

Vol 3, No 2	December 2019	Halaman 117 - 126
-------------	---------------	-------------------

**Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten buru selatan**

M.Arsad Rahawarin  
Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia  
[rahawarinarsad@gmail.com](mailto:rahawarinarsad@gmail.com)

*English Title: Transformational and transactional leadership styles on employee achievement in agriculture of south buru regency*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai dan (2) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan yakni 135 orang. Penarikan sampel menggunakan metode *exhausting sampling* atau sampling jenuh. Data dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan lebih dominan pada gaya kepemimpinan transformasional, dimana indikator yang paling berpengaruh adalah indikator dari dimensi *idealized influence* yakni pimpinan memomorsatukan kebutuhan bawahan, (2) berdasarkan perhitungan rata-rata seluruh indikator pada variabel prestasi kerja, menunjukkan kecenderungan positif yang menunjukkan bahwa semua pegawai selalu berupaya meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik, (3) variabel gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, (4) gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

**Kata Kunci:** *kepemimpinan transformasional; kepemimpinan transaksional; prestasi kerja pegawai*

**Abstract**

*This study aims to determine and analyze (1) the significance of the influence of transformational and transactional leadership styles on employee work performance and (2) the most dominant variable influencing employee performance. This research was conducted at the Office of Agriculture in South*

*Buru Regency. The population of this study consisted of all Civil Servants (PNS) at the South Buru District Agricultural Service, namely 135 people. Sampling using the exhausting sampling method or saturated sampling. Data were analyzed by multiple linear regression. The results showed that (1) the leadership style was more dominant in the transformational leadership style, where the most influential indicator was the indicator of the idealized influence dimension, namely the leadership prioritizing the needs of subordinates, (2) based on the calculation of the average of all indicators on work performance variables, indicating a tendency positive which shows that all employees always strive to improve performance in a better direction, (3) the variable transformational leadership style and transactional leadership style have a significant influence on employee performance, (4) transformational leadership style is the most dominant variable influencing achievement employee work.*

**Keywords:** *transformational leadership; transaction leadership; employee work performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sebagai asset ataupun mitra kerja lembaga pemerintahan dalam hal ini dinas mempunyai peran yang berarti dalam mencapai tujuan Dinas tersebut. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pemerintahan tersebut perlu dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki wawasan yang luas, sehingga mempunyai kualitas sebagai mitra kerja lembaga pemerintahan guna mencapai tujuan lembaga pemerintahan. Claman dalam Dwijanto (2002:75) menyatakan bahwa satu prinsip utama ekonomi yang berbasis pengetahuan adalah pegawai tidak lagi dipandang sebagai suatu komponen yang dapat dengan begitu saja diganti dengan komponen lainnya. Dengan demikian pegawai adalah *human capital*, dan merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak terbatas nilainya dan dapat melakukan perubahan diri melalui *continuous learning process*.

Pegawai sebagai sumber daya manusia lembaga pemerintahan haruslah mempunyai komitmen yang searah dengan tujuan lembaga pemerintahan dan dituntut berperilaku profesional dibidangnya serta mampu mengamati kejadian dan peristiwa yang terjadi disekitarnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai harus memiliki pengetahuan, kecerdasan dan wawasan yang luas untuk dapat menyikapi setiap kejadian terutama terhadap bidang pekerjaannya sendiri. Hal ini sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini yang dapat diserap oleh siapa saja sebagai sumber informasi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka sumber daya manusia menjadi suatu masalah yang sangat penting dalam kelangsungan hidup lembaga pemerintahan. Berhasil atau tidaknya suatu lembaga pemerintahan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangatlah tergantung pada kemampuan dan kegiatan personilnya yang bekerja secara maksimal, dalam meningkatkan sumber daya manusia yang memiliki etos kerja produktif, keterampilan, kreativitas, disiplin, profesionalisme, serta memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).

