**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

 **TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**PADA SATUAN POLISI**

 **PAMONG PRAJA KOTA BANJAR**

Oleh :

Rika Rahmawati Hidayat \*)

NPM : 108122103

*This study is based on the principal issue, namely the lack of performance of employees in a unit of Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. An example of indirect activity report is made after the completion of the implementation of activities in the field, in addition to that field employees do not know what to do without any orders from superiors.*

*The research method used was survey explanatory method. This method is used to explain social phenomena which in this case is used to examine the influence of transformational leadership (free variables) symbolized by X on performance clerk (variable) symbolized by Y. This research using quantitative analysis through the use of the method of path analysis (Path Analysis) which was intended to find out the magnitude of the influence of variables of transformational leadership on performance unit of Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar overall.*

*The results showed that overall, the great influence of Transformational Leadership against the variable variable values visible Performance ρ2yx1. x 2. x 3. x 4 of 0.773 or 77.3% pales in transformational leadership is executed well will provide a positive impact, namely the performance will also be good. Partially the components of the Charism on performance or ρYX1. of 0.132. Intellectual stimulation Component partially on performance or ρYX2. of 0.225, partially Individual attention on performance or ρYX3. of 0.186. partially Inspiring Motivation on performance or ρYX4. of 0.230. This research it can be concluded that the most influential Transformational Leadership significantly to the performance of employees in a unit of Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar . Thus the Transformational Leadership is variable variables are important in improving the performance of Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.*

1. Latar Belakang Penelitian

Reformasi tahun 1998 telah membawa perubahan yang cukup signifikan dari berbagai sektor, baik dari sisi kekuasaan yakni dengan terjadinya pergeseran kekuasaan dari pemerintahan orde baru yang cenderung otoriter kepada era reformasi yang lebih demokratis.

Perubahan era kekuasaan tersebut membawa dan bahkan menumbuhkan proses demokrasi Indonesia yang ditandai dengan kebijakan pembebasan tahanan politik, memberikan kebebasan pers, menyelesaikan problema dwifungsi ABRI, dan yang paling penting memberikan kebebasan masyarakat untuk berserikat dan mengemukakan pendapat yang kemudian memungkinkan terbangunnya sistem multi partai dalam kancah sistem perpolitikan di Indonesia.

Serangkaian pencapaian bangsa Indonesia pasca reformasi tersebut tentu saja pantas disyukuri , sebab apa yang selama ini dianggap sebagai sesuatu yang mustahil untuk dapat diwujudkan seperti : pemilihan presiden dan wakil presiden secara langsung , kebebasan pers, kebebasan berserikat, otonomi daerah, pembentukan partai lokal, ternyata telah mampu diwujudkan di negeri ini.

Indonesia yang demokratis telah berhasil diwujudkan akan tetapi Indonesia yang adil dan sejahtera nampaknya masih membutuhkan perjuangan yang sangat panjang terdapat penyakit yang merupakan warisan periode sebelumnya sehingga menjadi penyakit utama ketika reformasi yang menggerogoti birokrasi publik Indonesia yaitu Korupsi, Kolusi dan Neoptisme (KKN) yang sampai dengan saat ini masih belum diatasi.

Berbagai kasus KKN yang terjadi pada beberapa lembaga baik eksekutif, legislative dan yudikatif tentu saja diharapkan dapat diatasi pasca keberhasilan gerakan reformasi membentuk Indonesia menjadi lebih demokratis, sayangnya tidak linier dengan keberhasilan reformasi dalam hal pemberantasan KKN. Implementasi kebijakan otonomi dan desentralisasi yang menjadi salah satu tuntutan gerakan reformasi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembangunan di daerah justru menjadi instrument untuk desentralisasi korupsi . Hal ini terlihat dengan penerapan UU No. 22 Tahun 1999 diundangkan, kasus KKN justru makin meningkat di daerah meskipun hal ini bias jadi merupakan bagian dari penyebab.

Kondisi dan tantangan yang dikemukakan sebelumnya, memberikan gagasan bahwa perubahan paradigma dalam sistem pemerintahan serta pembaharuan dalam kelembagaan menjadi sesuatu yang teramat penting. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui peningkatan kompetensi aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini berkaitan dengan peran aparatur dalam fungsi pelayanan publik guna mewujudkan fungsi pelayanan masyarakat yang prima.

