

## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone

**Yusriah Amaliah**

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Hasanuddin  
[yusriahamaliah@gmail.com](mailto:yusriahamaliah@gmail.com)

**Ahmad Rosandi Sakir**

Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Pattimura  
[ahmadrosandi8@gmail.com](mailto:ahmadrosandi8@gmail.com)

Korespondensi penulis : [ahmadrosandi8@gmail.com](mailto:ahmadrosandi8@gmail.com)

**Abstract.** *Transformational leadership is a leadership approach that focuses on developing and empowering subordinates, with the aim of creating significant change in the organization. This leadership style involves inspiration, motivation, and positive influence of a leader on subordinates. In the context of state administration, transformational leadership can directly impact the performance of civil servants, including civil servants in the Lamuru sub-district office of Bone Regency. Bone Regency is one of Indonesia's regions with its own potential and challenges in development. In carrying out its duties, the Lamuru Subdistrict Office as a representative of local government at the sub-district level has a strategic role in organizing various state administration activities, coordinating development programs, and providing public services to the community. To achieve these goals, quality and effective ASN performance is essential. The research method used in this study is a Qualitative Research Method on the Effect of Transformational Leadership on the Performance of the State Civil Apparatus at the Lamuru Subdistrict Office of Bone Regency can be used to gain a deep understanding of the experiences, perceptions, and meanings associated with the phenomenon of leadership and the performance of civil servants in specific contexts. Transformational leadership has a significant influence on the performance of the state civil apparatus (ASN) at the Lamuru Subdistrict Office of Bone Regency. Through transformational leadership, a leader is able to inspire, motivate, and influence civil servants to achieve better performance and make maximum contributions in carrying out their duties. This study highlights several important findings related to the influence of transformational leadership on the performance of civil servants in the Lamuru Subdistrict Office of Bone Regency. By paying attention to the influence of this transformational leadership, the Lamuru Subdistrict Office of Bone Regency can improve the performance of civil servants, and quality public services, and strengthen public trust in the local government. Effective implementation of transformational leadership requires organizational support, leader commitment, effective communication, subordinate participation, good team building, and appreciation for achievements.*

**Keywords :** *Transformational Leadership, Employee Performance, State Civil Apparatus*

**Abstrak.** Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan bawahan, dengan tujuan untuk menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini melibatkan inspirasi, motivasi, dan pengaruh positif dari seorang pemimpin terhadap bawahan. Dalam konteks administrasi negara, kepemimpinan transformasional dapat berdampak langsung pada kinerja ASN, termasuk ASN di Kantor Camat

Lamuru Kabupaten Bone. Kabupaten Bone merupakan salah satu wilayah di Indonesia yang memiliki potensi dan tantangan tersendiri dalam pembangunan. Dalam menjalankan tugasnya, Kantor Camat Lamuru sebagai representasi pemerintah daerah di tingkat kecamatan memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan administrasi negara, mengkoordinasikan program-program pembangunan, dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, kinerja ASN yang berkualitas dan efektif sangatlah penting. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Penelitian Kualitatif tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone dapat digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang pengalaman, persepsi, dan makna yang terkait dengan fenomena kepemimpinan dan kinerja ASN di konteks yang spesifik. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone. Melalui kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin mampu menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi ASN untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Penelitian ini menyoroti beberapa temuan penting terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja ASN di Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone. Dengan memperhatikan pengaruh kepemimpinan transformasional ini, Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone dapat meningkatkan kinerja ASN, pelayanan publik yang berkualitas, dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah setempat. Penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif membutuhkan dukungan dari organisasi, komitmen pemimpin, komunikasi yang efektif, partisipasi bawahan, pembangunan tim yang baik, dan penghargaan atas prestasi yang dicapai.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai, Aparatur Sipil Negara

## **LATAR BELAKANG**

Di era modern saat ini, peran dan kualitas pelayanan dari aparatur sipil negara (ASN) sangat penting untuk mencapai tujuan pembangunan yang efektif dan efisien. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ASN adalah kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan organisasi. Kepemimpinan transformasional mengacu pada gaya kepemimpinan di mana pemimpin mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing bawahan mereka untuk berkinerja lebih baik melalui perubahan positif. Dalam konteks instansi pemerintahan, adanya kepemimpinan transformasional diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas ASN serta meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan publik.

