

## **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pemberdayaan Masyarakat Dan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Medan**

<sup>1</sup>Beatrige Christie Harefa, <sup>2</sup>Franklin Asido Rossevelt  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik,  
Universitas Sumatera Utara  
Email: *beatrigeharefa123@gmail.com, franklin@usu.ac.id*

### **Abstract**

This study aims to analyze the influence of transformational leadership on employee performance at the Medan City Department of Women's Empowerment, Child Protection, Community Empowerment, and Population and Family Planning (DP3APMPPKB). The background of the study is based on the importance of the role of leaders in improving work effectiveness, especially in public organizations that are required to provide quality services. The study used a quantitative method with a survey approach by distributing questionnaires to employees as the research sample. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics, including linear regression to test the influence of transformational leadership variables on employee performance. The results showed that transformational leadership had a positive and significant effect on employee performance. The dimensions of idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration were proven to be able to increase employee motivation, commitment, and productivity. These findings emphasize the need to strengthen transformational leadership practices to support improved performance and quality of public services.

Keyword: *Transformational Leadership, Employee Performance, Public Organization, Public Service*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pemberdayaan Masyarakat, dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3APMPPKB) Kota Medan. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya peran pemimpin dalam meningkatkan efektivitas kerja, terutama pada organisasi publik yang dituntut untuk memberikan pelayanan berkualitas. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai sampel penelitian. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial, termasuk regresi linear untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimensi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual terbukti mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas pegawai. Temuan ini menegaskan perlunya penguatan praktik kepemimpinan transformasional guna mendukung peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai, Organisasi Publik, Pelayanan Publik*

## Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah organisasi. Dalam konteks ini, banyak penelitian yang telah dilakukan untuk mempelajari tentang gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Salah satu aspek yang menarik perhatian para peneliti adalah peran perempuan dalam kepemimpinan. Menurut Hasibuan, seorang pimpinan ialah orang yang menggunakan kewenangannya serta haknya guna memberi arahan pada lainnya dan bertanggungjawab terhadap kegiatan mereka guna meraih tujuan yang telah ditetapkan. Pada penjelasan itu, bisa dipastikan bahwa peran pimpinan mempunyai arti yang sangat penting di instansinya.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari setiap individu. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pekerjaan. Kinerja ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu sehingga kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka kinerja yang dihasilkan oleh organisasi juga baik. Begitu pula sebaliknya, apabila kinerja individu buruk, maka kinerja organisasi juga menjadi buruk. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (Hasibuan, 2007:105). (Simamora, 2004) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Menurut (Rivai, 2008), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis & Jackson, 2013), untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik tidaklah mudah, karena kinerja pegawai yang baik dapat tercipta apabila variabel-variabel yang memengaruhinya seperti disiplin kerja dan motivasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai dalam suatu perusahaan. (Ariffin, 2014) juga mengatakan bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh kepemimpinan dan budaya organisasi. Kinerja pegawai yaitu kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi kerja yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja (Syah, Marnisah, & Zamzam, 2021). Kinerja adalah hasil kerja organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat tempat organisasi, (Daulima & Katili, 2019). Guna meningkatkan kinerja aparatur maka pemerintah perlu menetapkan berbagai kebijakan seperti pemberian motivasi baik bersifat material maupun non material. Pemberian motivasi itu dimaksudkan agar anggota organisasi bersedia untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai saat ini dapat dikatakan sebagai topik penting bagi akademisi dan praktisi. Kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap perusahaan dan pegawai adalah topik yang menarik. Gaya kepemimpinan seperti transaksional, suportif, partisipatif, kepemimpinan spiritual, kepemimpinan kewirausahaan (Zehir, Ertosun, Zehir, & Müceldili, 2011). Sejumlah peneliti berteori bahwa kepemimpinan terkait dengan kinerja

organisasi. Masing-masing gaya kepemimpinan ini telah mendapat perhatian penting dalam literatur manajemen dan dalam dunia bisnis. Sedangkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif tidak langsung pada kinerja melalui orientasi pencapaian. Kepemimpinan transformasional adalah satu dari sekian banyak gaya kepemimpinan yang dianggap efektif dalam mendorong kinerja pegawai. Menurut (Bass dan Avolio, 1994), kepemimpinan transformasional ditandai oleh empat komponen utama: *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (pertimbangan individual).