Kartasasmita (1994 : 3) mengemukakan bahwa untuk pencapaian tujuan organisasi perlu upaya peningkatan sumber daya manusia yang dilakukan melalui empat alur, yaitu: (1) peningkatan kualitas hidup baik kualitas manusia maupun kualitas kehidupannya, (2) peningkatan kualitas sumber daya manusia yang produktif dan upaya penyebarannya, (3) peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkemampuan dalam memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), (4) pengembangan pranata yang mendukung peningkatan sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (1999), seseorang yang menduduki posisi sebagai pimpinan di dalam suatu organisasi mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan. Sementara dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan untuk mendorong, memotivasi, memimpin, mengarahkan, mengawasi sejumlah orang atau dua orang bahkan lebih agar bekerjasama dalam hal membina, mengarahkan dan menggerakkan pelaksanaan kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Disadari pula bahwa dalam memimpin suatu organisasi atau lembaga, seorang pemimpin memiliki gaya atau tipe yang berbeda satu sama lain, atau bahkan seorang pemimpin akan memiliki beberapa gaya yang berbeda pada situasi dan kondisi yang berbeda atau sama pada karyawan yang berbeda. Salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional (Bass, 1990). Gagasan awal mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional ini dikembangkan oleh James MacFregor Gurns yang menerapkannya dalam konteks politik. Gagasan ini selanjutnya disempurnakan serta diperkenalkan ke dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass (Berry dan Houston, 1993).

Burn (dalam Pawar dan Eastman, 1997) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat dipilah secara tegas dan keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang saling bertentangan. Kepemimpinan transformasional dan transaksional sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi.

Selanjutnya Burn (dalam Pawar dan Eastman, 1997; Keller, 1992) mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan berlandaskan pada pendapat Maslow mengenai hirarki kebutuhan manusia. Menurut Burn (dalam Pawar dan Eastman, 1997) keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan karyawan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional. Sebaliknya, Keller (1992) mengemukakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri, hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transformasional.

Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan yakni sebanyak 135 orang. Penarikan sampel menggunakan metode *exhausting sampling* atau sampling jenuh. Menurut Natsir (1988), dan Sugiyono (2003) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Sampling Jenuh

adalah penarikan seluruh populasi sebagai responden penelitian sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Metode ini dipilih dengan pertimbangan:

1. Jumlah populasi relatif kecil
2. Jumlah populasi terkonsentrasi di satu unit
3. Penggunaan metode sampling jenuh dapat menggambarkan representasi yang lebih akurat mengenai populasi penelitian.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel yang menjadi responden penelitian ini adalah seluruh anggota populasi, yakni sejumlah 135 orang. Penarikan Sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus dengan alasan bahwa seluruh populasi adalah menjadi sampel. Dengan metode ini dapat menjamin kelayakan hasil penelitian ini. Data dianalisis dengan Analisis Regresi Linier Berganda (*multiple regression analysis*). Metode ini digunakan untuk melihat tingkat pengaruh variable bebas terhadap variabel tidak bebas, baik secara simultan atau bersama-sama maupun secara parsial. Untuk itu maka digunakan rumus regresi berganda (Sugiono, 2002 ; 251) dengan formulasi:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Prestasi Kerja Pegawai
- X<sub>1</sub> = Kepemimpinan Transformasional
- X<sub>2</sub> = Kepemimpinan Transaksional
- b<sub>0</sub> = konstanta
- b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = koefisien korelasi variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>
- e = Standar error

## DISKUSI

Pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai (Y) diketahui melalui perhitungan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program "SPSS 11", diperoleh Tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koef.Reg	t.hitung	Probabilitas	r <sup>2</sup> Parsial
Transformasional (X <sub>1</sub> )	0,231	2,738	0,003	0,588
Transaksional (X <sub>2</sub> )	0,206	2,593	0,001	0,141
Konstanta : 2,920	F. Ratio		: 3,133	
R Square : 0,777	Prob.		: 0,003	
Multiple R : 0,882	n		: 135	

Sumber: Hasil Analisis, 2018

### **Uji R<sup>2</sup> (pengujian koefisien determinasi dan koefisien korelasi parsial)**

Hasil print out komputer yang terdapat dalam lampiran diketahui koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,777. Hal ini menunjukkan, bahwa 77,6% variabel kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan. Sedangkan sisanya sebesar 22,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Koefisien regresi menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel independent (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependent (Y) bila besar variabel independent lain yang ada dalam model tetap.

