

ANALISIS PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA

Ainaya Nazilatul Fathinia Muqoffa¹, Mawar²

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah
Jakarta

e-mail: ainayanazilatulfm@gmail.com¹, mawar@umj.ac.id²

Abstrak

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting didalam sebuah organisasi karena dengan adanya gaya kepemimpinan diharapkan akan adanya penerapan keterbukaan dan komunikasi antara pemimpin dan bawahan. Pada penelitian ini ditemukan beberapa permasalahan yang terdapat pada Subdirektorat Permohonan dan Publikasi yaitu pemimpin yang tidak melaksanakan koordinasi secara rutin antara pemimpin dan bawahan serta pemimpin yang kurang berinovasi pada kepemimpinannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional pada Subdirektorat Permohonan dan Publikasi. Dalam penelitian ini menggunakan teori Bass dan Avolio (2010) yaitu Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasional, Rangsangan Intelektual, dan Perhatian Individual. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada indikator pertama yaitu Pengaruh Ideal pemimpin sudah optimal, hal tersebut bisa dilihat dari pemimpin yang mampu memberikan teladan kepada bawahan dengan memberikan contoh ketepatan waktu. Pada indikator motivasi inspirasional pemimpin sudah menunjukkan hasil yang sudah baik dimana pemimpin menginspirasi para bawahan dengan tidak segan memberikan pujian hal tersebut tentunya membuat bawahan lebih bersemangat dalam bekerja. Pada indikator rangsangan intelektual, ditemukan permasalahan yang dimana tidak optimal nya pemimpin dalam berinovasi untuk mengikuti perkembangan zaman. Permasalahan lain yang ditemukan pada indikator rangsangan intelektual adalah pemimpin tidak melaksanakan koordinasi atau rapat secara rutin dengan bawahan untuk mengevaluasi kerja pada Sub Direktorat Permohonan dan Publikasi Pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan para bawahan, hal itu ditunjukkan dengan pemimpin selalu menanggapi segala saran dan keluhan yang diberikan oleh semua bawahan dan pemimpin juga menghilangkan batasan antara atasan dengan bawahan.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual*

ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE IN THE DIRECTORATE GENERAL OF INTELLECTUAL PROPERTY MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

Abstract

Leadership style is a very important thing in an organization because with a leadership style it is hoped that there will be implementation of openness and communication between leaders and subordinates. In this research, several problems were found in the Applications and Publications Subdirectorates, namely leaders who did not carry out routine coordination between leaders and subordinates and leaders who lacked innovation in their leadership. The aim of this research is to determine and analyze the transformational leadership style in the Sub Directorate of Applications and Publications. This research uses the theory of Bass and Avolio (2010), namely Ideal Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individual Attention. The method used in this research is descriptive with a qualitative approach. The research results show that the first indicator,

namely the ideal influence of the leader, is optimal, this can be seen from the leader who is able to set an example for subordinates by providing an example of punctuality. In the inspirational motivation indicator, the leader has shown good results where the leader inspires his subordinates by not hesitating to give praise, this of course makes the subordinates more enthusiastic in working. In the intellectual stimulation indicator, problems were found where leaders were not optimal in innovating to keep up with the times. Another problem found in the intellectual stimulation indicator is that the leader does not carry out regular coordination or meetings with subordinates to evaluate work in the Sub Directorate of Applications and Publications. The leader has a good relationship with his subordinates, this is shown by the leader always responding to all suggestions and complaints given by him. all subordinates and leaders also eliminate the boundaries between superiors and subordinates.

Keywords : *Transformational Leadership Style, Directorate General of Intellectual Property*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan memberikan pengaruh yang sangat kuat. Apapun dan bagaimanapun bentuk serta tujuannya, organisasi itu dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh suatu dinas atau instansi yang ada di Pemerintahan. Sehubungan dengan hal tersebut , maka organisme harus mampu berkompetisi secara global.