Pengelolaan pemerintahan yang baik dan efektif merupakan faktor penting dalam mewujudkan kemajuan suatu daerah. Dalam konteks ini, aparatur sipil negara (ASN) memiliki peran yang sangat vital dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Untuk mencapai kinerja yang optimal, kepemimpinan yang baik dan efektif sangatlah penting. Salah satu bentuk kepemimpinan

yang telah terbukti berdampak positif adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan bawahan, dengan tujuan untuk menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini melibatkan inspirasi, motivasi, dan pengaruh positif dari seorang pemimpin terhadap bawahan. Dalam konteks administrasi negara, kepemimpinan transformasional dapat berdampak langsung pada kinerja ASN, termasuk ASN di Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone.

Kabupaten Bone merupakan salah satu wilayah di Indonesia yang memiliki potensi dan tantangan tersendiri dalam pembangunan. Dalam menjalankan tugasnya, Kantor Camat Lamuru sebagai representasi pemerintah daerah di tingkat kecamatan memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan administrasi negara, mengkoordinasikan program-program pembangunan, dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, kinerja ASN yang berkualitas dan efektif sangatlah penting. Namun, dalam realitasnya, terdapat berbagai tantangan yang dihadapi oleh Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone dalam mencapai kinerja yang optimal. Beberapa tantangan yang mungkin timbul antara lain kurangnya motivasi dan komitmen kerja, kurangnya partisipasi dan inisiatif ASN, serta rendahnya kualitas pelayanan publik. Untuk mengatasi tantangan ini, kepemimpinan transformasional dapat menjadi solusi yang efektif.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ASN. Kepemimpinan yang memotivasi, memberikan inspirasi, dan mendorong partisipasi bawahan dapat meningkatkan semangat kerja, meningkatkan kreativitas, dan merangsang inisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Dalam konteks Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone, kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja ASN dalam berbagai aspek, seperti peningkatan efisiensi kerja, peningkatan kualitas pelayanan publik, dan peningkatan partisipasi dalam program pembangunan daerah.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis di Kantor Camat Lamuru. Ketika seorang pemimpin mampu membangun hubungan yang baik dengan bawahan, terjadi peningkatan komunikasi, kepercayaan, dan kolaborasi antara pemimpin dan bawahan. Hal ini berpotensi

meningkatkan kepuasan kerja ASN dan mengurangi konflik yang mungkin timbul dalam organisasi.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja ASN pada Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone juga relevan untuk dilakukan mengingat belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji fenomena ini di tingkat kecamatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja ASN di tingkat kecamatan serta memberikan rekomendasi bagi praktisi dan pengambil kebijakan untuk meningkatkan efektivitas kinerja administrasi negara di wilayah ini.

Dalam rangka memahami pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja ASN pada Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone, penelitian ini akan melibatkan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif akan digunakan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang persepsi dan pengalaman ASN terkait dengan kepemimpinan transformasional yang mereka alami. Sementara itu, metode kuantitatif akan digunakan untuk mengukur sejauh mana kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja ASN, menggunakan instrumen penelitian yang valid dan reliabel.

Melalui penelitian ini, diharapkan akan ada pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja ASN di Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan di tingkat kecamatan dalam merancang strategi kepemimpinan yang efektif, serta memberikan landasan bagi peningkatan kualitas pelayanan publik dan pembangunan di wilayah ini.

## **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Penelitian Kualitatif tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone dapat digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang pengalaman, persepsi, dan makna yang terkait dengan fenomena kepemimpinan dan kinerja ASN di konteks yang spesifik. Berikut adalah langkah-langkah yang dapat diikuti dalam merancang metode penelitian kualitatif:

