas tinggi. Peran kepemimpinan transformasional dalam berbagai tahap proses pembuatan kebijakan: perumusan masalah, pengumpulan data, analisis alternatif, pengambilan keputusan, implementasi, evaluasi.Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan transformasional: dukungan politik, budaya organisasi, kapasitas institusi, karakteristik masyarakat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara*, 1(2), 73–80. <https://doi.org/10.56135/jabnus.v1i2.52>
- Andhika, L. R. (2018). *ELEMENT AND FACTOR GOVERNANCE INNOVATION IN*. 6(3), 207–222.
- Berlian Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Fatah Palembang Jl Zainal Abidin Fikri No, Z. (2012). *Penerapan Model Kepemimpinan Transformasional Dalam Dunia Pendidikan*. XVII(02), 195–209.
- Botutihe P, Masaong A, & Marhawati B. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Penerapan Kurikulum Merdeka Sekolah Dasar. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 6424–6436.
- Boyne, G. A. (2003). Sources of Public Service Improvement: A Critical Review and Research Agenda. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 13(3), 367–394. <https://doi.org/10.1093/jopart/mug027>
- Doli, L., Gazalin, J., & Lawelai, H. (2024). Transformasi Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Mengakselerasi Pembangunan Desa. *Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 12(Idm), 2024.
- Faedlulloh, D., Yulianto, & Karmilasari, V. (2019). Reformasi Birokrasi di Periode Kedua: Mendorong Agenda Reformasi Struktural dan Pola Pikir. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara Universitas Lampung*, 1–9.
- Fernandez, S., Rainey, H. G., Connor, P. E., Thompson, F., Christopher Mihm, J., & Tschirhart, M. (2017). Managing Successful Organizational Change in the Public Sector\*. *Debating Public Administration: Management Challenges, Choices, and Opportunities*, April, 7–26. <https://doi.org/10.4324/9781315095097-2>
- Henriyani, E., Galuh, U., & Publik, P. (2020). *PERAN PEMIMPIN VISIONER*. 6, 436–443.
- Hutahaeen, W. S. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Pembentukan Provinsi Kepulauan Mentawai. *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat*, 2(1), 43–56. <https://doi.org/10.34307/kinaa.v2i1.25>
- Ikhfina, M. H. U., & Mutiarin, D. (2016). Model Kepemimpinan Transformasi Birokrasi ( Studi Penelitian Kabupaten. *Ilmu Pemerintahan Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 37–61. <http://dx.doi.org/10.181896/jgpp.2016.0050>
- Liyanti, Sarah, S., Hardianto, Hardin, L., & Gazalin, J. (2024). Kepemimpinan Visioner Dalam Mentransformasi Model Penyelenggaraan Pelayanan Publik. *Journal of Internasional Multidisciplinary Research Kepemimpinan*, 2(1), 486–492.
- Makalao, D. A. M., & Z Soeratin, H. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Mengakselerasi Penanganan Korupsi di Era Digitalisasi 5.0 Dan Sosial Media. *Journal of Islamic Education Leadership*, 3(1), 28–50. <https://doi.org/10.30984/jmpi.v3i1.581>
- Moynihan, D. P., & Wart, M. Van. (2013). <2013 Lessons from Leadership Theory and the Contemporary Challenges of Leaders good wart2013.pdf>. 73, 553–565. <https://doi.org/10.1111/puar.12069>
- Munir, F. (2017). Pengaruh Kepimpinan Negara- Negara di Asia Dalam Reformasi Birokrasi Indonesia. *WEDANA, Jurnal Pemerintah, Politik Dan Birokrasi*, III(April), 314–323.
- Muttaqijn, M. I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Komunikasi Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Dinamika UMT*, 1(1), 27.

- <https://doi.org/10.31000/dinamika.v1i1.506>
- Nugroho, R. Y. Y., & Adiyanto, M. R. (2023). Persepsi Masyarakat Untuk Pengembangan Wisata Berkelanjutan di Pesisir Madura. *Jurnal Kebijakan Sosial Ekonomi Kelautan Dan Perikanan*, 13(1), 13. <https://doi.org/10.15578/jksekp.v13i1.12285>
- Oktaviana, S., & Hendriani, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Kompetensi Pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Dinas .... *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, IX(3), 180–197.
- Payon, F. N. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Pelayanan e-Procurement (Studi di Unit Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa Universitas Timor). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 007(03), 319–327. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2021.007.03.1>
- Perubahan, R. (2019). *Jurnal natapraja*. 7(1).
- Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). 濟無No Title No Title No Title. In *Journal GEEJ* (Vol. 7, Issue 2).
- Prasetyo, W. A., Indarto, I., & Budiati, Y. (2024). The Influence Of Green Transformational Leadership And Perceptions Of Regulations Implementing Environmentally Friendly Office Program On Pro-Environmental Behavior Of Madya Dua Semarang KPP Employees Through Organization Citizenship Behavior Toward Envir. *Managment Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3395–3405. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/4570/2514>
- Riwukore, J. R., Alie, M., & Habaora, F. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur). *Jurnal Ecoment Global*, 6(1), 87–96. <https://doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1327>
- Sahlberg, P. (2011). Finnish Lessons: What can British Columbia learn from educational change in Finalnd. *BCSTA Annual Meeting, April*.
- Sanusi, T., Nujum, S., & Ramlawati. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Dan Perilaku Teknopreneurship Terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)*, 1(1), 289–301. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jasin/article/view/1443/1646>
- Setiawan, A., & Fauzi, E. A. (2019). Etika Kepemimpinan Politik dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Indonesia. *Jurnal Pemerintahan Dan Kebijakan (JPK)*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.18196/jpk.v1i1.7614>
- Sofyan Tsauri dan Finadatul Wahidah. (2023). Strategi kepemimpinan entrepreneurship kiai dalam eskalasi kemandirian santri melalui pendidikan terpadu di pesantren. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4, 62–84. <https://doi.org/10.35719/leaderia.v2i2.361>
- Suandi, S., Andriyani, D., Purwanti, U., & Canaldhy, R. S. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Merespons Tantangan Modern di Lingkungan Birokrasi Publik Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 535–543. <https://doi.org/10.31539/alignment.v7i1.9440>
- Transformatif, I. K., Perbaikan, D., Pendidikan, M., Program, P., Di, S. P., Katman, I., Akadira, T., Harapan, U. P., Terbuka, U., & Selatan, T. (2023). Implementation Of Transformative Leadership And Improving The Quality Of Education In The Mobile School Program In Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 378–387. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Tukiman, T., & Jabar, C. S. A. (2014). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

- Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di Sd Kanisius Sengkan Kabupaten Sleman. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(1), 121–134. <https://doi.org/10.21831/amp.v2i1.2414>
- Tuntutan, H. D. A. N. (1997). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN LINGKUNGAN DI INDONESIA* :
- Wardhani, D. K., & Yudana, M. (2013). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengelolaan Sekolah:(Studi Kasus Di Sekolah Highscope Indonesia–Bali). *Jurnal Administrasi ...*, 4. [https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ap/article/view/673%0Ahttps://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ap/article/viewFile/673/458](https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/view/673%0Ahttps://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/viewFile/673/458)
- Widiyastomo, R. P. (2020). Percepatan Implementasi Reformasi Birokrasi Di Pemerintah Kabupaten/Kota Periode Tahun 2020 - 2024. *MIMBAR ADMINISTRASI FISIP UNTAG Semarang*, 17(2), 84. <https://doi.org/10.56444/mia.v17i2.1781>
- Widjajanti, K., & Sugiyanto, E. K. (2017). GAYA KEPEMIMPINAN DAN GOOD GOVERNANCE SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN EXCELLENT SERVICE DAN KEPERCAYAAN MASYARAKAT (Studi Kasus Dinperindag Jawa Tengah). *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 17(2), 270. <https://doi.org/10.26623/jdsb.v17i2.491>
- Wiriawan, S., Pembimbing, D., Magister, P., Keahlian, B., Kinerja, M., Industri, J. T., & Industri, F. T. (2015). *Transformasional Pada Proses Influence of Leadership Knowledge Aligned With Transformational Leadership on Formation Process of ( Case Study Construction Company*.
- Yudanto, A. A. (2019). Analisis Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Dalam Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa: Studi Kasus Bumdes Panggung Lestari, Bantul. *The Journal of Business and Management*, 2(1), 39–60. <http://ejurnal.unim.ac.id/index.php/bisman/article/view/325%0Ahttp://ejurnal.unim.ac.id/index.php/bisman/article/download/325/276>
- Yusuf, R., Hendawati, H., & Wibowo, L. A. (2020). Pengaruh Konten Pemasaran Shoppe Terhadap Pembelian Pelanggan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Yusuf, W. B., Subyantoro, A., & Hartati, A. S. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM, Dan Perindustrian Kabupaten Bantul). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 18(1), 1–9. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v18i1.28315>