Persamaan regresi yang diperoleh , yaitu:

$$Y = 2,920 + 0,231 X_1 + 0,206 X_2$$

Persamaan model regresi tersebut dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. Variabel kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) ternyata bertanda positif, ini berarti bila kepemimpinan transformasional bertambah akan mengakibatkan prestasi kerja juga bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,231 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel kepemimpinan transformasional akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,231 unit prestasi kerja, bila variabel lainnya konstan.
- b. Variabel kepemimpinan transaksional (X<sub>3</sub>) ternyata bertanda positif, ini berarti bila kepemimpinan transaksional bertambah tinggi, maka prestasi kerja pegawai juga akan bertambah dan besarnya koefisien regresi 0,206 mempunyai arti bahwa setiap kenaikan satu unit variabel kepemimpinan transaksional akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,206 unit prestasi kerja, bila variabel lainnya konstan.

### **Uji-F**

Hasil analisis menunjukkan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan ternyata F<sub>hitung</sub> sebesar 3,130, sedangkan F<sub>tabel</sub>, adalah 3,07 pada taraf kepercayaan 5 %. Nilai F<sub>hitung</sub> lebih besar daripada F<sub>tabel</sub>, dengan perkataan lain bila F<sub>hitung</sub> tersebut berada di dalam daerah penolakan H<sub>0</sub>, sehingga dari hasil perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yang berarti semua variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

### **Uji- t**

#### **a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) yang lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  ( $2,738 > 1,960$ ), serta nilai signifikansi (sig.) yang lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$  yang disyaratkan ( $0,003 < 0,05$ ).

Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional yang positif terhadap prestasi kerja mengindikasikan bahwa peningkatan prestasi kerja pegawai sangat tergantung pada gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan.

#### **b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  yang lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  ( $2,593 > 1,960$ ), serta nilai signifikansi (sig.) yang lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$  yang disyaratkan ( $0,001 < 0,05$ ). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional yang positif terhadap prestasi kerja mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki tingkat persepsi yang positif terhadap gaya kepemimpinan transaksional cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi pula.

Sebagaimana telah dikemukakan pada deskripsi hasil penelitian, bahwa kecenderungan gaya kepemimpinan Pimpinan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini didukung pula oleh hasil regresi yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Rusali Lukas (2009) yang juga menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Ketua STAKPN Ambon adalah cenderung bergaya kepemimpinan transformasional, sehingga hasil analisis regresi juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai STAKPN Ambon.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Zainal Abidin (2008) yang menyimpulkan bahwa Variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan dimensi atribut kharisma, idealisme, memberi inspirasi melalui motivasi, stimulasi, perhatian terhadap individu dan Variabel gaya kepemimpinan transaksional dengan dimensi pemberian *reward* dan *responsive* berpengaruh terhadap prestasi. Dengan menggunakan analisis path (analisis jalur), diketahui bahwa kedua variabel ini berpengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap prestasi kerja pegawai Bank XYZ Cabang Makassar.

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata untuk setiap indikator pada masing-masing dimensi dari gaya kepemimpinan, maka terlihat