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone Sulawesi Selatan

### **2. Informan Penelitian**

- a. Camat Lamuru
- b. ASN pada Kantor Camat Lamuru Sebanyak 5 Orang

### **3. Pengumpulan Data**

- a. Wawancara: Gunakan teknik wawancara mendalam dengan partisipan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang persepsi, pengalaman, dan pandangan mereka tentang kepemimpinan transformasional dan kinerja ASN. Ajukan pertanyaan terbuka yang memungkinkan partisipan untuk menceritakan pengalaman mereka secara rinci.
- b. Observasi: Lakukan observasi terlibat atau observasi partisipatif di Kantor Camat Lamuru untuk mengamati interaksi antara pemimpin dan bawahan, dinamika tim, dan praktik kerja yang terkait dengan kepemimpinan transformasional.
- c. Dokumen dan Arsip: Analisis dokumen dan arsip terkait, seperti kebijakan, catatan rapat, atau laporan kinerja, untuk memperoleh pemahaman tambahan tentang praktik kepemimpinan dan indikator kinerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kepemimpinan transformasional telah menjadi topik yang signifikan dalam studi manajemen dan organisasi. Kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pada konteks Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone, kepemimpinan transformasional dapat berpotensi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja ASN secara signifikan.

Kantor Camat Lamuru memiliki peran yang vital dalam menyelenggarakan pelayanan publik dan pengelolaan administrasi negara di tingkat lokal. Sebagai pemimpin di kantor tersebut, seorang Camat memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan mengelola ASN dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mendorong perubahan yang positif, motivasi yang tinggi, dan pengembangan individu. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa melalui visi yang kuat dan komunikasi yang efektif. Dalam konteks Kantor Camat Lamuru, kepemimpinan transformasional dapat berdampak pada kinerja ASN dengan menggerakkan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Pentingnya penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja ASN di Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone sangatlah relevan. Menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja ASN dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka dan membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

#### **a. Gambaran Kepemimpinan Transformasional pada Kantor Camat Lamuru**

Gambaran Kepemimpinan Transformasional adalah sebuah konsep dalam studi kepemimpinan yang menggambarkan gaya kepemimpinan yang fokus pada menginspirasi, memotivasi, dan mengubah bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang memiliki visi yang kuat, mengkomunikasikan visi tersebut dengan jelas, dan mempengaruhi bawahan untuk membelanya.

Berikut adalah beberapa ciri dan komponen yang terkait dengan gambaran kepemimpinan transformasional:

##### **1. Inspirasi dan Visi yang Kuat**

Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas tentang masa depan dan mampu menginspirasi bawahan dengan visi tersebut. Mereka mampu mengartikulasikan visi tersebut secara menarik dan memotivasi bawahan untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama.

Berikut hasil Wawancara dengan Ibu Hj. Martini Selaku Kasi Perekonomian, PAD, dan Kesejahteraan Rakyat:

*“ Iya sebagai Pemimpinan Bapak Camat Lamuru mampu menerapkan Visi dengan baik sehingga program dan proses pelayanan yang ada bisa di jalankan dengan baik dan kami sebagai bawahan juga mempunyai alur*

*kerja yang jelas karna Pemimpin kami bertegang teguh pada Visi dengan Kuat''*

Senada dengan itu Bapak Muh. Suyuti sebagai Kasi Pelayanan Umum Menyampaikan Bahwa:

*'' Pak Camat sangat berpegang teguh terhadap Visi yang ada jadi pegawai disini bisa bekerja dan baik dan terstruktur. Beliau juga menginspirasi kami sehingga kami bisa bekerja dengan baik''*

## **2. Kecerdasan Emosional**

Pemimpin transformasional memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Mereka dapat memahami dan mengelola emosi sendiri dan bawahan dengan baik. Mereka juga memiliki kepekaan terhadap perasaan dan kebutuhan bawahan, dan mampu memberikan dukungan emosional yang diperlukan.

Berikut hasil Wawancara dengan Ibu Hj. Martini Selaku Kasi Perekonomian, PAD, dan Kesejahteraan Rakyat:

*'' iya Pak Camat Selaku pemimpin juga sangat pintar melihat suatu kondisi Ketika ini mengambil suatu keputusan, kadang kalau kita bekerja dengan fikiran kurang focus kami di arahkan untuk istirahat terlebih dahulu dan pada kami pun melakukan kesalahan dalam bekerja pak camat bisa memberikan solusi dengan bijak tanpa ada sedikitpun perasaan marah''*

## **3. Pemberdayaan (Empowerment)**

Pemimpin transformasional memberdayakan bawahan dengan memberikan otonomi, tanggung jawab, dan kepercayaan. Mereka mendorong bawahan untuk mengambil inisiatif, mengembangkan potensi mereka, dan mengambil peran aktif dalam proses pengambilan keputusan.

