**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BANDAR LAMPUNG**

Disusun untuk Memenuhi Tugas Mata Kuliah

Metode Penelitian Administrasi Publik



**Oleh:**

**Metha Wira Amanda**

**2456041045**

**Dosen Pengampu:**

**Prof. Intan Fitri Meutia, S.A.N., M.A., Ph.D**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

**TAHUN AJARAN**

**2025/2026**

**BAB II**

TINJAUAN PUSTAKA

**2.1 Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah konsep kepemimpinan yang menitikberatkan pada kemampuan pemimpin untuk membawa perubahan signifikan dengan menginspirasi dan memotivasi bawahannya agar dapat mencapai potensi terbaiknya. Menurut Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama, yang biasa disebut dengan "The Four I's", yaitu: idealized influence (pengaruh ideal), inspirational motivation (motivasi inspiratif), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan individualized consideration (perhatian individual).

Dimensi idealized influence menunjukkan bagaimana pemimpin bertindak sebagai panutan yang dihormati oleh bawahannya. Pemimpin yang mempraktikkan aspek ini biasanya memperlihatkan integritas tinggi, etika yang kuat, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi, sehingga mampu menimbulkan rasa bangga dan kepercayaan dari bawahannya. Sebagai contoh, dalam konteks ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung, pemimpin yang konsisten menjalankan prinsip etika dan kepemimpinan yang adil akan menjadi role model yang diikuti pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

Dimensi inspirational motivation berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam membangkitkan semangat dan optimisme dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin menunjukkan visi yang jelas dan memberi inspirasi untuk membangun komitmen kolektif agar seluruh pegawai bekerja dengan penuh motivasi dan antusiasme. Dalam praktiknya, pemimpin disdukcapil dapat mengimplementasikan hal ini dengan rutin menyampaikan visi pelayanan publik yang berkualitas dan menghargai kontribusi setiap pegawai.

Selanjutnya adalah intellectual stimulation, dimana pemimpin mendorong pegawai untuk berpikir kreatif, mengembangkan ide-ide baru, dan mengatasi tantangan dengan cara inovatif. Kepemimpinan yang menstimulasi intelektual ini sangat penting dalam era digitalisasi pelayanan publik, karena perubahan yang cepat membutuhkan adaptasi dan inovasi untuk tetap efektif. Di sini, pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan, tapi juga membimbing pegawai agar terus belajar dan meningkat kapasitasnya.

Terakhir, individualized consideration menandai kemampuan pemimpin untuk memberikan perhatian personal pada kebutuhan dan pengembangan setiap individu. Hal ini tidak hanya memperkuat hubungan interpersonal, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja. Pemimpin transformasional yang efektif memberikan bimbingan dan dukungan yang sesuai dengan karakter dan kebutuhan tiap pegawai, membantu mereka mengatasi hambatan dan mengembangkan potensi sesuai keahlian masing-masing.

Kepemimpinan transformasional dianggap sangat relevan dalam konteks birokrasi publik karena mampu menjembatani antara kebutuhan organisasi dan aspirasi individu pegawai. Selain itu, pendekatan ini menggeser paradigma kepemimpinan birokrasi yang formal dan kaku menjadi lebih humanis, inspiratif, dan inovatif yang sesuai dengan tuntutan modernisasi pelayanan publik (Bass dan Avolio, 1994; Suriagiri, 2020).

**2.2 Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Kinerja ASN adalah aspek fundamental dalam menentukan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Secara konseptual, kinerja ASN merujuk pada tingkat pencapaian hasil kerja individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang menjadi bagian dari fungsi organisasi. Dalam konteks pelayanan publik, kinerja ASN tidak hanya dilihat dari kapasitas memenuhi kuantitas tugas, tetapi juga dari kualitas pelayanan, ketepatan waktu, rasa tanggung jawab, dan pelayanan yang akuntabel dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Azmy, 2021).

Pendekatan kualitatif dalam mengkaji kinerja ASN memberikan ruang untuk memahami dimensi-dimensi kinerja yang bersifat subjektif dan kontekstual. Dengan metode kualitatif, peneliti dapat menangkap persepsi ASN tentang peran mereka, bagaimana mereka memahami tugas, serta apa saja kendala dan tantangan di lapangan. Misalnya, bagaimana pegawai pandang terhadap beban kerja, hubungan dengan atasan dan bawahan, serta respon masyarakat terhadap pelayanan yang mereka berikan.

Dalam penelitian kualitatif, wawancara mendalam memungkinkan pengungkapan motivasi internal pegawai yang menjadi pendorong utama kinerja, seperti rasa tanggung jawab, profesionalisme, dan kepuasan kerja. Selain itu, observasi lapangan memberi gambaran nyata tentang interaksi antar pegawai dan bagaimana budaya organisasi mempengaruhi perilaku kerja mereka. Studi dokumen dan analisis kebijakan juga membantu menjelaskan kerangka kerja di mana ASN beroperasi, termasuk regulasi dan SOP yang membatasi maupun mengarahkan kinerja.

Faktor internal yang mempengaruhi kinerja ASN seperti disiplin, komitmen, dan kompetensi, dapat dipahami secara lebih terperinci dengan melihat bagaimana pegawai menjalankan nilai-nilai tersebut dalam praktik sehari-hari. Sedangkan faktor eksternal seperti dukungan pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi juga berperan penting dan dapat dianalisis dari sudut pandang budaya dan hubungan sosial dalam organisasi.

Kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung saat ini menghadapi tantangan perubahan teknologi digital, kompleksitas permintaan pelayanan, dan dinamika sosial masyarakat yang memerlukan pemahaman holistik yang hanya dapat diakses melalui pendekatan kualitatif. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman mendalam yang diperlukan untuk merancang intervensi peningkatan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan.

**2.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN**

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai merupakan tema penting dalam manajemen publik. Banyak studi menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan pada peningkatan kinerja ASN. Dengan metode kualitatif, penelitian dapat menelaah proses bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi, budaya organisasi, dan perilaku pegawai di lingkungan birokrasi pelayanan publik.

Dalam konteks Disdukcapil, studi kualitatif mengungkap bagaimana pemimpin yang mengadopsi gaya transformasional mampu membangun iklim kerja yang kondusif, meningkatkan engagement pegawai, dan mendorong inisiatif serta inovasi dalam memberikan layanan. Pendekatan kualitatif menggunakan wawancara dan observasi untuk mengidentifikasi dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional yang dirasakan paling efektif dalam meningkatkan kinerja.

Selain itu, analisis kualitatif juga menggali hambatan dan tantangan yang dihadapi pemimpin dalam menerapkan gaya transformasional, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan tekanan birokrasi. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang lebih nyambung tentang realitas dan konteks kerja, bukan hanya sekadar melihat korelasi statistik.

Dengan demikian, metode kualitatif memungkinkan peneliti menyajikan narasi kaya dan dinamis tentang hubungan sebab-akibat antara kepemimpinan dan kinerja ASN, termasuk interpretasi subjektif pegawai tentang bagaimana kepemimpinan memotivasi dan membimbing mereka. Temuan ini menjadi landasan penting untuk merekomendasikan praktik kepemimpinan yang lebih efektif dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia birokrasi.

**2.4 Metode Pengumpulan Data Kualitatif**

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara menjadi sumber utama data, karena memungkinkan eksplorasi mendalam tentang persepsi, sikap, dan pengalaman ASN dan pimpinan terkait kepemimpinan transformasional dan kinerja.

Pengumpulan data dilakukan dengan purposive sampling, memilih informan yang memiliki pengalaman langsung dan pemahaman mendalam, seperti pejabat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, staf teknis, dan pegawai pelayanan. Wawancara semi-terstruktur memberikan fleksibilitas dalam menggali informasi yang relevan dan menangkap dinamika sosial yang sulit diukur secara kuantitatif.

Observasi lapangan melengkapi data dengan merekam interaksi sosial, praktik kerja sehari-hari, dan suasana kerja yang berkontribusi pada pembentukan budaya dan kinerja organisasi. Studi dokumentasi mengkaji kebijakan internal, regulasi, dan prosedur yang memengaruhi proses kerja dan tata laksana pelayanan di Dinas.

Kombinasi teknik ini mendukung triangulasi data, memperkuat validitas dan kredibilitas temuan penelitian. Semua proses pengumpulan data dilakukan dengan memperhatikan etika penelitian, menjamin kerahasiaan identitas informan dan memperoleh persetujuan sebelum pengumpulan data.

**2.5 Teknik Analisis Data Kualitatif**

Analisis data menggunakan pendekatan tematik. Prosesnya dimulai dengan transkripsi hasil wawancara dan pencatatan observasi secara detail. Selanjutnya data direduksi melalui seleksi dan pengelompokan potongan-potongan teks berdasarkan kode dan tema yang muncul sesuai fokus penelitian.

Kode-kode tersebut kemudian dikembangkan menjadi kategori yang lebih abstrak untuk mengidentifikasi pola-pola yang relevan terkait kepemimpinan transformasional dan kinerja ASN. Proses interpretasi data ini melibatkan refleksi kritis dan pencarian hubungan antar tema sehingga membentuk narasi yang komprehensif dan bernalar.

Untuk meningkatkan keabsahan data dilakukan triangulasi dengan membandingkan data dari berbagai sumber dan teknik pengumpulan, serta member checking dengan melibatkan informan untuk memverifikasi interpretasi peneliti.

Hasil analisis tidak hanya berupa deskripsi, tetapi juga interpretasi bermakna tentang bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kondisi kinerja ASN dan memberikan pemahaman yang mendalam tentang dinamika organisasi pelayanan publik.

**Daftar Pustaka**

Akbar, S. R., & Irawan, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 14(3), 476-484.

Azmy, A. (2021). *Teori dan dasar kepemimpinan*. Malang: Mitra Ilmu.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.

Faeni, D. P. (2021). *Kepemimpinan transformasional 2*. Bogor: PT Jawa Mediasindo Lestari.

Firmansyah, R., & Kurniawan, D. T. (2021). Pengaruh transformational leadership terhadap kinerja karyawan di instansi pemerintahan. *Jurnal Istiqro*, 9(1), 33-45.

Hernawan. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 88-97.

Humaidi. (2024). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan motivasi kerja*. Yogyakarta: CV El-Publisher.

Putra, P. D., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 5(2), 201-209.

Riwukore, J. R., Alie, M., & Habaora, F. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia: Studi kasus ASN Pemkot Kupang. *Jurnal Ecoment Global*, 6(1), 55-67.

Suriagiri, H. (2020). *Kepemimpinan transformasional*. Jakarta: CV Radja Publika.