

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusiadi Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone

Marniati Syam, H. Mursakin Dwigita Syafitri
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Yapi Bone

Abstract

This research aims to find out whether Transformative Leadership has a significant effect on increasing Human Resources at the Seberang Village Office, Lamuru District, Bone Regency. This research uses a quantitative descriptive research method which aims to create an objective picture or description of a situation that | using numbers, starting from data collection, discovery of that data as well as its appearance and results. Analytical research emphasizes numerical data (numbers processed using statistical methods). The results of this research show that the influence of transformative leadership has a significant influence on the quality of Human Resources at the Seberang Village Office, Bone Regency. Based on the significance value (Sig.) of 0.014, it is known that the significance value (Sig.) is smaller than 0.05, so it can be concluded that H1 is accepted. Apart from that, it is known that the regression coefficient is 0.171, which means that for every 1% increase in the level of influence of Transformative Leadership, Human Resources will increase by 0.171. Furthermore, because the regression coefficient value is positive (+), it can be said that Transformative Leadership has a positive effect on Human Resources. This positive influence means that as Transformative Leadership increases in the Seberang Village Office, it will have an effect on increasing Human Resources in the Seberang Village Office, Bone Regency.

Keywords: Transformative Leadership, Leader, Human Resources

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas (Syafitri dan Lilis 2019). Kemampuan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting arti dan keberadaannya untuk peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasi. Manusia merupakan salah satu unsur terpenting yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan mengembangkan misinya Sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat menghemat waktu pembuatan laporan keuangan, disebabkan karena sumber daya manusia tersebut telah mengetahui dan memahami apa yang tepat waktu. Semakin cepat waktu penyajian laporan keuangan, maka

semakin baik untuk pengambilan keputusan (Mardiasmo 2020). Dalam organisasi publik, pegawai bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi- fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi (Suardi 2017). Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan (Yahdiani dkk 2020). Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu (Sineke et.al. 2017). Dulu, kantor desa Seberang tidak lebih dari sekadar lembaga administratif yang menjalankan rutinitas harian tanpa adanya visi yang jelas atau semangat untuk berubah. Namun, semuanya berubah ketika seorang kepala desa yang visioner dan berjiwa transformasional memimpin kantor desa. Kepala desa itu tidak hanya sekadar memerintah, tetapi dia menginspirasi. Dia memperkenalkan konsep kepemimpinan transformatif dengan membangun hubungan yang kuat dengan staf kantor desa dan masyarakat setempat. Dia tidak hanya mendengarkan masukan dan ide-ide mereka, tetapi juga memberdayakan mereka untuk berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan. Salah satu dampak paling signifikan dari kepemimpinan transformatif ini adalah peningkatan kualitas SDM di kantor desa. Kepala desa memberikan pelatihan dan pembinaan kepada staf kantor desa, memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka dalam mengelola administrasi desa, komunikasi, dan pelayanan publik. Selain itu, kepala desa juga membangun budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif di kantor desa. Dia mendorong tim untuk bekerja sama, saling mendukung, dan berinovasi untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Akibatnya, kantor desa Seberang menjadi lebih responsif, efisien, dan efektif dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Masyarakat merasakan perubahan positif dalam layanan publik yang disediakan oleh kantor desa, mulai dari administrasi kependudukan hingga program-program pembangunan desa. Lebih dari itu, pengaruh kepemimpinan transformatif ini tidak hanya terasa di dalam kantor desa, tetapi juga merembes ke seluruh masyarakat. Semangat perubahan dan inovasi yang diperkenalkan oleh

kepala desa memicu semangat gotong royong dan partisipasi aktif masyarakat dalam pembangunan desa. Dengan demikian, fenomena ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif dapat menjadi kekuatan pendorong yang sangat kuat dalam meningkatkan kualitas SDM di kantor desa dan membawa perubahan positif yang signifikan bagi masyarakat setempat.