Faktor pendukung dan faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan sangat mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Agar dapat mencapai suatu tujuan bersama, orang yang berada di dalam organisasi perlu membentuk kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan bersama (Silaban, 2019). Untuk mengarahkan dan mengatur sumber daya manusia pastinya ada pemimpin yang menjadi tolak ukur untuk mencari tahu keberhasilan dari birokrasi itu sendiri karena pemimpin lah yang bertanggung jawab agar sumber daya manusia birokrasinya untuk dapat menjadi sebuah satu kesatuan yang harus seimbang.

Pada setiap organisasi baik itu swasta maupun pemerintah pada hakikatnya merupakan suatu wadah atau sarana yang menampung sumber daya manusia untuk bekerja bersama – sama, saling tersusun dan bergantung dalam sebuah struktur organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, dan saling berhubungan. Sumber daya manusia ini dimana menduduki posisi pemimpin atau anggota yang merupakan faktor penting dalam setiap organisasi untuk mencapai sasaran organisasi tersebut. Maka disinilah peran dan tugas seorang pemimpin, segala sikap keputusan dan tindakan seorang pemimpin tentunya sangat berpengaruh dan sangat berperan dalam hal tersebut, sehingga mampu hal ini menjadi tolak ukur tindakan dan motivasi bagi para pegawai dalam segala bentuk aktivitas pekerjaan yang positif, yang nantinya mampu membangun semangat bahkan kinerja pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peranan, pengaruh dari gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin pun sangat menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja para pegawai itu sendiri. Maka sebagaimana sehubungan dengan hal tersebut jelas bahwa dalam sebuah organisasi dibutuhkan kepemimpinan yang efektif.

Ada berbagai tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan di berbagai organisasi diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang relatif baru di dalam studi – studi gaya kepemimpinan. Model kepemimpinan transformasional ini dianggap sebagai model kepemimpinan terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional lebih menyerukan pada nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang

masalah etis. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik daripada apa yang biasa dilakukan para bawahan tersebut, atau dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri seorang bawahan tersebut yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual (HKI) adalah sebuah unsur pelaksana yang berada di bawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dan bertanggung jawab kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Tugas yang dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual adalah menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang kekayaan intelektual sesuai dengan ketentuan yang sebagaimana mestinya dalam peraturan perundang – undangan. Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual dituntut untuk selalu meningkatkan pelayanan yang prima kepada masyarakat, maka dari itu Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual dituntut pula untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual agar selalu dapat melayani masyarakat dengan memberikan pelayanan yang baik.

Salah satu sub bagian yang terdapat di dalam Direktorat Paten, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang adalah Subdirektorat Permohonan dan Publikasi. Sebagaimana yang ada dalam UU No.13 Tahun 2016 tentang Paten, Paten itu sendiri merupakan hak eksklusif yang diberikan oleh negara kepada para inventor atas hasil invensi di bidang teknologi yang dimana diberikan untuk jangka waktu tertentu melaksanakan sendiri invensi tersebut atau dengan kata lain memberikan persetujuan kepada pihak lain untuk melaksanakannya. Untuk mendapatkan hak eksklusif tersebut harus adanya permohonan paten atau paten sederhana yang diajukan kepada Menteri.

Berdasarkan hasil pra riset dengan salah satu staf Sub Direktorat Permohonan dan Publikasi ada beberapa faktor permasalahan yang terjadi pada Subdirektorat Permohonan dan Publikasi yaitu dimana pemimpin tidak melaksanakan koordinasi atau rapat secara rutin yang tentunya hal tersebut mengakibatkan aspirasi – aspirasi para staf tidak dapat disampaikan dengan maksimal kepada pemimpin. Menurut staff tersebut, koordinasi hanya dilaksanakan ketika hanya akan melaksanakan suatu kegiatan saja atau suatu acara yang dimana itu hanya dilaksanakan 1 kali dalam 1 bulan.

