

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SULAWESI
TENGAH**

Ketut Mulyadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdul Aziz Lamadjido Palu. Jl. Dr.
Suharso, Besusu Barat, Palu Timur Kota Palu Sulawesi Tengah
Email: muliyadijrx@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemangkiran Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini menggunakan data primer, dengan metode yang digunakan adalah media kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPBD. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 43 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah, Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah dan Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah sudah sangat baik. Simpulan ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemangkiran Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah. Saran Sebaiknya Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah selalu mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan sebaiknya selalu peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Leadership Style and Absenteeism on the Performance of Employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Central Sulawesi Province. This study uses primary data, with the method used is a questionnaire media. The population in this study were BPBD employees. The number of samples taken was 43 people. The data analysis technique used in this study was descriptive analysis and inferential statistics with the help of the SPSS program. The results of this study indicate that Leadership Style partially has a significant effect on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Central Sulawesi Province, Training partially has a significant effect on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Central Sulawesi Province and Leadership Style and Training have a simultaneous effect on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Central Sulawesi Province is very good. The conclusion is that there is an Influence of Leadership Style and Absenteeism on the Performance of Employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Central Sulawesi Province. Suggestion It is better for employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Central Sulawesi Province to always have a sense of belonging to the company, employees should always care about problems that occur in the company.

Keywords: *Leadership Style, Training, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah adalah instansi pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik provinsi maupun kabupaten atau kota. Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah ini masih mengalami kendala-kendala yang dapat menghambat kinerja dalam BPBD. Kendala-kendala tersebut dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, dan pelatihan kinerja pegawai yang masih kurang maksimal.¹ Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Dalam hal ini

¹ Alex Nitisemito, 2004, Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya. Karyawan), Ghalia Indonesia, Jakarta.

model kepemimpinan transformasional akan memainkan peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Ini meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. Menurut Wuradji (2008:48) bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan.² dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang dapat menjadi panutan dan disukai serta menimbulkan persepsi positif dan kepuasan di kalangan karyawan. Kepemimpinan transformasional didefinisikan untuk perilaku seluruh model kepemimpinan saat ini yang proaktif, meningkatkan minat kolektif transenden pengikut, dan membantu para pengikut untuk mencapai tujuan tingkat tinggi.

Kepemimpinan transformasional sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dalam suatu organisasi gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor keberhasilan organisasi itu sendiri. Selain itu pelatihan kinerja pegawai juga menjadi faktor pendukung tercapainya visi misi organisasi. Pentingnya kepemimpinan transformasional dan pelatihan dalam pencapaian kinerja individu yang baik, mengharuskan suatu organisasi memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam operasional organisasi. Kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan

² Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah masih terlihat kurang efektif dan efisien dikarenakan pimpinan instansi yang kurang tegas dan pegawai yang kurang disiplin serta lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kualitas kepemimpinan transformasional yang menurun pada BPBD Provinsi Sulawesi Tengah juga menjadi salah satu faktor kinerja pegawai yang tidak baik.³

Hal tersebut dikarenakan pimpinan juga kurang melakukan pelatihan Pegawai, seharusnya ketika seorang pimpinan ingin memperoleh kinerja pegawai yang baik maka harus sering dilaksanakannya pelatihan pegawai. Pelatihan (*training*) merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan karyawan adalah suatu pelatihan yang ditujukan untuk para karyawan dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan pekerjaan (job) pegawai saat ini. Informasi tersebut diperoleh peneliti ketika melakukan wawancara singkat bersama ibu Yuyun selaku pegawai di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.⁴

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti bertujuan ingin menggali gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Sehingga peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”.

³ Bass, B. M., Avolio, B. J., & Jung, D. I. (2003). *Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership*. 88(2), 207–218.

⁴ Carrel, Salinding, 2011. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar, Universitas Hassanudin Makasar.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, Pelatihan dan Kinerja Pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah?
2. Apakah gaya pemimpin transformasional dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah?