Individu birokrat merupakan elemen penting dalam fungsi pelayanan itu sendiri. Individu birokrat memiliki kontribusi yang penting dalam mewujudkan terciptanya kualitas pelayanan publik yang prima. Salahsatunya peran pemimpin yang sangat diperlukan dalam usaha menetapkan tujuan, mengalokasikan sumberdaya yang langka, memfokuskan perhatian pada tujuan-tujuan organisasi/pemerintahan, mengkoordinasikan perubahan-perubahan yang terjadi, membina kontak antar pribadi dengan pengikutnya, dan menetapkan arah yang benar atau yang paling baik bila kegagalan terjadi (Gibson, Ivanchevich, & Donnely, 1995). Pentingnya peran pemimpin tersebut telah menempatkan kepemimpinan menjadi suatu fenomena yang kompleks, bukan hanya dalam memahami pengoperasiannya melainkan juga dalam definisinya.

Konsep mengenai kepemimpinan transaksional dan transformasional pertama kali diformulasikan oleh MacGregor Burns (1978; pada Yukl, 1994) berdasarkan penelitian deskriptifnya terhadap pemimpin-pemimpin politik. Tipe kepemimpinan transformasional mencakup unsur yang lebih luas dari kepemimpinan transaksional (Waldman, Bass, & Einstein, 1985; pada Deluga & Souza, 1991). Pemimpin transformasional menerapkan lebih dari sekedar pertukaran dan selalu berusaha meningkatkan perhatian, memberi stimulasi intelektual, dan memberi inspirasi pada bawahan untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah ditetapkan karena adanya pengaruh dari pemimpin. Terdapat 4 (empat) dimensi dalam kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence/charismatic* (karisma)*, inspirational motivation* (motivasi inspirasi)*, intelectual stimulation (*rangsangan intelektual)dan *individualized consideration* (perhatian individual) (Bass & Avolio, 1990).

Pengaruh kepemimpinan transformasional akan bisa dirasakan oleh organisasi yang tercermin dalam aktivitasnya. Pegawai bukan hanya bekerja lebih baik ketika mereka yakin bahwa atasan mereka adalah para pemimpin transformasional, tapi mereka juga akan lebih puas dengan sistem penilaian kinerja organisasi. Demikian pula, komunikasi massa yang diarahkan ke setiap pegawai akan memberikan dampak lebih besar bila pesan-pesan yang disampaikan diperkuat dengan pertemuan tatap muka oleh para atasan di semua *level* organisasi (Bass, 1990). Namun dalam aplikasinya tidak semua pemimpin memiliki kemampuan yang ideal sehingga akan menghambat kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Kinerja pegawai dimaksud merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu yang disertai dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang tepat, bila mengacu pada hasil pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan, sehingga mencapai hasil dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai menurut Jamari dalam Rivai (2009:633), yaitu : **“sebagai perwujudan wewenang, tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi”.** Kinerja pegawai tersebut termasuk kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar sebagai salahsatu lembaga lain di Pemerintah Kota Banjar mempunyai tugas fungsi dan pokok sesuai Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 10 tahun 2011 tentang Pembentukan Struktur Organisasi. Merujuk tugas pokok dan fungsi di atas, terlihat bahwa beban yang di emban oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar cukup berat dan kompleks permasalahannya. Proses pencapaian tujuan organisasi sesuai pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar mengalami hambatan terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang rendah sehingga tugas – tugas tidak dapat dijalankan secara optimal.

 Hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti, terkait dengan tugas – tugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota banjar mempunyai masalah yang berkaitan denga kinerja yang rendah. Hal ini tampak dari beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja pegawai masih di bawah standar yang ditetapkan. Contoh : Laporan hasil kegiatan yang harus dibuat setiap selesai pelaksanaan kegiatan pada satuan Polisi pamong Praja Kota Banjar belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Inisiatif pegawai masih rendah. Contoh : pegawai tidak tahu apa yang harus dikerjakan tanpa ada perintah dari atasan. Pegawai tidak memiliki inisiatif untuk melakukan sesuatu yang memerlukan kreatifitas dan inovasi demi tercapainya tujuan organisasi, khususnya yang berhubungan langsung dengan masyarakat.
3. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.
2. Mengembangkan Dimensi – dimensi Kepemimpinan Transformasional dan Faktor – faktor Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.
3. Menerapkan secara teoritis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam memecahkan masalah Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

Kegunaan penelitian ini secara langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya mengenai kebijakan publik yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.
2. Kegunaan Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran untuk peningkatan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.
3. **Kerangka Berfikir**

Kepemimpinan transformasional merupakan perluasan dari kepemimpinan transaksional yang mencakup unsur yang lebih luas dari kepemimpinan transaksional (Waldman, Bass, & Einstein, 1985). Bass (1985; pada Yukl, 1994) mengusulkan sebuah teori kepemimpinan transformasional *(transformational leadership)* yang dibangun dari gagasan-gagasan Burns. Tingkat sejauh mana seorang pemimpin disebut transformasional terutama diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para bawahannya. Para bawahan seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang awalnya diharapkan terhadap mereka.

kepemimpinan ini lebih dari sekedar transaksi konstruktif dan korektif.

Formulasi asli teori kepemimpinan transformasional mencakup tiga komponen: *idealized influence (*karisma), stimulasi intelektual *(intelectual stimulation),* dan perhatian individual *(individualized consideration)* (Bass, 1985)*.* Sebuah revisi baru dari teori kepemimpinan transformasional, menambahkan perilaku transformasional lain yang disebut motivasi inspirasi *(inspirational motivation)* (Bass & Avolio, 1990)*.* Sehingga secara keseluruhan terdapat 4 (empat) dimensi dalam kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Karisma *(idealized influence/charisma).* Pemimpin yang karismatik akan mampu menumbuhkan antusiasme dan loyalitas di kalangan para anggota organisasi, mendorong mereka untuk mengemukakan pendapat dan pandangan mereka secara bebas serta mampu mengarahkan perhatian mereka ke visi yang mengantisipasi situasi dan kondisi di masa datang.
2. Rangsangan intelektual (*intelectual stimulation).* Pemimpin yang memiliki intelektualitas mengajak para anggota organisasi untuk berpikir secara rasional serta menggunakan data dan fakta dalam memecahkan berbagai persoalan yang dihadapi dan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka. Para bawahan juga didorong untuk berpikir dengan cara mereka sendiri, menghadapi tantangan, dan mempertimbangkan cara-cara yang kreatif untuk mengembangkan diri mereka sendiri.
3. Perhatian individual (*individualized consideration).* Pemimpin selalu memberikan perhatian pada persoalan yang dihadapi dan kebutuhan para anggota organisasi serta mau membantu memecahkan persoalan dan berusaha memenuhi kebutuhan tersebut. Para bawahan diperlakukan secara berbeda-beda tetapi adil dengan dasar perhatian satu per satu. Bukan saja kebutuhan mereka dikenali dan perspektif mereka ditingkatkan, tetapi pemimpin juga menyediakan sarana untuk mencapai tujuan secara lebih efektif, dan pekerjaan yang menantang juga diberikan kepada bawahan. Dengan perhatian individual, tugas-tugas diberikan kepada bawahan untuk memberikan kesempatan belajar.
4. Motivasi inspirasi (*inspirational motivation),* sering tumpang tindih dengan pengertiankarisma, tergantung pada seberapa besar bawahan berusaha mengidentifikasikan diri mereka dengan pemimpin. Menetapkan simbol-simbol dan menyederhanakan himbauan-himbauan emosional untuk meningkatkan kesadaran dan pengertian mengenai tujuan bersama.

Perilaku-perilaku dimensi dari kepemimpinan transformasional tersebut saling berhubungan untuk mempengaruhi perubahan-perubahan pada para pengikut. Besarnya inspirasi yang ditimbulkan oleh pemimpin transformasional pada pengikutnya untuk menyelesaikan tujuan-tujuan yang lebih sulit, mendekati dan memecahkan masalah dengan cara-cara baru, dan meningkatkan kemampuan mereka, akan berhubungan langsung dengan prosentase sasaran yang akan dicapai oleh organisasi. Dengan menggunakan inspirasi, karismatik, perhatian individual atau rangsangan intelektual, para pemimpin transformasional membantu pengikut menjadi lebih percaya untuk mencapai sasaran-sasaran yang ada dan bekerja sesuai dengan arah yang akan mengarah ke pencapaian sasaran yang lebih tinggi di masa yang akan datang.