Berikut hasil Wawancara dengan Ibu Roshemi Selaku Kasubang Program dan Keuangan:

*''iya memberikan kebebasan kepada kita untuk melaksanakan tugas selama itu tidak menyimpang dan menyalahi aturan, jadi kita bisa bekerja dengan enjoy dan tanpa intervensi''*

Senada dengan itu Bapak Muh. Suyuti sebagai Kasi Pelayanan Umum Menyampaikan Bahwa:

*'' meskipun Pak Camat sebagai pengambil keputusan tapi dalam bekerja tidak pernah mengintervensi kami sebagai bawahan kami bebas untuk berekspresi dan berinisiatif sendiri''*

## **4. Komunikasi Efektif**

transformasional memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Mereka mampu

menyampaikan pesan dengan jelas, mendengarkan dengan empati, dan berkomunikasi secara terbuka dan transparan. Komunikasi yang efektif membantu menciptakan hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahan.

Berikut hasil Wawancara dengan Ibu Roshemi Selaku Kasubang Program dan Keuangan:

*'' komunikasi sangat baik, kita tidak pernah segan untuk menanyakan suatu hal , pak camat juga bisa menerima saran sehingga tidak pernah ada masalah dengan komunikasi''*

#### **5. Model Peran (Role Modeling)**

Pemimpin transformasional menjadi contoh yang baik bagi bawahan. Mereka mempraktikkan nilai-nilai yang dipegang teguh, menunjukkan integritas, dan mengikuti standar etika yang tinggi. Pemimpin ini juga bersedia mengambil risiko dan mendorong bawahan untuk melakukan hal yang sama.

Berikut hasil Wawancara dengan Ibu Erna Selaku Kasubang Umum dan Kepegawaian:

*'' Pak Camat bisa menjadi contoh yang baik untuk kita para bawahannya. Pak selalu datang kantor tepat waktu dan jarang sekali terlambat sehingga kami para bawahan bisa mencontoh terkait dengan kedisiplinannya''*

#### **6. Perhatian terhadap Pengembangan dan Pertumbuhan**

Pemimpin transformasional peduli terhadap pengembangan dan pertumbuhan bawahan. Mereka menyediakan kesempatan dan sumber daya untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi bawahan, serta mendorong mereka untuk mencapai potensi penuh mereka.

Berikut hasil Wawancara dengan Ibu Erna Selaku Kasubang Umum dan Kepegawaian:

*''saya sudah beberapa kali ikut pelatihan dan pak camat sangat mendukung karna itu untuk meningkatkan kinerja saya dalam bekerja''*

Hal yang sama di sampaikan oleh Ibu Roshemi Selaku Kasubang Program dan Keuangan:

*'' iya sangat mendukung kami untuk berkembang dan kami juga banyak belajar dari beliau sehingga kami bisa lebih baik''*

Gambaran kepemimpinan transformasional ini menunjukkan bahwa pemimpin transformasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap bawahan dan dapat

menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan bermakna. Pemimpin ini tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan bawahan.

**b. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone**

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah konsep yang signifikan dalam studi kepemimpinan dan manajemen. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja individu dan organisasi. Dalam konteks Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone, kepemimpinan transformasional dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di kantor tersebut.

Kantor Camat Lamuru memiliki tanggung jawab yang krusial dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan mengelola administrasi negara di tingkat lokal. Sebagai pemimpin di kantor tersebut, seorang Camat memiliki peran yang sangat penting dalam memimpin dan mengelola ASN dengan efektif. Kepemimpinan transformasional menawarkan pendekatan yang dapat memotivasi dan menginspirasi ASN untuk mencapai kinerja yang tinggi serta memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang memiliki visi yang jelas, kemampuan komunikasi yang baik, dan mampu membawa perubahan positif di dalam organisasi. Pemimpin transformasional juga mendorong keterlibatan aktif dan partisipasi bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam konteks Kantor Camat Lamuru, kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi ASN untuk mencapai hasil yang optimal, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Berikut Wawancara Penulis dengan Bapak Ramli Marzuki Selaku Camat Lamuru yang kami temui di ruang kerjanya:

*“Sebagai Pemimpin yang baik Tentu saya selalu memberikan yang terbaik untuk masyarakat terkait dengan masalah pelayanan. Tidak hanya untuk masyarakat tapi juga kepada staf saya yang bekerja dengan baik. Saya selalu berusaha memahami apa yang di butuhkan oleh orang-orang yang bekerja dengan saya karna saya yakin dengan begitu pekerjaan saya pun*

*bisa menjadi lebih ringan karna di kerjaka dengan sama sama''*

Tentu dengan Menjadi pemimpin yang baik akan memberikan pengaruh kepada bawahan sehingga juga dapat bekerja dengan baik. Hal ini di sampaikan oleh Bapak Suyuti sebagai Kasi Pelayanan Umum:

*'' jelas sangat berpengaruh yah karna dengan begitu kami bisa bekerja dengan baik karna di pimpin oleh seorang yang baik juga ''*

**c. Perbedaan kinerja ASN yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional di Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone**

Kepemimpinan transformasional dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja aparatur sipil negara (ASN). Berikut adalah beberapa perbedaan kinerja ASN yang dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional:

**1. Motivasi yang Tinggi**

Pemimpin transformasional mampu memotivasi ASN dengan cara mengkomunikasikan visi yang inspiratif dan memberikan dukungan emosional. Hal ini dapat meningkatkan motivasi ASN untuk bekerja dengan lebih antusias, bersemangat, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Akan berbeda juga Ketika Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak diterapkan kepada suatu instansi. Terkait dengan Motivasi Bapak Suyuti mengatakan Bahwa:

*''Jelas akan berbeda, jika di bandingkan dengan pemimpin terdahulu Pak Camat yang sekarang memberikan Motivasi yang berbeda sehingga dengan Pak Ramli kita sangat termotivasi untuk bekerja dengan baik''*

**2. Kreativitas dan Inovasi**

Kepemimpinan transformasional mendorong pengembangan ide-ide baru, kreativitas, dan inovasi di kalangan ASN. Pemimpin transformasional memberikan ruang bagi bawahan untuk berkontribusi dengan gagasan dan solusi inovatif, sehingga memicu perbaikan kinerja dan pelayanan yang lebih baik.

Akan berbeda juga Ketika Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak diterapkan kepada suatu instansi. Terkait dengan Kreatifitas dan Inovasi Bapak Suyuti mengatakan Bahwa:

*''Kalau Masalah Kreatif mungkin tidak jauh beda dengan pemimpin sebelumnya tapi sedikit banyak nya dengan gaya kepemimpinan pak camat sangat berpengaruh khususnya terkait masalah kreatifitas. Banyak ide dan gagasan yang menarik terkait dengan program dan kebijakan dari pak*

*Camat''*

### **3. Kepercayaan dan Hubungan yang Baik**

Pemimpin transformasional membangun hubungan yang saling percaya dengan ASN melalui komunikasi yang terbuka, mendengarkan, dan memberikan umpan balik konstruktif. Kepercayaan yang kuat antara pemimpin dan bawahan dapat memperkuat ikatan tim, kolaborasi, dan kerja sama yang efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok.

Akan berbeda juga Ketika Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak diterapkan kepada suatu instansi. Terkait dengan Kepercayaan dan Hubungan Baik, Bapak Suyuti mengatakan Bahwa:

*'' kalau hubungan baik yang dari dulu sejak saya berdinis disini selalu terjalin hubungan baik tapi menurut saya Ketika di pimpin oleh pemimpin yang tidak baik maka tidak akan terjalin juga hubungan yang baik dan tidak ada rasa saling percaya''*

### **4. Orientasi pada Tujuan dan Prestasi**

Pemimpin transformasional menetapkan tujuan yang jelas dan memberikan arahan yang tepat kepada ASN. Mereka membantu ASN untuk memahami pentingnya tujuan organisasi dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk memastikan pencapaian target yang ditetapkan. Hal ini dapat memotivasi ASN untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan meningkatkan prestasi organisasi secara keseluruhan.