Permasalahan lain yang ada pada Subdirektorat Permohonan dan Publikasi adalah pemimpin kurang mempunyai inovasi mengikuti perkembangan zaman dalam meningkatkan berbagai aspek di lingkungan Subdirektorat Permohonan dan Publikasi. Di era industri 4.0 ini tak lagi sama dengan era industri yang sebelumnya. Dimana peran teknologi informasi tidak lagi sekedar sebagai alat tambahan yang hanya sebagai penunjang saja akan tetapi sudah menjadi alat yang wajib ada untuk menjamin kelancaran operasional. Tentunya hal ini mendorong suatu perubahan kepemimpinan di era digital. Saat ini organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta membutuhkan pemimpin yang berorientasi pada inovasi dan kreativitas. Berdasarkan pernyataan staff tersebut bahwa pemimpin hanya mengikuti saran – saran yang diberikan oleh para staf atau bawahan saja. Hal tersebut yang mengakibatkan pemimpin tidak maksimal dalam berinovasi pada perkembangan zaman saat ini.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2013), pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, yang merupakan suatu rangkaian cara penulisan yang bertujuan untuk menggambarkan maupun menjelaskan suatu hasil penelitian yang bersifat apa adanya. Metode deskriptif merupakan prosedur pemecahan permasalahan yang diselidiki dengan menggabungkan, melukiskan n subjek atau objek penelitian seseorang, lembaga atau masyarakat pada saat penelitian berlangsung berdasarkan fakta-fakta yang nampak atau sebagaimana adanya. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa reduksi data , penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Idealized Influence (Pengaruh Ideal)

Dimensi idealized influence pada gaya kepemimpinan transformasional merupakan sebuah bentuk ekspresi bahwa pemimpin sebagai seorang model peran yang memberikan motivasi dan inspirasi bagi para pengikutnya. Jika pemimpin semakin menjadi model bagi pengikutnya maka komitmen di dalam organisasi akan semakin meningkat. Di dalam indikator idealized influence seorang pemimpin harus menjadi sosok yang dapat menjadi panutan untuk bawahannya. Dalam aspek ini Koordinator Subdirektorat Permohonan dan Publikasi selalu menekankan visi dan misi, dapat dilihat dari seluruh informan atau narasumber bahwa mereka mengatakan pemimpin selalu menekankan visi dan misi dari Direktorat Paten, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang. Seorang pemimpin harus dapat dipercayai oleh para pengikutnya yaitu para pegawai. Karena dengan kepercayaan merupakan pondasi atau juga mortar (lesung) yang dimana mengikatkan para bawahan terhadap pemimpinnya. Dalam hal ini Koordinator Permohonan dan Publikasi telah mendapatkan kepercayaan dari seluruh informan atau narasumber yang telah diwawancarai oleh penulis. Para informan mengatakan bahwa mereka telah menaruh kepercayaan kepada Koordinator Permohonan dan Publikasi. Hal tersebut dapat dibuktikan dari situasi dimana pegawai mengalami kesulitan dalam menghandle pemohon yang emosi terhadap pelayanan di Subdirektorat Permohonan dan Publikasi, para informan melihat sikap sigap Koordinator Permohonan dan Publikasi yang langsung menghadap para pemohon tersebut dan mencari solusi langsung ketika ada hal terjadi yang tidak terduga.

Secara keseluruhan memang Koordinator Permohonan dan Publikasi telah menerapkan faktor pengaruh ideal atau idealized influence dengan baik. Koordinator Permohonan dan Publikasi secara tidak langsung telah mendapatkan kepercayaan dari para pegawai bahwa Koordinator Permohonan dan Publikasi mampu menjalankan Subdirektorat Permohonan dan Publikasi dengan baik, memberikan teladan kepada para pegawai dengan selalu bersikap bijaksana, jika menjumpai pegawai yang melakukan kesalahan selalu menegur dengan tidak membuat pegawai sakit hati ataupun tersinggung.

Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)

Robbins & Judge (2013) menjelaskan bahwa inspirational motivation merupakan cara mengkomunikasikan antara fokus dengan harapan pada pembentukan visi dan pencapaian tujuan yang ada pada organisasi, dukungan dan komitmen serta antusiasme yang tinggi merupakan suatu elemen dalam organisasi untuk dapat mencapai visi tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa Koordinator Permohonan dan Publikasi memberikan motivasi kepada para bawahannya berupa kata – kata yang memotivasi berupa nasihat dan dorongan yang diberikan pada saat melaksanakan rapat. pemimpin memberikan motivasi biasanya pada saat setelah rapat selesai. Selain itu, hal yang diberikan oleh Koordinator Permohonan dan Publikasi Subdirektorat Permohonan dan Publikasi adalah kesempatan yang sama dalam bekerja, dengan memberikan para bawahannya kegiatan – kegiatan yang dimana para bawahan dapat mengikuti kegiatan – kegiatan tersebut, hal itu tentu membuat para bawahan akan bersemangat. Cara pemimpin yaitu Koordinator Permohonan dan Publikasi memotivasi dan menginspirasi bawahan agar selalu dapat bekerja dengan baik adalah dengan tidak segan memberikan pujian kepada pada semua bawahan. Menurutnya dengan memberikan pujian bisa membuat lebih bersemangat dan agar para pegawai lain menjadi terpacu untuk saling berlomba agar dapat diberikan apresiasi oleh pemimpin. Dengan menyampaikan pujian tersebut dengan cara santai, menurutnya hal tersebut bisa dapat mudah diterima oleh semua para pegawai dan pemimpin menyampaikannya pada saat rapat. Dengan disampaikan secara santai hal tersebut tidak menimbulkan perasaan pilih kasih yang dapat dirasakan oleh para pegawai lain. Menurut Koordinator Permohonan dan Publikasi memberikan pujian tidak hanya ketika target tercapai saja, namun juga harus benar. Karena Subdirektorat Permohonan dan Publikasi memberikan layanan

yang outputnya mempunyai kekuatan hukum jadi selain mencapai target juga harus dilaksanakan dengan benar, kedua itu harus saling beriringan tidak bisa dilakukan hanya mencapai satu hasil saja. Selain itu, pemimpin juga mengajarkan kepada pegawai untuk memandang suatu permasalahan dengan perspektif yang baru dan dapat berpikir secara rasional. Dengan cara menanamkan kepada para bawahan bahwa tidak membuat permasalahan kecil agar menjadi permasalahan yang nantinya besar, berpikir dengan tenang bagaimana agar mendapatkan solusi.

Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Menurut Bass dan Avolio (dalam Northouse,2013) tentang salah satu dari keempat indikator dalam faktor Intellectual Stimulation yaitu mengembangkan ide baru. Berdasarkan hasil wawancara informan 2 mengatakan bahwa pemimpin bersikap biasa saja dalam menghadapi perkembangan zaman, pemimpin kurang berinovasi dalam mengikuti perubahan zaman. Menurut salah satu informan mengapa hal itu terjadi dikarenakan sudah lanjut usianya pemimpin. Hal tersebut yang membuat pemimpin sudah tidak begitu mengikuti perubahan zaman dan lebih menyerahkan ide – ide baru tersebut kepada para bawahan, salah satunya baik itu Subordinator Permohonan maupun Sub Koordinator Publikasi. Pemimpin pun mau menerima ide – ide baru dan mengembangkannya namun jika memang ide – ide tersebut sesuai dengan aturan yang ada, tidak menyimpang dan dapat membantu mencapai tujuan atau visi dan misi yang ada di Subdirektorat Permohonan dan Publikasi Direktorat Paten, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang. Tidak hanya itu Koordinator Permohonan dan Publikasi pun mau berpartisipasi di dalamnya sebagaimana yang sudah diungkapkan oleh informan 2. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di Subdirektorat Permohonan dan Publikasi dapat disimpulkan bahwa pemimpin selalu melibatkan dalam pengambilan keputusan, meskipun menurut pemimpin yaitu Koordinator Permohonan dan Publikasi tidak semua dilibatkan dalam pengambilan keputusan namun pemimpin tetap selalu meminta pendapat dalam pengambilan keputusan untuk meminta pertimbangan untuk kebaikan organisasi. Sama halnya yang diungkapkan oleh informan 2 yang mengatakan bahwa pemimpin selalu memberikan hak kepada bawahan untuk berpendapat. Dan di dalam proses mengevaluasi diri, Koordinator Permohonan dan Publikasi ini kurang melakukan self improvement yang sebagaimana telah disampaikan oleh informan 4 yang mengatakan pemimpin kurang melakukan improvement, hal tersebut menurutnya mungkin karena faktor usia. Dan selain itu, pemimpin pun tidak melaksanakan rapat secara rutin untuk mengevaluasi bagaimana kepemimpinan dan sebagai wadah aspirasi – aspirasi dari bawahan yang belum tersampaikan. Yang dimana hal tersebut yang menjadikan hal negatif karena aspirasi – aspirasi yang ada menjadi tidak tersampaikan kepada para atasan, karena pemimpin jarang mengadakan rapat rutin. Menurut beberapa informan pemimpin melaksanakan rapat rutin satu kali dalam satu bulan yang dimana mengenai hal tersebut berdasarkan observasi Direktorat Paten, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang mengadakan rapat sebanyak dua kali dalam seminggu. Tentunya hal tersebut sangat berbeda jauh.