Pemimpin dengan gaya ini mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, mendorong inovasi, serta memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan individu. Pemerintah Kota Medan khususnya pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana, peran kepemimpinan menjadi sangat vital. Dinas memiliki tanggung jawab besar dalam mengimplementasikan program-program strategis yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk, dan keluarga berencana. Keberhasilan program-program ini sangat bergantung pada kinerja pegawai yang optimal, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Berdasarkan laporan dan observasi yang ada, masih terdapat tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Medan. Menurut Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIIP) Kecamatan Medan Johor Tahun 2023, beberapa isu strategis yang dihadapi antara lain: kurangnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pelayanan, serta kurang memadainya sarana dan prasarana dalam mendukung kinerja pelayanan.

Meskipun laporan ini berasal dari kecamatan, namun isu-isu tersebut dapat merefleksikan tantangan serupa yang dihadapi oleh OPD lain, termasuk Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana. Laporan Hasil Reses Ketiga Tahun Keempat Tahun Anggaran 2023 oleh DPRD Kota Medan menunjukkan masyarakat masih mengeluhkan berbagai permasalahan pelayanan dasar, seperti infrastruktur, kesehatan, dan kesejahteraan sosial. Meskipun tidak secara spesifik menyebutkan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana, namun keluhan-keluhan tersebut mencerminkan adanya harapan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik, yang tentunya berkaitan dengan kinerja pegawai di berbagai OPD. Satu sisi, pemerintah Kota Medan telah menunjukkan komitmen dalam meningkatkan kinerja perangkat daerah. Capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) Kota Medan tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 12,05 persen dibandingkan tahun sebelumnya, mencapai nilai 95,89 persen.

Peningkatan ini menunjukkan adanya upaya perbaikan dalam pelayanan publik, namun juga menuntut peran aktif dari setiap OPD, termasuk Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana, untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya. Pemerintah Kota Medan juga telah menggelar pelatihan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang diikuti oleh 68 Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemko Medan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia dalam membuat dan menyusun pertanggungjawaban kinerja pada pengelolaan anggaran dan pelaksanaan program atau kegiatan. Langkah ini menunjukkan adanya kesadaran akan pentingnya peningkatan kapasitas pegawai dalam mendukung kinerja organisasi. Kompetensi

teknis saja tidak cukup untuk berperan terhadap kinerja pegawai. Diperlukan juga kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Kepemimpinan transformasional, dengan karakteristiknya yang mendorong perubahan positif, inovasi, dan perhatian terhadap kebutuhan individu, diyakini dapat menjadi solusi dalam menghadapi tantangan kinerja pegawai di dinas Kota Medan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin terkadang inkonsistensi sehingga kerap kali timbul dan memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, keputusan yang diambil pimpinan dirasa juga kurang tepat karena beberapa keputusan tersebut semisal pemberian *reward* dirasa kurang tepat sasaran. Tidak adanya transparansi akan *reward* yang diberikan membuat hal ini dirasa berpengaruh pada motivasi pegawai, dimana pegawai kerap kali menunda pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Meskipun hal ini tidak sering terjadi, namun peneliti merasa perlu melakukan penelitian sehubungan dengan fenomena ini. Adapun penelitian terdahulu terkait penelitian ini adalah; Amiek Diyah Ambarwati, Purwanto, Sri Rahayu. (2023).”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Perempuan Kelas IIA Surabaya”. (Niken, 2015).”Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BP3AKB Provinsi Jawa Tengah”. (Edy Jumady, 2022).”Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan” Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di dinas di Kota Medan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman mendalam mengenai kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi serta bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan tersebut terhadap kinerja pegawai. Terlebih di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pemberdayaan Masyarakat Dan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Medan. Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dipaparkan di atas, kemudian penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pemberdayaan Masyarakat Dan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Medan”

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Sugiyono (2022:7) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berdasarkan terhadap filsafat positivism, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menyajikan data berupa angka-angka sebagai hasil penelitiannya. Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran, atau peristiwa saat ini. Metode deskriptif digunakan untuk membuat gambaran atau deskripsi secara sistematis, factual dan akurat mengenai fenomena yang ada. Pendekatan deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya (analisis deskriptif dalam penelitian).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pemberdayaan Masyarakat, dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3APMPPKB) Kota Medan yang berjumlah 100 orang. Sampel ditentukan menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode sampling insidental, yaitu responden yang secara kebetulan ditemui dan dinilai sesuai untuk

memberikan data penelitian (Ghozali, 2016:19).

Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat presisi 10%, sehingga diperoleh 99 responden dan dibulatkan menjadi 100 sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi pegawai mengenai kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Selain itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung mengenai profil dan struktur organisasi DP3APMPPKB Kota Medan. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya (Arikunto, 2013:194). Reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dengan hasil 0,941 yang menunjukkan instrumen sangat reliabel. Analisis data meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik variabel, uji normalitas Kolmogorov–Smirnov untuk memastikan distribusi data, serta uji t dan regresi linear guna menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan software SPSS.