bahwa yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai adalah indikator keduabelas dari variabel gaya kepemimpinan transformasional yakni menomorsatukan kebutuhan bawahan, dengan nilai rata-rata 4,46. Indikator ini merupakan bagian dari dimensi *idealized influence*, dimana menurut Burns (1997) bahwa pemimpin yang mengutamakan dimensi *idealized influence* berupaya mempengaruhi bawahannya melalui komunikasi langsung dengan menekankan pentingnya nilai-nilai, asumsi-asumsi, komitmen dan keyakinan, serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan dengan senantiasa mempertimbangkan akibat-akibat moral dan etik dari setiap keputusan yang dibuat. Ia memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan, dan nilai-nilai hidupnya. Dampaknya adalah dikagumi, dipercaya, dihargai, dan bawahan berusaha mengindentikkan diri dengannya. Hal ini disebabkan perilaku yang menomorsatukan kebutuhan bawahan, membagi resiko dengan bawahan secara konsisten, dan menghindari penggunaan kuasa untuk kepentingan pribadi. Dengan demikian, bawahan bertekad dan termotivasi untuk mengoptimalkan usaha dan bekerja ke tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh Pimpinan merupakan gaya kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat dalam organisasi dalam hal ini adalah seluruh elemen organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan. Pimpinan telah berperan banyak dalam menstimulasi seluruh elemen organisasi agar menjadi kreatif dan inovatif, disamping pula merupakan seorang pengikut yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Bass (1985) bahwa sebuah proses transformasional terjadi dalam hubungan kepemimpinan manakala pemimpin membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja, memperluas dan meningkatkan kebutuhan melampaui minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi.

Implementasi kepemimpinan transformasional bagi Pimpinan telah diarahkan pada pencapaian hasil pegawai secara optimal dalam pengertian bahwa dengan kepemimpinan transformasional Pimpinan, maka visi organisasi akan tercapai. Oleh karena itu, beberapa hal mendasar yang telah dilakukan oleh Pimpinan sebagai bentuk implementasi gaya kepemimpinan transformasional adalah:

1. Semua elemen Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan mempersepsikan gaya transformasional secara positif dan diterima dengan baik
2. Semua elemen Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan mengharapkan gaya kepemimpinan transformasional diterapkan secara luas
3. Semua elemen Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan (mengupayakan pencapaian visi dan misi organisasi secara rela)
4. Semua elemen Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan memberikan kontribusi yang signifikan pada usaha pencapaian hasil

Melalui implementasi keempat hal mendasar diatas, dengan perpaduan yang selaras dan terarah, maka ada beberapa hal pokok yang akan terlaksana yakni (1) peningkatan kesadaran atas pentingnya tugas atau pekerjaan, (2) menekankan pengembangan tim dan pencapaian visi dan misi Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan, (3) mengutamakan kebutuhan pegawai, (4) mendapatkan dukungan secara individual baik dalam bentuk dukungan moral dan apresiasi lain.

Melalui gaya kepemimpinan transformasional, visi dan misi akan dikembangkan berdasarkan kesepakatan bersama untuk membangun organisasi yang terarah dalam mencapai tujuan tanpa melupakan harapan terhadap kinerja dengan cara memberikan ekspektasi yang tinggi pada pegawai agar bekerja secara efektif dan inovatif. Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan sebagai organisasi yang terus belajar, dalam pengertian dinamis dan tanggap terhadap perkembangan yang terjadi, perlu secara terus menerus diberikan stimuli intelektualitas. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mendorong seluruh elemen organisasi yang terlibat untuk merefleksikan apa yang akan dicapai dan bagaimana melakukannya serta memfasilitasi setiap peluang belajar yang ada.

Dengan cara demikian, antar dan bawahan terjadi kesamaan persepsi sehingga mereka dapat mengoptimalkan usaha ke arah tujuan yang ingin dicapai organisasi. Melalui cara ini, diharapkan akan tumbuh kepercayaan, kebanggaan, komitmen, rasa hormat, dan loyal kepada atasan sehingga mereka mampu mengoptimalkan usaha dan kinerja mereka lebih baik dari biasanya.

Ringkasnya, pemimpin transformasional berupaya melakukan *transforming of visionary* menjadi visi bersama sehingga mereka (bawahan plus pemimpin) bekerja untuk mewujudkan visi menjadi kenyataan. Dengan kata lain, proses transformasional dapat terlihat melalui sejumlah perilaku kepemimpinan seperti ; *attributed charisma, idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration*. Hal ini sejalan pula dengan Bass and Avolio (1990) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berbeda dengan kepemimpinan transaksional, sebab kepemimpinan transformasional tidak hanya mengakui kebutuhan bawahan, tetapi juga mencoba berusaha meningkatkan kebutuhan tersebut dari tingkatan yang rendah ke tingkatan yang lebih tinggi sampai kepada tingkatan yang mapan.