1. **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kegiatan yang meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

2. **Kepemimpinan Transformatif**

Kepemimpinan transformatif adalah cara seorang pemimpin memotivasi dan memberdayakan orang-orang di bawah tanggung jawabnya untuk bekerja sama mewujudkan visi perusahaan. Semua itu dicapainya tanpa micromanaging. Seorang pemimpin transformatif justru memberikan anggotanya ruang lebih untuk mengasah berbagai skill yang mereka perlukan di tempat kerja.

3. **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Sumardjan dalam Mokodompis (dalam Hendra 2011) bahwa manusia seutuhnya yang berkualitas adalah manusia-manusia pembangunan yang memiliki ciri:

- Mempunyai watak yang dinamis antara lain:
 - a. Memanfaatkan setiap kesempatan yang menguntungkan
 - b. Mampu memecahkan persoalan hidup yang dihadapi
 - c. Selalu siap menghadapi perubahan social budaya yang terjadi dalam masyarakat
 - d. Bersedia dan mampu bekerja sama dengan pihak lain atas dasar pengertian dan penghormatan hak serta kewajiban masing- masing pihak.
- Mempunyai watak yang bermoral tinggi, antara lain: jujur, menepati janji, peka hak dan kepentingan pihak lain.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk membuat gambaran atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Arikunto, 2006).

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Desa Seberang Kecamatan Lamuru Kabupaten Bone, dengan jumlah total keseluruhan 15 orang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini peneliti akan mengambil 15 sampel, yang terdiri dari keseluruhan anggota, 5 orang anggota badan permusyawaratan desa (BPD), 2 orang staf kantor desa dan 8 orang perangkat desa dan kepala desa. Karena yang akan di teliti adalah pegawai administrasi termasuk kepada desa.

C. Jenis Dan Sumber Data

a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1) Data Kualitatif adalah data yang sifatnya berupa pemahaman dan materi yang menggunakan kata-kata untuk mencari data.

2) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui kegiatan observasi, wawancara, kuesioner atau cara lainnya. Data primer memerlukan pengolahan data lebih lanjut agar data tersebut memiliki makna.

3) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dan diperoleh dari pihak tertentu yang telah mengumpulkan data tersebut. Data sekunder merupakan data jadi dan peneliti tidak memerlukan pengolahan data untuk memaknai data tersebut.

D. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan Transformatif

Gaya kepemimpinan transformatif adalah gaya kepemimpinan yang menggerakkan pengikutnya untuk bekerja menuju suatu tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan mencapai prestasi serta aktualisasi diri, namun benar-benar dengan tujuan atau visi perusahaan.

Terdapat beberapa dimensi yang mempengaruhi adanya kepemimpinan transformatif menurut (Avolio, dkk. 2004) dengan fitur berikut: Idealized influence bermakna bahwa seorang pemimpin transformasional harus memiliki kharisma

yang mampu "menarik perhatian" bawahan untuk bereaksi mengikuti pemimpinnya. kemudian Intellectual stimulation mempunyai makna seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong pengikut untuk menangani masalah dengan hati-hati dan rasional, dan Individualized consideration merupakan kepribadian seorang pemimpin yang dapat memahami perbedaan individu bawahannya.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Salah satu pengelolaan paling penting dalam perusahaan atau organisasi ialah pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia. (Mathis & Jackson, 2010)

Sumber Daya Manusia memiliki beberapa indikator, yaitu pendidikan (memiliki keseimbangan antara akademik dan pekerjaan yang dijalani jika ada), tingkat kesehatan (keadaan umum fisik, keseimbangan tugas, dan lingkungan) dan ketenagakerjaan (mampu menyelesaikan masalah dan kesiapan dalam melaksanakan tugas).