C. METODE PENELITIAN

Apabila dilihat dari tujuannya, penelitian ini bersifat deskriptif dan verivikatif. Menurut Malholtra penelitian deskriptif adalah jenis penelitian konklusif yang mempunyai tujuan untuk menggambarkan sesuatu biasanya karakteristik atau fungsi pasar. Sedangkan penelitian verifikatif atau penelitian kausalitas.⁵ Menurut Malholtra merupakan penelitian untuk menguai kebenaran hubungan kausal (*cause and effect*) yaitu hubungan antara variabel independen (yang mempengaruhi) dengan variabel dependen (yang dipengaruhi) Penelitian ini menggunakan dua metode survey yang ditetapkan yaitu deskriptif survey (*descriptive*) dan explanatory survey. Menurut Malholtra penelitian deskriptif survey adalah dalam bentuk kuesioner yang terstruktur yang di berikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi spesifik.⁶

⁵ Malhotra, Naresh (2010). Riset Pemasaran Pendekatan Terapan, Edisi keempat, Jilid 2. Jakarta :PT Indeks

⁶ Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit. Alfabeta, Bandung.

D. HASIL PENELITIAN

a. Gambaran Umum BPBD Provinsi Sulawesi Tengah

Misi utama BPBD yakni untuk melayani komunitas lokal dengan kemampuan terbaiknya. Pemeliharaan, perbaikan, dan penataan ulang komponen fasilitas akan dilakukan secara bertahap, dengan prioritas diberikan pada kebutuhan yang paling kritis terlebih dahulu, untuk memastikan ketersediaan fasilitas dan mesin berkualitas tinggi setiap saat. Kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kondisi fisik tempat kerja. Efek negatif pada produktivitas bisa ditelusuri kembali ke tempat kerja yang tidak menyenangkan, di mana pekerja kurang termotivasi dan cenderung datang bekerja tepat waktu (Dedi, 2019). Banyak hal yang dilakukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah, tak terkecuali kemampuannya untuk menjaga hubungan baik BPBD Kabupaten dan Kota (BPBD). ada 4 Bidang didalam BPBD, yaitu:⁷

- a) Sekretariat
- b) Bidang 1 (Pencegahan dan Kesiapsiagaan)
- c) Bidang 2 (Kedaulatan dan Logistik)
- d) Bidang 3 (Rehabilitas dan Rekonstruksi).

Berdasarkan hasil Observasi Menurut salah satu Pegawai Harian Lepas (PHL) bagian Sekretariat atas nama yuyun, menyatakan Sering terjadinya penurunan kinerja pegawai. Seperti disaat ada bencana atau tugas kemanusiaan yang akan di laksanakan maka pegawai yang terdaftar atau terdata ada 10 orang. akan tetapi yang turun kelapangan dalam menyelesaikan tugas kemanusiaan tersebut hanya beberapa orang saja. Ini juga ada kaitannya dengan bagaimana mereka menjaga Gaya

⁷ Lubis, Khairul Akhir, 2008. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. Tesis. Medan: Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.

Kepemimpinan itu sendiri.

b. Deskriptif Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan dan penghasilan per bulan.⁸ Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut. Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel 5 berikut ini:

TABEL 7

RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	19	45,3%
Perempuan	24	54,8%
Total	43	100

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden terlihat bahwa perempuan sebanyak 24 orang dengan persentase 54,8% dan responden laki-laki berjumlah 19 orang dengan persentase 45,3%, dari hasil statistik ini BPBD Provinsi Sulawesi Tengah didominasi perempuan.

c. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil pengumpulan data kuesioner dari 43 responden, dimana didapatkan tanggapan responden berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan dimensi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 9

⁸ Mamuaja, A. B. (2016). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Airmadidi. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).

DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

Indikator Pernyataan	Skor frekuensi jawaban responden										Total Skor	N	Mean
	SS (5)	%	S (4)	%	K S (3)	%	T S (2)	%	ST S (1)	%			
Mengingatnkan visi misi	11	25,5 8	27	62,7 9	4	9,30	1	2.3 3	0	0	177	4 3	4,12
Menanamkan kebanggan	7	16,2 8	19	44,1 9	14	32,5 6	3	6.9 8	0	0	159	4 3	3,70
Mendapatkan penghargaan pegawai	11	25,5 8	15	34,8 8	16	37,2 1	1	2.3 3	0	0	165	4 3	3,84
Pimpinan berbaur di lingkungan kerja	17	39,5 3	6	13,9 5	17	39,5 3	3	6.9 8	0	0	166	4 3	3,86
Memberikan perhatian pribadi	17	39,5 3	7	16,2 8	15	34,8 8	4	9.3 0	0	0	166	4 3	3,86
Melayani karyawan secara pribadi	17	39,5 3	11	25,5 8	15	34,8 8	0	0.0 0	0	0	174	4 3	4,05
Memberikan nasehat	15	34,8 8	10	23,2 6	15	34,8 8	3	6.9 8	0	0	166	4 3	3,86
Mendorong intelegensia pegawai	18	41,8 6	13	30,2 3	8	18,6 0	4	9.3 0	0	0	174	4 3	4,05