Individualized Consideration (Pertimbangan Individu)

Pemimpin yang baik yang mana merupakan pemimpin yang dapat membina hubungan yang baik antara pemimpin dengan bawahannya, agar dapat meningkatkan kinerja dan juga kesejahteraan bawahannya (Sadeghi & Pihie,2012). Berdasarkan hasil wawancara dan juga observasi memperlihatkan bahwa hubungan antara pemimpin yaitu Koordinator Permohonan dan Publikasi tergolong sudah optimal. Menurut Bass dan Avolio (dalam Northouse,2013) pemimpin yang mempunyai pertimbangan individu atau Individual Consideration adalah seorang pemimpin yang mampu memberikan perhatian, pelatihan, dan saran secara pribadi kepada para bawahannya atau para pengikutnya sehingga dapat mendengarkan dengan seksama kebutuhan masing – masing bawahan. Dalam hal ini Koordinator Permohonan dan Publikasi merasa bahwa segala keluhan dan saran yang telah disampaikan oleh para bawahannya merupakan hal yang sangat penting. Pemimpin untuk menangani segala keluhan beliau lebih memilih untuk mendiskusikannya secara langsung, agar mendapati kesepakatan bersama. Beberapa informan pun mengatakan bahwa pemimpin memang

selalu menanggapi segala keluhan dan saran yang diberikan oleh para bawahan lalu mempertimbangkan segala keluhan dan sarannya. Sikap dan perilaku Koordinator Permohonan dan Publikasi yang kerap mempertimbangkan beberapa pihak dalam berbagai situasi tersebut mencerminkan bahwa pemimpin merupakan pribadi yang mempunyai jiwa adil. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Koordinator Permohonan dan Publikasi selaku pemimpin saat wawancara yang menegaskan bahwa dirinya memang berperilaku adil terhadap para pegawai. Memperlakukan adil dengan membuat suasana di pegawai Subdirektorat Permohonan dan Publikasi merasakan dalam posisi yang sama, tidak ada yang merasa di anak emaskan. Pemimpin menegaskan bahwa di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia ada yang namanya Analisis Beban Kerja, yang dimana didalamnya terdapat beban kerja yang sama pada setiap pegawai, dengan begitu menjadi tidak saling iri dan sama – sama diperlakukan dengan adil.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa analisis gaya kepemimpinan transformasional pada Subdirektorat Permohonan dan Publikasi Direktorat Paten Desain, Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang Unit Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual Kementerian Hukum dan Hak Asasi sebagai berikut :