Pimpinan yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektif pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dari satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan ini. Individu dapat memandang pemimpinnya sebagai efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan. Kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh yaitu: cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan dan kekuasaan yang positif.

Berdasarkan pemahaman tersebut bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi bawahan melalui pembangkitan kekuatan emosi dan identifikasi terhadap pemimpin. Juga, dapat dilakukan dengan sistem pelatihan, dalam arti pemimpin bertindak sebagai pelatih, guru dan mentor. Proses kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan kemampuan bawahan untuk memimpin diri sendiri, mengambil tanggung jawab bagi tindakannya sendiri, dan memperoleh imbalan melalui kemandirian yang kuat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka ditarik kesimpulan yakni:

1. Gaya kepemimpinan adalah lebih dominan pada gaya kepemimpinan transformasional, dimana indikator yang paling berpengaruh adalah indikator dari dimensi *idealized influence* yakni pimpinan menomorsatukan kebutuhan bawahan.
2. Berdasarkan perhitungan rata-rata seluruh indikator pada variabel prestasi kerja, menunjukkan kecenderungan positif yang menunjukkan bahwa semua pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan selalu berupaya meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik.
3. Variabel gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan.
4. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan.

Berdasarkan beberapa temuan, khususnya pada dimensi yang memiliki kecenderungan negatif lebih tinggi, yakni pada dimensi *Intellectual stimulation*, maka pimpinan perlu mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja lama dan mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugas. Pengaruhnya diharapkan, bawahan merasa pimpinan menerima dan mendukung bawahan untuk memikirkan cara-cara kerja, mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas, dan merasa menemukan cara-cara kerja baru dalam mempercepat tugas-tugas. Selain itu, pimpinan perlu menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga mampu mencapai visi dan misi Dinas Pertanian Kabupaten Buru Selatan serta menumbuhkan rasa keterlibatan dan kontribusi atas suatu nilai yang dipegang bersama untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Sedangkan untuk indikator yang paling dominan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan transformasional, yakni pimpinan menomorsatukan kebutuhan bawahan, hendaknya dipahami dan dimaknai oleh seluruh bawahan sebagai bentuk perhatian pimpinan agar supaya bawahan tidak mementingkan kepentingan pribadi melainkan kepentingan organisasi dalam pencapaian visi dan misi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Rektor Unpatti Ambon, Dekan FISIP Unpatti Ambon dan Direktur Pascasarjana Unpatti Ambon.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B.M. and Bruce J. Avolio. (1990). *The Implications of Transactional a Transformasional Leadership for Individual. Team. and Organizational Development, Research in Organizational Change and Development*, Vol, 4: 231-272.
- Berry, L. M., & Houston, J. P. (1993). *Psychology at work: An introduction to industrial and organizational psychology*. Brown & Benchmark/Wm. C. Brown Publ.
- Burns, J.M. (1978) *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Dwiyanto, A. (2002). *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*. Yogyakarta: PSKK-UGM.
- Hasibuan, S. P. (1999). *Malayu Organisasi & Motivasi: Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*.
- Kartasmita, G. (1994). *Administrasi Pembangunan, Perkembangan Pemikiran dan Praktiknya di Indonesia*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Keller, R.T. (1992). *Transformational Leadership and The Performance of Research and Development Project Groups*. *Journal of Management*, 18 (3): 489-501.
- Natsir, M. (1988). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: GhaiiaIndonesia.
- Pawar, B.S., and Eastmen, K.K. (1997). The nature and implications of contextual influences on transformational leadership. A conceptual, examination. *Academy Management Review*, 22: 80-109.
- Rusali, Lukas. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Ketua STAKPN Ambon terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Akademik*. Tesis Tidak Dipublikasikan. Unhas, Makassar
- Sugiyono, M. P. P. (2002). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Cetakan Kesembilan, Alfa Beta, Bandung.
- Zainal, Abidin. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Bank XYZ Cabang Makassar*. Tesis Tidak Dipublikasikan, Unhas, Makassar.