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut.

a. Observasi

Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan obyek yang diamati. Observasi juga adalah suatu

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu dokumen-dokumen yang diambil dari kantor Desa Seberang. Dokumen yang dimaksud meliputi struktur organisasi serta uraian tugas dan fungsi pokok dari masing-masing pegawai kantor Desa Seberang.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah menyebarkan angket/kuesioner kepada semua pegawai, kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan setelah itu dikembalikan kepada peneliti. Daftar pertanyaan, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal (*personally administered questionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terstruktur dengan menggunakan skala 1-5. Kuesioner digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan terstruktur, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan memberi checklist atas skala penilaian yang tersedia pertanyaan-pertanyaan dalam daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala Likert dengan menggunakan lima pilihan, setiap tingkatan diberi skor mulai dari tingkat yang rendah dengan skor 1 hingga tingkatan yang paling tinggi dengan skor 5. Dalam pengukuran variabel tersebut digunakan skala

Likert yaitu membagi 5 jawaban responden yang dimulai berturut-turut:

- 1) Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- 2) Setuju (S) dengan skor 4
- 3) Netral/ ragu-ragu (N) dengan skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- 5) Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat dengan mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah sebab dengan analisis data tersebut dapat diartikan dan diberi makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Data mentah yang telah dikumpulkan tentunya perlu dipecahkan dalam kelompok-kelompok, dikategorikan, dilakukan manipulasi, serta diperas sedemikian rupa, sehingga data tersebut memiliki makna untuk menjawab masalah dan bermanfaat untuk menguji hipotesis. Mengadakan manipulasi terhadap data mentah berarti mengubah data mentah tersebut dari bentuk awalnya menjadi suatu bentuk yang dapat dengan mudah memperlihatkan hubungan-hubungan antara fenomena.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan guna mengetahui nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standard deviasi pada masing-masing variabel. Dari hasil perhitungan skor hipotetik tersebut yang kemudian dilakukan adalah melakukan pengelompokan menjadi tiga kategori.

2. UjiNormalitas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Tingkat Kepemimpinan Transformatif yang diterapkan di Kantor Desa seberang Kabupaten Bone

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Peran seorang pemimpin pada suatu lembaga adalah sebagai penggerak di suatu lembaga tersebut yang artinya dengan adanya seorang pemimpin maka lembaga tersebut bisa mencapai tujuannya, yang tentunya dengan arahan pemimpin tersebut (Bashori, 2019). Dengan perlunya pengetahuan pegawai tentang kepemimpinan transformatif, terutama

pemimpin yang berada disekitarnya, agar tidak salah dalam mengambil keputusan. Terdapat beberapa pegawai yang perlu atau sangat perlu dalam mengetahui tentang kepemimpinan transformatif, kemudian pegawai yang berada di Kantor Desa Seberang. Sebab penting adanya pengetahuan tentang baik buruknya pemimpin, positif negatifnya leader, dan seberapa besar pentingnya sosok pemimpin bagi anggota di Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone. Dari hal tersebut memang perlu adanya sebuah Kepemimpin Transformatif yang menjadikan tauladan bagi mereka dalam melangkah dan lain sebagainya.

Dari hasil penelitian ini, kepemimpinan Transformatif yang diambil dari 21 subjek anggota, diketahui terdapat lima subjek memiliki tingkat kepemimpinan transformatif yang tinggi, hasil tersebut sesuai dengan hasil data yang telah dikelola di SPSS. Pegawai yang memiliki tingkat kepemimpinan transformatif tinggi disebabkan dengan adanya beberapa hal yang cukup memberikan efek terhadap tingkat kepemimpinan tersebut, yaitu dekatnya subjek terhadap pemimpin memiliki pengaruh terhadap tingginya kualitas kepemimpinan transformatif subjek, kemudian seringnya berinteraksi, dan berkomunikasi, serta daya tarik terhadap kepemimpinan transformatif yang sangat besar hingga mengakibatkan nilai tingkat kepemimpinan transformatif tinggi.