1. Idealized Influence Dalam indikator ini pemimpin menunjukkan bahwa beliau ekspresif, dan mampu membedakan urusan pribadi dan urusan yang berada di kantor. Beliau tidak membawa permasalahan pribadinya sampai ke kantor.
2. Motivasi Inspirasional Pemimpin sudah baik dalam memberikan motivasi kepada pegawai. Hal tersebut dapat dilihat pada beberapa pernyataan para pegawai yang mengungkapkan bahwa pemimpin dapat memberikan motivasi yang baik terhadap mereka. Hal tersebut ditunjukkan dengan memberikan kata – kata yang menumbuhkan semangat para pegawai.
3. Intellectual Stimulation Dalam indikator ini, terdapat kekurangan yang ada pada pemimpin adalah tidak optimalnya dalam mengadakan koordinasi antara pemimpin dan bawahan yang diselenggarakan secara rutin. Yang menjadikan aspirasi – aspirasi pegawai tidak tersampaikan secara maksimal. Permasalahan lain dalam indikator ini adalah pemimpin yang tidak maksimal dalam berinovasi untuk mengikuti perkembangan zaman.
4. Individual Consideration Dari aspek yang ada pada indikator ini pemimpin sudah dapat menjalankan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari pendapat para pegawai yang mengatakan bahwa pemimpin memperlakukan setiap pegawai dengan adil tanpa membeda – beda kan antara pegawai satu dengan yang lainnya. Pemimpin pun memberikan kepercayaan kepada pegawai bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Kartono, K. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: : PT. Raja Grafindo Persada.
- Achua, C.F. & Lussier, R. N. (2010). *Effective Leadership* (4nd ed). SouthWestern : Cengage Learning
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi* (5th ed.) Jakarta: Indeks.
- Silaban, Pasaman. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SMP swast , *Harmoni Sosial:Jurnal Pendidikan IPS* , Volume 6, No 1, Maret 2019 (49-60)
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. 2016.

- Rothwell, J William., Stavros, M Jacqueline., Sullivan, L Roland. *Practicing Organization Development (leading transformation and change)*. Fourth Edition. Hoboken, New Jersey. Canada. 2016.
- Hidayat, A. (2018). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur*, 1(1), 141–150.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Bass (2011), *Transactional to Transformational Leadership Learning to Share the Vision, Organizational Dynamics*.
- Bass dan Avolio (2011), *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Robbins dan Judge (2018), *Perilaku Organisasi*, Jakarta.

Jurnal/skripsi

- Muhammad, R. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 110 - 119.
- Wasiman, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit di Kota Batam”, *Jurnal Akrab Juara Vol. 3 No. 1 Edisi Februari 2018*.
- Lidya Rorimpandey, *gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, pelayanan dan autentik terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Bunaken kota Manado*. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013*.
- Muhammad Najhan Noor “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin” (Skripsi, 2019).
- Yusuf Fajar H, “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Kementerian Agama Kabupaten Banjarnegara” (Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017).
- Karim, Mohammad. *Pemimpin transformasional di lembaga pendidikan islam*, Malang: Uin-Maliki press, 2010.
- Ramadhani, Suci. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Regional 1 medan*, Fak. Ekonomi UMSU, 2015.
- Harsiwi, A. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 5, no.1. Retrieved March, 7, 2016. from <http://www.ejournal.unisma.net/ojs/index.php/optimal/article/view/443>.
- Qori, & Husrin, I. L. A. (2013). *Kepemimpinan karismatik vs kepemimpinan transformasional*. 71 *Analisa*, 1(2), 70±77.
- Pribadi, S. C., & Roesminingsih. E. (2014). *Implementasi kepemimpinan transformasional di SD Muhammadiyah 4 Surabaya*. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 3(3), 56-65.
- Sadeghi, A., & Pihie, A. L. Z. (2012). *Transformational leadership and its predictive effects on leadership effectiveness*. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7), 186-197.
- Stone, A. G., Russell, R. F., & Patterson, K. (2004). *Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus*. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(4), 349-361.
- Sudarji, N. T. (2016). *Analisa penerapan kepemimpinan transformasional pada PT. Wonojoyo Prima Mandiri Tulungagung*. *Agora*, 4(2), 76- 82.