**Hasil dan Pembahasan**

**A. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pemberdayaan Masyarakat Dan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Medan**

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian dalam hal ini menunjukkan seperti apakah demografi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, pekerjaan dan penelitian ini, Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pemberdayaan Masyarakat dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Medan, memiliki Sumber Daya Manusia sebanyak 84 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), dengan susunan SDM sebagai berikut:

Tabel 1

Data Jumlah Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pemberdayaan Masyarakat dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Medan Tahun 2023

NO	URAIAN	JUMLAH (ORANG)		
			L	P
1	Jumlah Pegawai	84	12	12
2	Komposisi Menurut Pendidikan	0	0	0
	SD	0	0	0
	SLTP	4	1	3
	SLTA	9	1	8
	D III	8	0	8
	D IV	44	7	37
	S 1	19	3	6
S 2	0	0	0	
3	Komposisi Menurut Golongan			
	Golongan I	0	0	0
	Golongan II	6	2	4
	Golongan III	62	7	55
	Golongan IV	16	3	13
4	Komponen Menurut Jabatan			
	Eselon II	1	0	1
	Eselon III	5	1	4

	Eselon IV	4	2	2
	Ketua Tim	13	2	11
	Eselon II	1	0	1

Sumber: Sumber: DP3.APMP2KB 2023

Di bawah ini penulis sajikan tabel karakteristik responden secara lengkap termasuk presentasinya. Harapan dengan di ketahui karakteristik tersebut maka dapat di ketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang di sampaikan dengan perilaku responden sehingga akan menjadi lebih jelas nantinya, berikut ini hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS 14 dengan Variabel X yaitu X1 *Idealized influence*, X2 *Intellectual stimulation*, X3 *Individual consideration*, *Inspiration motivation* (X4) dan Y Kinerja:

Berdasarkan hasil penelitian, dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden item pernyataan variable kepemimpinan perempuan sebagai berikut:

**Uji Reabilitas**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.882	5

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwasannya Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,737 memenuhi kriteria keandalan ( $\geq 0,7$ ). Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik. Berdasarkan item yang distandarisasi, Cronbach's Alpha meningkat ke 0,882.

Menunjukkan bahwa transformasi atau standarisasi item meningkatkan akurasi pengukuran. Sehingga hasil tersebut memiliki sebuah pengaruh yang signifikan antara Individual Consideration dan Inspiration Motivation mengindikasikan bahwa perhatian terhadap individu cenderung meningkatkan motivasi inspiratif. Kemudian hubungan pengaruh Idealized Influence dan Kinerja menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis pengaruh ideal memiliki hasil yang signifikan walaupun data tersebut positif dan berhubungan dalam konteks spesifik penelitian. Hubungan pengaruh antara variabel tersebut merupakan sebuah pengukuran pengukuran antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Inter-Item Correlation Matrix					
	Idealized influence	Intellectual stimulation	Individual consideration	Inspiration motivation	Kinerja
Idealized influence	1.000	.915	.495	.366	.313
Intellectual stimulation	.915	1.000	.461	.374	.301
Individual consideration	.495	.461	1.000	.882	.913
Inspiration motivation	.366	.374	.882	1.000	.966
Kinerja	.313	.301	.913	.966	1.000

Pada hasil tersebut menunjukkan bahwasannya kepemimpinan transformasional sangat di tentukan terhadap idealisme dari seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya daat di tunjukan dari hasilnya sebesar 0,313 positif dan signifikan, tentunya perlu ada perbaikan dalam pada inteletual dan hasilnya sebesar 0.301 hasil nya positif namun belum signifikan, di sini pemimpin diperlukan dalam memimpin sebuah organisasi maka di perlukan sebuah pengetahuan yang mendalam dalam memimpin organisasinya. Hasil yang positif dan signifikan pada Inspirasi Motivasi sebesar 0,966 di mana pemimpin harus dapat memberikan sebuah motivasi pegawai agar dapat memberikan kinerjanya yang terbaik dalam memajukan organisasinya khususnya pada DP3APMP2KB Kota Medan.

**Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.130	4.982		4.241	.000
Idealized influence	-.097	.148	-.034	-.660	.511
Intellectual stimulation	-.485	.259	-.094	-1.873	.064
Individual consideration	1.364	.177	.357	7.695	.000
Inspiration motivation	2.421	.151	.699	16.027	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data diatas memunjukkan mengenai variabel Inspiration Motivation ( $p = 0,000$ ,  $\beta = 2,421$ ): Paling signifikan, dengan pengaruh positif terbesar terhadap kinerja. Individual Consideration ( $p = 0,000$ ,  $\beta = 1,364$ ): Juga signifikan dengan pengaruh positif. Idealized Influence ( $p = 0,511$ ,  $\beta = -0,097$ ): Tidak signifikan, dengan koefisien negatif kecil. Intellectual Stimulation ( $p = 0,064$ ,  $\beta = -0,485$ ): Hampir signifikan tetapi masih dianggap tidak berpengaruh secara statistik. Hal ini dapat menunjukkan bahwasannya Inspiration Motivation; memiliki pengaruh terbesar dan signifikan, menunjukkan bahwa motivasi yang menginspirasi adalah pendorong utama kinerja. Hal ini selaras dengan teori kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin yang mampu menggerakkan emosi dan visi tim mendorong hasil yang lebih baik. Individual Consideration: Memiliki pengaruh signifikan, menunjukkan bahwa perhatian personal terhadap anggota tim berdampak positif terhadap kinerja mereka. Dimensi ini mencerminkan pentingnya pendekatan personal dalam kepemimpinan. Idealized Influence dan Intellectual Stimulation: Tidak signifikan, yang mungkin disebabkan oleh:

- a. Karakteristik responden (misalnya budaya kerja yang tidak terlalu menghargai pengaruh ideal atau stimulasi intelektual).
- b. Cara implementasi dimensi tersebut yang kurang optimal.

**Uji Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idealized influence	100	45	70	56.47	5.452
Intellectual stimulation	100	38	50	41.19	3.007
Individual consideration	100	39	50	44.28	4.070
Inspiration motivation	100	40	50	44.50	4.482
Kinerja	100	148	185	163.78	15.537
Valid N (listwise)	100				

Correlations						
		Kinerja	Idealized influence	Intellectual stimulation	Individual consideration	Inspiration motivation
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.313	.301	.913	.966
	Idealized influence	.313	1.000	.915	.495	.366
	Intellectual stimulation	.301	.915	1.000	.461	.374
	Individual consideration	.913	.495	.461	1.000	.882

	Inspiration motivation	.966	.366	.374	.882	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.001	.001	.000	.000
	Idealized influence	.001	.	.000	.000	.000
	Intellectual stimulation	.001	.000	.	.000	.000
	Individual consideration	.000	.000	.000	.	.000
	Inspiration motivation	.000	.000	.000	.000	.
N	Kinerja	100	100	100	100	100
	Idealized influence	100	100	100	100	100
	Intellectual stimulation	100	100	100	100	100
	Individual consideration	100	100	100	100	100
	Inspiration motivation	100	100	100	100	100

Berdasarkan data diatas menunjukan Kinerja (163,78): Skor tertinggi, mencerminkan persepsi kinerja yang umumnya positif. Intellectual Stimulation (41,19): Skor terendah, menunjukkan perlunya peningkatan stimulasi intelektual. Standar Deviasi Kinerja (15,537): Menunjukkan variasi yang tinggi, mencerminkan perbedaan persepsi responden terhadap kinerja. Perolehan nilai tersebut menunjukan nilai rata-rata pada kinerja bahwa responden umumnya memiliki hasil yang positif dan signifikan namun pada hasil Intellectual Stimulation menunjukkan potensi pengabaian terhadap stimulasi kognitif, seperti tantangan baru atau inovasi.

### Uji Normalitas

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People		15273.032	99	154.273		
Within People	Between Items	1111952.412	4	277988.103	6841.046	.000
	Residual	16091.588	396	40.635		
	Total	1128044.000	400	2820.110		
Total		3317.032	99	229		
Grand Mean = 70.04						

Berdasarkan hasil tersebut menunjukan bahwasannya ada 2 hasil yang mengalami pengaruh signifikan dan ada yang tidak mengalami signifikan salah satunya ialah pada variabel Inspiration Motivation dan Kinerja ( $r = 0,966$ ): memiliki pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dapat di tunjukan bahwasannya kepemimpinan wanita dapat memberikan sebuah inspirasi bagi perubahan di dalam kelompoknya. Kepimpinan transformasional bukannya sebagai inspirasi namun harus dapat memiliki sebuah idealis dalam pekerjaan yang baik dapat menunjukan bahwasannya dari hasil Idealized Influence dan Kinerja ( $r = 0,313$ ): pengaruh namun tidak signifikan pada hasil pencapaian kinerja dari pegawai.

## Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DP3APMPPKB Kota Medan, dengan indikator Inspirational Motivation memberikan pengaruh paling besar dan signifikan. Hal ini menegaskan bahwa kemampuan pemimpin dalam membangkitkan semangat, menanamkan visi, serta menggerakkan emosi pegawai merupakan faktor yang paling menentukan peningkatan kinerja. Dimensi Individual Consideration juga berpengaruh signifikan, menandakan bahwa perhatian personal, dukungan, dan pemahaman terhadap kebutuhan masing-masing pegawai dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kerja. Sementara itu, Idealized Influence dan Intellectual Stimulation menunjukkan pengaruh tetapi tidak signifikan. Kondisi ini kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik budaya kerja organisasi atau implementasi kedua dimensi tersebut yang belum optimal sehingga belum memberikan dampak maksimal pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa rekomendasi dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional dalam organisasi. Pemimpin perlu memperkuat motivasi inspiratif melalui komunikasi visi yang lebih jelas, penggunaan bahasa yang memotivasi, serta pemberian apresiasi atas pencapaian pegawai. Selain itu, aspek Intellectual Stimulation dapat ditingkatkan melalui pemberian tugas menantang, ruang inovasi, dan pelatihan berbasis kreativitas. Pada sisi Idealized Influence, diperlukan penguatan melalui program mentoring, pendekatan personal, serta pemberian pengakuan yang lebih individual. Dengan mengoptimalkan seluruh dimensi kepemimpinan transformasional, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara lebih konsisten dan berkelanjutan.

## Daftar Pustaka

- Adeline, T. (2022). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR*. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 160-174.
- Bass, B. M. (1999). *Two decades of research and development in transformational leadership*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Febrian & Burhannudin. (2023). Dampak Luapan Air Drainase Terhadap Sosial Ekonomi Masyarakat di Jalan Cikutra Barat. *Jurnal Riset Perencanaan Wilayah*, 3(2), 151-158.
- Franky. (2019). Kajian Regulasi Pembangunan Pada Daerah Permukiman Kumuh Di Kecamatan Medan Belawan. *Skripsi Fakultas Teknik*, 10(1), 31-42.
- Ginting, S. (2025). IMPLEMENTASI PROGRAM KARTU PELAKU USAHA KELAUTAN DAN PERIKANAN (KUSUKA) DI KECAMATAN MEDANG DERAS KABUPATEN BATUBARA. *Al-Faqih: Jurnal Ilmu Sosial dan Teknik*, 1(4), 101-117.
- Handayani, B, dkk. (2023). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian SALTXSUCU. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*.
- Hanavi, R. (2025). Implementasi Program Keluarga Harapan (PKH) dalam Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Ekonomi Keluarga Miskin di Kelurahan Pekan Binjai Kecamatan Binjai Kota Binjai (Studi Kasus pada Dinas Sosial Kota Binjai dan Kantor Kelurahan Pekan Binjai). *Al-Faqih: Jurnal Ilmu Sosial dan Teknik*, 1(4), 74-85.
- Jambak, S., Rudhani, G. H., Manurung, A. S., & Saragih, Y. (2025). The Transformation of the Colonial Press System into the Modern Era: A Qualitative Approach to the Role

- of the Media in Social Change. *Komunika*, 21(02), 13-19.
- Karina, Tika., dkk. (2021). Penerapan Program KOTAKU Dalam Mengatasi Kawasan Permukiman Kumuh di Kampung Rawa Barat, Kelurahan Kebon Jeruk, Kota Jakarta. *Jurnal Sains, Teknologi, Urban, Perancangan Arsitektur*, 3(2), 3229-3224.
- Kautsar, A. A., Sazali, H., & Manurung, A. S. (2025). Sentiment Analysis of Rapper Azealia Bank's Statement About "Indonesia is the World's Trash Can" on Social Media X (@azealiaslacewig). *Electronic Journal of Education, Social Economics and Technology*, 6(2), 659.
- Thoha, Miftah (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo. Persada
- Ugm.ac.id. (2023). *Yenny Wahid : Penting Menghilangkan Label Gender Kepemimpinan Perempuan*. <https://ugm.ac.id/id/berita/yenny-wahid-penting-menghilangkan-label-gender-kepemimpinan-perempuan/>. Diakses pada 1 November 2023.
- Verhulp, E. (2012). *Transactional Leadership*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2017). *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku. Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada
- Yukl, G. (2020). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. (Alih Bahasa: Ati Cahayani). Edisi Ketujuh, Jakarta, PT. Indeks.