Terdapat 10 subjek memiliki tingkat kepemimpinan transformatif yang sedang, hasil tersebut sesuai dengan hasil data yang telah dikelola di SPSS. Pegawai yang memiliki tingkat kepemimpinan transformatif sedang disebabkan dengan adanya beberapa hal yang cukup memberikan efek terhadap tingkat kepemimpinan tersebut, yaitu aktivitas subjek terhadap pemimpin memiliki pengaruh terhadap tingginya kualitas.

Kemudian 10 subjek tersebut cenderung biasa dan dikatakan berperilaku normal dengan atasan atau kepala desa, melakukan kegiatan dan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, dan hal tersebut memiliki pengaruh terhadap kualitas kepemimpinan transformatif yang sedang.

Selain beberapa subjek diatas, terdapat enam subjek yang memiliki tingkat kepemimpinan transformatif rendah. hasil tersebut sesuai dengan hasil data yang telah dikelola di SPSS. Anggota yang memiliki tingkat kepemimpinan transformatif sedang disebabkan dengan adanya beberapa hal yang cukup memberikan efek terhadap tingkat kepemimpinan tersebut, Hal tersebut tercipta karena enam subjek tersebut kurang dekat dengan atasan atau kepala desa, kurangnya komunikasi dan interaksi secara langsung dengan pimpinan, serta memiliki daya tarik cenderung rendah untuk mengetahui kepemimpinan transformatif, sehingga hal tersebut mengakibatkan tingkat kepemimpinan enam subjek tersebut rendah.

Dari beberapa subjek yang diteliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai kantor desa seberang kabupaten Bone memiliki tingkat Kepemimpinan Transformatif yang sedang, dengan rata-rata memiliki komunikasi dan aktivitas baik bersama dengan kepala desa yang dijadikan peran utama dalam penelitian yakni peran kepemimpinan transformatif.

Berdasarkan penelitian dan hasil Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone dari 21 subyek, diketahui sebanyak lima subyek memiliki tingkat Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone yang tinggi, hasil tersebut sesuai dengan hasil data yang telah dikelola di SPSS. Pegawai yang memiliki tingkat Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone tinggi disebabkan dengan adanya beberapa hal yang cukup memberikan efek terhadap tingkat Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone tersebut, yaitu baiknya pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, selalu memberikan refleksi yang cepat dalam segala urusan di saat ada arahan dan amanah dari pimpinan atau

Terdapat 12 subyek memiliki tingkat Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone yang sedang, hasil tersebut sesuai dengan hasil data yang telah dikelola di SPSS. Pegawai yang memiliki tingkat Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone sedang disebabkan dengan adanya beberapa hal yang cukup memberikan efek terhadap tingkat Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone tersebut, yaitu baiknya anggota dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, memberikan refleksi yang baik di dalam beberapa urusan di saat ada arahan dan amanah dari pimpinan atau atasan, serta dapat berusaha memberikan yang terbaik semampu mereka dalam beberapa urusan dengan tujuan mendapatkan hal baik untuk dirinya. Subyek yang mendapat tingkat Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone sedang cenderung normal dalam melakukan aktivitasnya, dan baik dalam merespon atasan atau pimpinan, dan lain sebagainya, hal tersebut menjadi salah satu penyebab tingkat Sumber Daya Manusia pada subyek di Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone di tingkat sedang.

empat subyek memiliki tingkat Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone yang rendah, hasil tersebut sesuai dengan hasil data yang telah dikelola di SPSS. Pegawai yang memiliki tingkat Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone rendah disebabkan dengan adanya beberapa hal yang cukup memberikan efek terhadap tingkat Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone tersebut, yaitu kurang baiknya anggota dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, memberikan refleksi yang kurang baik di dalam beberapa urusan di saat ada arahan dan amanah dari pimpinan atau atasan, serta kurangnya usaha untuk memberikan yang terbaik dalam beberapa urusan. Subyek yang mendapat tingkat Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone rendah cenderung normal dalam melakukan aktivitasnya, namun kurang baik dalam merespon atasan atau pimpinan, dan lain sebagainya, hal tersebut menjadi salah satu penyebab tingkat rendahnya Sumber Daya Manusia pada subyek di Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone.