1. **Hipotesis**

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran diatas, peneliti mengajukan hipotesis utama sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional besar pengaruhnya terhadap Kinerja Satuan Polisi pamong Praja Kota Banjar.
2. Kepemimpinan Transformasional diukur dari diukur melalui dimensi - dimensi *idealized influence/charismatic* (karisma)*, inspirational motivation* (motivasi inspirasi)*, intelectual stimulation (*rangsangan intelektual)dan *individualized consideration* (perhatian individual) besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.
3. **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan *Explanatory Survey*, dimana metode ini diterjemahkan sebagai penjelasan (*axplanating)*, baik menjelaskan peristiwa atau keadaan sekarang (*explanation),* maupun menjelaskan peristiwa atau keadaan dimasa mendatang (*prediction).* Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar dengan jumlah responden sebanyak 38 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan yaitu studi dengan mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.
2. Studi lapangan yaitu studi pengumpulan data yang langsung terjun ke lapangan dengan cara sebagai berikut : (a) Observasi adalah pengamatan secara langsung yang dilakukan oleh peneliti terhadap obyek yang diteliti. (b) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar dan Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar (c) Angket merupakan teknis pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah daftar pernyataan secara tertutup dengan diberikannya alternatif-alternatif jawaban digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

Analisis data dilakukan melalui uji statistic, setelah data dikumpulkan melalui angket penelitian. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), yaitu mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variable bebas terhadap variabel terikat.

1. **Hasil Penelitian**

Pengaruh langsung variabel X terhadap Y sebesar 77,3%, sementara pengaruh langsung variabel lain (ε) terhadap Y sebesar 22,3%. Statistik uji yang digunakan yaitu *statistic F snedechor*. Hasilnya nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel maka hipotesis nol ditolak (signifikan)

1. **Pembahasan**

Pembahasan pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai dimaksud untuk mengungkapkan dan menjelaskan hasil penelitian serta menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, juga membahas hasil pengujian hipotesis dengan mengungkapkan temuan-temuan yang akan dibahas baik pembahasan secara simultan maupun parsial pada masing-masing paragraf berikut ini.

1. **Pembahasan Pengaruh Simultan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar**

Hasil penelitian menunjukan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional menunjukan besaran nilai yang signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 77,3%. Nilai tersebut menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional akan menentukan tingkat kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

Kepemimpinan Transformasional sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan menentukan tngkat tujuan yang akan dilaksanakan dalam organisasi yang bersangkutan.

1. **Pengaruh Variabel Lain terhadap Kinerja**

Dari hasil perhitungan statistik diperoleh adanya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional yang terdiri dari kharisma, rangsangan intelektual, perhatian individual dan motivasi inspirasi terhadap kinerja pegawai, yang berpengaruh sebesar 77,3%. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. **Pembahasan Pengaruh Parsial Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar**
2. **Pengaruh Komponen Kharisma (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

 Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komponen kharisma berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.132 atau 13.2%. Komponen kharisma ini terdiri dari indikator mampu menumbuhkan antusiasme dan loyalitas, mendorong pegawai untuk mengemukakan pendapat secara bebas dan mampu mengarahkan perhatian pegawai ke visi sedangkan kinerja diwakili oleh komponen kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan dan sikap.

Artinya, dalam penelitian ini diperlukan adanya kharisma dalam kepemimpinan dalam rangka peningkatan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

**b. Pengaruh Komponen Rangsangan intelektual (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

 Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komponen rangsangan intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.225 atau 22.5%. Komponen rangsangan kerja terdiri dari indikator mampu mengajak pegawai utnuk berpikir secara rasional, menggunakan data dan fakta untuk memecahkan persoalan dan mendorong bawahan untuk berfikir dengan cara sendiri sedangkan kinerja diwakili oleh komponen kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan dan sikap.