Akan berbeda juga Ketika Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak diterapkan kepada suatu instansi. Terkait dengan Orientasi pada tujuan dan prestasi, Bapak Suyuti mengatakan Bahwa:

*'' jelas sangat berbeda Ketika kita dipimpin oleh pemimpin yang baik tentu akan menjadikan tujuan yang jelas dan prestasi kerja pasti bisa di raih. Namun kalau dipimpin oleh pemimpin yang buruk maka prestasi akan sulit di dapat''*

Perbedaan kinerja ASN yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan ini dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja ASN. Kinerja ASN yang lebih baik dapat berkontribusi pada peningkatan efektivitas, efisiensi, dan pelayanan publik yang berkualitas.

#### **d. Faktor Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi**

## **kepemimpinan transformasional di Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone**

Implementasi kepemimpinan transformasional dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat keberhasilannya. Berikut adalah beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional:

### **1. Dukungan Organisasi**

Tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi sangat penting dalam keberhasilan implementasi kepemimpinan transformasional. Organisasi perlu memberikan sumber daya, pelatihan, dan kebijakan yang mendukung gaya kepemimpinan transformasional. Dukungan dari atasan dan pemangku kepentingan juga dapat memengaruhi keberhasilan implementasi kepemimpinan transformasional.

Berikut Wawancara Penulis dengan Bapak Ramli Marzuki Selaku Camat Lamuru yang kami temui di ruang kerjanya:

*“Pemimpin dan Pegawai disini saling mendukung sehingga semua proses proses yang ada berjalan dengan baik tanpa kendala”*

### **2. Komitmen Pemimpin**

Komitmen dan dedikasi pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan transformasional sangat penting. Pemimpin harus memiliki keyakinan yang kuat dalam nilai-nilai dan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional serta konsisten dalam penerapannya. Pemimpin yang memiliki komitmen yang tinggi akan mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mengikuti dan mendukung transformasi yang diusulkan.

Berikut Wawancara Penulis dengan Bapak Ramli Marzuki Selaku Camat Lamuru yang kami temui di ruang kerjanya:

*“semenjak saya dilantik sampai sekarang saya selalu berkomitmen untuk memberikan yang terbaik untuk staf saya”*

### **3. Komunikasi Efektif**

Komunikasi yang efektif merupakan faktor penting dalam implementasi kepemimpinan transformasional. Pemimpin perlu dapat menyampaikan visi, tujuan, dan harapan dengan jelas dan memotivasi bawahan untuk terlibat dalam transformasi. Komunikasi yang terbuka, transparan, dan saling berdialog juga penting dalam membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahan.

Berikut Wawancara Penulis dengan Bapak Ramli Marzuki Selaku Camat Lamuru yang kami temui di ruang kerjanya:

*“yah sangat jelas semua hal harus di komunikasikan dengan baik kepada staf dan pegawai sehingga semua pekerjaan bisa jelas dan bisa terlaksana dengan baik”*

#### **4. Partisipasi dan Keterlibatan Bawahan**

Partisipasi dan keterlibatan aktif bawahan dalam proses transformasi menjadi faktor yang krusial. Pemimpin perlu mendorong partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, memberikan kesempatan untuk memberikan masukan, serta memberikan tanggung jawab yang lebih besar dalam mencapai tujuan transformasi. Dengan melibatkan bawahan, kepemimpinan transformasional dapat menjadi lebih efektif dan berdampak lebih besar.

Berikut Wawancara Penulis dengan Bapak Ramli Marzuki Selaku Camat Lamuru yang kami temui di ruang kerjanya:

*“dalam pengambilan keputusan saya selalu melibatkan staf saya secara musyawarah dan mufakat sehingga setiap keputusan yang saya ambil tidak merugikan siapapun”*

#### **5. Penghargaan dan Pengakuan**

Pemberian penghargaan dan pengakuan atas kontribusi dan pencapaian yang dicapai oleh bawahan merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kepemimpinan transformasional. Pemimpin perlu mengakui dan memberikan apresiasi terhadap upaya dan hasil yang dicapai oleh bawahan sebagai bentuk motivasi dan penguatan positif.