Dari hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone memiliki tingkat Sumber Daya Manusia yang sedang. Dengan lancarnya aktivitas, dan respon yang cukup baik dari pegawai

kantor desa terhadap pimpinan, maka pegawai memiliki tingkat Sumber Daya Manusia yang sedang di Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone.

2. Pengaruh signifikan Kepemimpinan Transformatif terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone.

ruah kepemimpinan Transformatif dapat dibandingkan secara parsial berpengaruh terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 1,890 dengan tingkat signifikan sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05. Nilai beta adalah positif, berarti bahwa pengaruh kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif salah satu faktor yang tidak dapat dipisahkan dari Kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone.

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) di atas sebesar 0,014, maka diketahui nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang artinya Kepemimpinan Transformatif memberi Pengaruh signifikan terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone. Selain itu diketahui angka koefisien regresi sebesar 0,161, yang berarti setiap penambahan 1% tingkat pengaruh Kepemimpinan Transformatif maka Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone akan meningkat sebesar 0,171. Selanjutnya karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif terhadap Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone. Pengaruh positif ini berarti semakin meningkatnya Kepemimpinan Transformatif di Kantor Desa, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia Pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone.

Seperti pada penelitian (Hermanto, dkk, 2021) yang menjelaskan bahwa Hasil penelitiannya menunjukkan variabel dengan gaya kepemimpinan transformasional berkategori baik. Variabel dengan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,1% sedangkan sisanya 35,9% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian tersebut, sehingga penelitian ini mendukung adanya peran dari kepemimpinan transformatif terhadap suatu organisasi atau instansi. Serta menurut (Fifi Nurafirah, 2012) pada penelitiannya, yaitu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki hubungan, peran positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawainya, yang bisa dikatakan bahwa penelitian ini juga merupakan penelitian yang mendukung tentang adanya peran atau pengaruh kepemimpinan transformatif.

Walaupun terdapat penelitian terdahulu yang memberikan pendapat bahwa tidak terdapat hubungan kepemimpinan transformatif, seperti (Solihah, menjelaskan bahwa tidak terdapat hubungan pada variabel kepemimpinan transformatif terhadap kepuasan kerja karyawan, namun dari penelitian tersebut yang menjelaskan bahwa terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap

kepuasan kerja selain kepemimpinan transformatif, yang berarti kepemimpinan transformatif pada penelitian tersebut masih memiliki pengaruh walaupun tidak signifikan dan tidak memberikan dampak yang terlalu besar terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil data penelitian, analisis yang dilakukan, dan pembahasan terkait "Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone", maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan Transformatif dari 21 subyek, diketahui terdapat lima subjek memiliki tingkat kepemimpinan transformatif yang tinggi. Terdapat 10 subjek memiliki tingkat kepemimpinan transformatif yang sedang, terdapat enam subjek yang memiliki tingkat impinan transformatif rendah. hasil tersebut sesuai dengan hasil data yang telah dikelola di SPSS. pegawai yang memiliki tingkat kepemimpinan transformatif disebabkan dengan adanya beberapa hal yang cukup memberikan efek terhadap tingkat kepemimpinan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Kantor Desa Seberang Kabupaten Bone memiliki tingkat Kepemimpinan Transformatif yang sedang, dengan rata-rata memiliki komunikasi dan aktivitas baik bersama dengan pimpinan yang dijadikan peran utama dalam penelitian yakni pengaruh kepemimpinan transformatif.
2. Berdasarkan hasil dari tingkat Sumber Daya Manusia dari 21 subyek, diketahui sebanyak lima subyek memiliki tingkat Sumber Daya Manusia yang tinggi, 12 subyek memiliki tingkat Sumber Daya Manusia yang sedang, dan empat subyek memiliki tingkat Sumber Daya Manusia yang rendah, hasil tersebut sesuai dengan hasil data yang telah dikelola di SPSS. pegawai yang memiliki tingkat Sumber Daya Manusia tinggi, sedang, ataupun rendah disebabkan dengan adanya beberapa hal yang cukup memberikan efek terhadap tingkat Sumber Daya Manusia tersebut, yaitu baiknya tidaknya anggota dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, memberikan reflek yang baik di dalam beberapa urusan di saat ada arahan dan amanah dari pimpinan atau atasan, serta baik kurangnya usaha untuk memberikan yang terbaik dalam beberapa urusan. Dari hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Dengan lancarnya aktivitas, dan respon yang cukup baik dari pegawai kantor desa seberang kabupaten bone terhadap pimpinan, maka anggota memiliki