 Artinya komponen rangsangan intelektual diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar, khususnya berpengaruh ke dalam indikator kualitas kerja dan kehandalan. Contohnya pegawai secara bergiliran diikutsertakan dalam Diklat – diklat yang mampu meningkatkan kualitas intelektualnya.

**c. Pengaruh Komponen Perhatian individual (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

 Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komponen perhatian individual berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.186 atau 18.6%. Komponen perhatian individual ini terdiri dari indikator selalu memberikan perhatian, membantu memecahkan persoalan dan perlakuan yang adil kepada pegawai sedangkan kinerja diwakili oleh komponen kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan dan sikap.

 Artinya dalam penelitian ini Komponen Perhatian Individual dalam kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Dalam hal ini bukan berarti pimpinan menjadi subjektif tetapi lebih kepada memberi perhatian kolektif, membantu memecahkan persoalan dan memberi perlakuan yang adil bagi setiap pegawai sehingga kinerja pegawai lebih dapat ditingkatkan.

**d. Pengaruh Komponen Motivasi insiprasi (X4) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

 Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komponen motivasi inspirasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.230 atau 23.0%. Komponen motivasi inspirasi ini terdiri dari indikator identifikasi bawahan dan memberikan himbauan-himbauan emosional sedangkan kinerja diwakili oleh komponen kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan dan sikap.

 Artinya dalam penelitian ini komponen motivasi inspirasi dalam kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Dalam hal ini Satuan Polisi Pamong Praja yang memiliki anggota lapangan lebih banyak tentu memerlukan lebih banyak motivasi dari pimpinannya.

**e. Pengaruh Variabel Lain () terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari komponen kharisma, rangsangan intelektual, perhatian individual dan motivasi inspirasi terhadap kinerja pegawai (Y), yang berpengaruh sebesar 77.3%. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 22.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. **Kesimpulan dan Saran**

Secara keseluruhan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Banjar. Hal ini menunjukan bahwa secara operasional Kepemimpinan Transformasional sangat penting dan sangat mendukung terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Selain itu, masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

1. Secara parsial dimensi-dimensi Kepemimpinan Transformasional yang terdiri dari karisma (idealized influence/charisma), Rangsangan Intelektual (intelectual stimulation), perhatian individual (individualized consideration) dan motivasi Inspirasi (inspirational motivation) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Namun hasil penelitian menunjukkan variasi nilai yang tidak sama diantara dimensi-dimensi tersebut dampaknya terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir semua dimensi kepemimpinan transformasional memiliki nilai yang seimbang terhadap kinerja pegawai namun dimensi motivasi inspirasi memiliki andil bawahan paling dominan dengan nilai sebesar 23,0 %, selanjutnya rangsangan intelektual dan perhatian individual. Sedangkan dimensi kharisma mempunyai pengaruh yang paling kecil, hal ini menandakan bahwa dimensi tersebut belum berjalan secara optimal.

**Saran Akademik**

Untuk peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar melalui kepemimpinan transformasional, penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Penelitian yang akan datang dalam pengambilan data primer tidak hanya dengan angket, perlu dengan observasi lapangan dan wawancara langsung ke responden sehingga hasil analisis yang diperoleh menjadi komprehensif.
2. Penelitian yang akan datang sebaiknya melanjutkan penelitian ini, sehingga akan diketahui variabel lain yang berpengaruh dalam pemberian motivasi agar hasil penelitian berikutnya dapat dilihat dan dinilai dari sudut pandang yang lebih luas

**Saran Praktis**

Meningkatkan komunikasi antar pegawai, baik dari bawhan ke atasan ataupun selabiknya, dari atasan ke bawahan, dintaranya melalui rapat kerja pegawai;

Mengupayakan agar setiap pekerjaan dilaksanakan dengan memperhatikan ketepatan waktu sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan.

Atasn memberikan perhatian kepada bawahan dari mulai hal-hal kecil, sehingga bawahan merasa diakui keberadaannya oleh atasan.