Berikut Wawancara Penulis dengan Bapak Ramli Marzuki Selaku Camat Lamuru yang kami temui di ruang kerjanya:

*“iya setiap pegawai yang bekerja dengan baik pastilah ada reward atau penghargaan tapi sebaliknya Ketika ada yang melanggar aka nada punishment juga”*

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, implementasi kepemimpinan transformasional dapat berjalan lebih lancar dan berhasil. Setiap faktor memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan memfasilitasi transformasi yang diinginkan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone. Melalui kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin mampu menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi ASN untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Penelitian ini menyoroti beberapa temuan penting terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja ASN di Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone:

1. **Motivasi yang Tinggi:** Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi ASN di Kantor Camat Lamuru. Melalui komunikasi yang inspiratif, pemimpin mampu mengartikulasikan visi yang kuat kepada bawahan, sehingga membangkitkan semangat dan antusiasme untuk mencapai hasil yang lebih baik.
2. **Peningkatan Kreativitas dan Inovasi:** Kepemimpinan transformasional mendorong bawahan untuk berkontribusi dengan ide-ide baru, kreativitas, dan inovasi. Pemimpin memberikan ruang bagi bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, mendorong gagasan inovatif, dan menciptakan lingkungan yang memfasilitasi kolaborasi dan perbaikan kinerja.
3. **Hubungan yang Baik dan Kepercayaan yang Kuat:** Pemimpin transformasional membangun hubungan yang saling percaya dengan bawahan. Melalui komunikasi yang terbuka dan transparan, pemimpin memperkuat hubungan kerja yang positif, menciptakan ikatan tim yang kuat, dan membentuk lingkungan kerja yang inklusif.
4. **Pengembangan Kompetensi:** Pemimpin transformasional mendorong pengembangan kompetensi ASN di Kantor Camat Lamuru. Dengan memberikan pelatihan, pendidikan, dan kesempatan pengembangan diri, pemimpin mendukung pertumbuhan dan peningkatan keterampilan bawahan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.
5. **Orientasi pada Tujuan dan Prestasi:** Pemimpin transformasional menetapkan tujuan yang jelas dan memberikan arahan yang tepat kepada ASN. Dengan visi yang inspiratif, pemimpin membimbing bawahan dalam mencapai tujuan organisasi, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendorong pencapaian prestasi yang lebih tinggi.

Dengan memperhatikan pengaruh kepemimpinan transformasional ini, Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone dapat meningkatkan kinerja ASN, pelayanan publik yang berkualitas, dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah setempat. Penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif membutuhkan dukungan dari organisasi, komitmen pemimpin, komunikasi yang efektif, partisipasi bawahan, pembangunan tim yang baik, dan penghargaan atas prestasi yang dicapai.

Dengan memahami dan mengimplementasikan kepemimpinan transformasional, Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone dapat mencapai kinerja ASN yang lebih baik, efektivitas organisasi yang lebih tinggi, dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat.

## DAFTAR REFERENSI

- Baskoro, C. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 3(2).
- BK, M. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 3(01).
- Cahyono, U. T., Maarif, M. S., & Suharjono, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah perkebunan jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68-76.
- Handoko, H., & Tjiptono, F. (1996). Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan. *Jurnal, JEBI*, 11(1).
- Herminingsih, A. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 5(1), 22-37.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Nurhayati, T. (2016). Hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. *Edueksos Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 1(2).
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Islamika Granada*, 1(1), 23-28.
- Kuswaeri, I. (2017). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(02), 1-13.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rustomo, D. A. I. (2022). Penghargaan Pada Pasukan Pelopor Korbrimob Polri: Kenaikan

Pangkat Luar Biasa (Studi Kasus Resimen I Pasukan Pelopor Korbrimob Polri Cikeas). *Jurnal Economicus*, 15(2 Desember).

Sakir, A. R., Yunus, R., & Syamsu, S. (2021). Budaya Birokrasi: Kinerja Pegawai Samsat Maros Dalam Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor. *Jurnal Sosio Sains*, 7(1), 25-35.

Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332-338.

Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan. *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(09), 533-550.

Wahjono, S. I. (2013). Kepemimpinan transformasional di sekolah-sekolah Muhammadiyah. *Manajemen Bisnis*, 1(1), 74-87.