tingkat Sumber Daya Manusia yang sedang di kantor desa seberang kabupaten Bone.

3. Pengaruh kepemimpinan Transformatif dapat dibandingkan secara parsial berpengaruh terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia pada kantor desa seberang kabupaten Bone, berarti bahwa kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia pada kantor desa seberang kabupaten Bone. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan Transformatif dapat dipahami merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari Sumber daya manusia, karena besar kecilnya Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dapat dipahami berpengaruh terhadap meningkat tidaknya Kualitas Sumber Daya Manusia pada kantor desa seberang kabupaten Bone.

Referensi :

- Andrson. 1998. *Transforming Leadership*, NY Prentice Interection, Ohio. Asyari, Saiful. 2020. *Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta.
- Athar, Handry Sudiarhta. 2020. *Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur*. Mataram: JRMB.
- Avolio, et all. 2004. *Transformational Versus Servant Leadership: A Difference in Leader Focus*. *The Leadership & Organization Development Journal*, 25 No. 4, 349-361.
- B.Setiono. 2019. Peningkatan Daya Saing Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kelabuhanan*.
- Bagianto. Agus, Yuniati. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Anak Asuh Terhadap Kesejahteraan Sosial Anak Asuh Di Panti Asuhan Kumia Asih Bandung. Bandung: Stiemb.
- Bashori, B. 2019. Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3, 73-84.
- Bernard, M. bass. 1990. *Handbook of Leadership, Theory, Research, and Managerial Applications*. The Free Press.
- Colquit, L. 2009. *Organizational Behavior*. McGraw-Hil Irwin,. New York. Curphi, H. G. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman terjemahan Putri Iva Izzati*. Salemba Humanika.
- Dian, M. H. M. P. 2018. Pengaruh Kepemimpinan transformatif terhadap organisasi pendidikan. *Vicratina: Jurnal Pendidikan Islam*.
- Fifi Nurafirah. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT Bank XYZ Cabang Tanggerang. *Fisip Ui*, 1-120.
- Heri. 2018. *Macam Macam Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi*.

- Salamadian, 1. Hermanto, Fairuz Samhari.
- Saragih, R. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung The Influence Of Transformational Leadership Style On Employee Performance In Human Resources Division PT Pos Indonesia Branch B. E-Proceeding of Management, 8, 145-151.
- Hutapea, P. dan, & Nurianna, T. 2008. Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. 2012. Manajemen Perbankan (ed. Rev). Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, A. W. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 16(4), 391.
- Mathis, R. L., & Jakson, J. 2010. Human Resource Management. Cengage Learning.
- Modjiono. 2002. Motivasi Kepemimpinan. Rineka Cipta Jakarta. Mutmainah, S. 2022. Ilmu dan Sumber Daya Insani Berkualitas. Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan.
- Prasetia, Y. S. 2017. Pendekatan Prinsip Good Corporate Govemance Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani (Sdi). El- Jizya: Jurnal Ekonomi Islam, 5(2), 341-358.
- Rahardjo, M. D. 2010. Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa. Bandung: Mizan.
- Sadono Sukirno, et al. 2017. Pengantar Manajemen Bisnis (Pertama). PT Fajar Interpretama Mandiri.
- Siagian, S. P. 1991. Teori dan praktek kepemimpinan. Rineka Cipta.