**Saran Kebijakan**

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya dilakukan evaluasi kebijakan yang terkait dengan pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur, antara lain melalui evaluasi terhadap Peraturan pengadaan pegawai juga evaluasi terhadap penataan kelembagaan. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan benar-benar dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, kompetensi, wawasan, profesionalisme aparatur dan mengembangkan pola pikir yang positif, metode kerja yang baik, rasional dan obyektif, serta meningkatkan semangat pengabdian
2. Pemerintah Daerah dalam menentukan pemimpin Organisasi Perangkat Daerah agar memperhatikan Kompetensi dan latar belakang kepemimpinan calon pejabat pemimpin Organisasi Perangkat daerah.

Guna pencapaian kinerja yang optimal, sebaiknya pimpinan memiliki pedoman mekanisme penerapan pemberdayaan SDM, agar semua pegawai dapat melaksanakan semua peraturan dengan baik

1. **Daftar Pustaka**

Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Bina Aksara.

Chandler, R. C. & J. C. Plano. 1988. *The Public Administration Dictionary.* Second edition. Santa Barbara: CA:ABC-CLIO Inc.

Daft, R, L. 2006. *Management.* Terjemahan Edward Tanujaya & Shirly Tiolina. Jakarta: Salemba Empat.

Dajan, Anto. 1995. *Pengantar Metode Statistik Jilid I.* Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.

Dunn, William. 1999. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik.* Edisi Ke dua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Dye, Thomas R. 2002.*Understanding of Public Policy, New Jersey* : Printice Hall In

Gie, The Liang. 1982. *Ensiklopedi Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.

Handayaningrat, Soewarno. 1996. *Pengantar Study Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.

Handoko, Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Harits, Benyamin. 2009. *Teori Organisasi I*. Bandung: Insani Press.

Islamy, M. Irvan. 2000. *Prinsip-Prinsip Kebijaksanaan Negara*, Jakarta: Bumi Aksara.

Koonzt, Harold. Cyril O’Donell. Hein Weihrich. 1984. *Manajemen*, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, Edisi KEdelapan, Jakarta: Erlangga.

Kartono, Kartini. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Liddle, R.Wiliam. 1996. *Leadership And Culture Indonesian Politics*, Singapore, Printed by South Wind.

Mangkunegara, Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua, Bandung: Ramaja Rosda Karya.

Mangkunegara, Anwar. 2002.  *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Mintzberg, H. & Argyris, C. 2004. *Handbook of organization*: *Kajian dan Teori Organisasi.* Terjemahan V. Nanang Subroto, Y. Maryono, Kristina. Yogyakarta: Amara Books.

Moeheryono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Nawawi, H. 2003. *Metode Penelitian Bidang Sosial.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik.* Bandung: Alfabeta.

Putra, Fadillah. 2001. *Pradigma Krisis Dalam Studi Kebijakan Publik. Perubahan Dan Inovasi Kebijakan Publik dan Ruang Partisipasi Masyarakat Dalam Proses Kebijakan Publik*, Surabaya: Pustaka Pelajar.

Rivai, Viethzal, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 1989. *Filsafat Administrasi.* Jakarta: Haji Masagung.

Siagian, Sondang P. 1990. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi.* Jakarta: Gunung Agung.

Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2000. *Teori Pengembangan Organisasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Bumi Aksara.

Stogdil, R.M.A, 1974. *Handbook of Leadership : A Survey of theory and Research,* Mc. Millian Publ,Co.Inc.

Suganda, Dann. 1996. *Manajemen Administrasi Suatu Pendekatan Sistem dalam Manajemen Perkantoran.* Bandung: Sinar Baru.

Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung: Alfabeta.

Sutarto, 1987. *Perubahan Struktur Organisasi.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sutisnawidjaja, Tajhjo. 1999. *Riset dan Praktik Penelitian Administrasi.* Edisi 2 : Lemplit Unpass Press.

Wahab, Solihin Abdul. 2001. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara.* Jakarta: Bumi Aksara.

Wahab, Solihin Abdul. 2002. *Analisa Kebijaksanaan Dari Formulasi KeImplementasi Kebijaksanaan Negara,* Jakarta: Bumi Aksara. BPFE.

Yukl, Gery. 2005. *Leadership in Organization (Kepemimpinan dalam Organisasi),Alih bahasa Supriyanti* Jakarta: Bumi Aksara. BPFE.