Indikator Pernyataan	Skor frekuensi jawaban responden										Total Skor	N	Mean
	SS (5)	%	S (4)	%	K S (3)	%	T S (2)	%	ST S (1)	%			
Berfikir rasional dalam bertindak	7	16,28	11	25,58	24	55,81	1	2,33	0	0	153	43	3,56
Pimpinandapatm enyelesaikan masalah	7	16,28	12	27,91	21	48,84	3	6,98	0	0	152	43	3,53
Mengkomunikasikan harapan tinggi	6	13,95	15	34,88	20	45,51	2	4,65	0	0	154	43	3,58
Menerapkan visi misi	7	16,28	17	39,53	15	34,88	4	9,30	0	0	156	43	3,63
Menggambarkan maksud penting	14	32,56	16	37,21	10	23,26	3	6,98	0	0	170	43	3,95
Rata-Rata Indikator													3,81

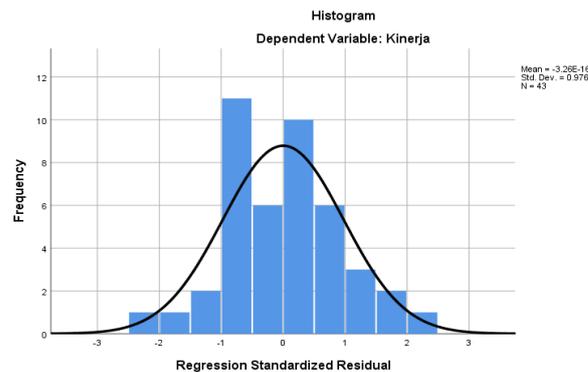
Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa semua total rata-rata keseluruhan dari semua indikator tersebut menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,81 yang memberi makna bahwa tanggapan responden terhadap Gaya Kepemimpinan adalah baik.

Berdasarkan tabel tabulasi frekuensi diatas juga nampak bahwa nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan pertama dengan nilai *mean* (4,12) masuk dalam kategori baik, yang berarti

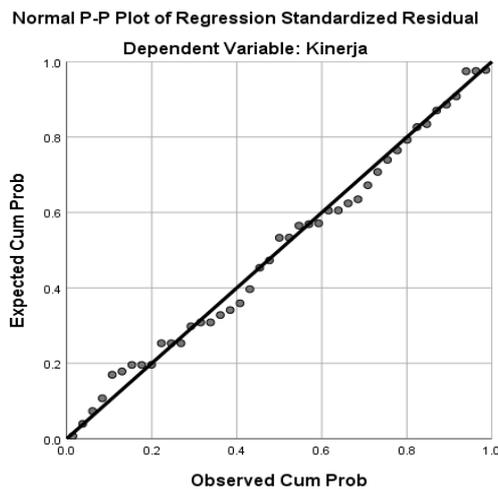
rata-rata responden menanggapi sangat setuju bahwa pimpinan harus selalu untuk mengingatkan visi misi. Sedangkan nilai *mean* terendah terdapat pada pernyataan kesepuluh dengan nilai *mean* 3,53 berada dalam kategori baik. masuk dalam kategori baik, yang berarti pimpinan harus dapat menyelesaikan suatu masalah dengan baik didalam maupun diluar kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.⁹

d. Uji Asumsi Klasik



Dengan melihat tampilan grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Namun demikian, jika hanya dengan melihat histogram diatas ini dapat memberikan hasil yang meragukan khususnya untuk sampel kecil. Metode yang handal adalah dengan melihat normal probability plot, dimana pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sebagaimana diampilkan pada gambar berikut:

⁹ Mangkunegara. AP. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Rosda. Bandung



Hasil uji normalitas data dengan menggunakan *SPSS Release 26 for windows*, menunjukkan bahwa data-data dalam penelitian ini mendekati normal dengan kata lain titik-titik penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, tidak terlalu tersebar hingga melanggar asumsi kenormalan. Hal ini berarti model regresi mempunyai distribusi normal atau mendekati normal, sehingga regresi layak dipakai untuk memprediksi. Agar hasil uji normalitas tidak meragukan maka penulis selanjutnya melakukan analisis One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.¹⁰

e. Analisis Regresi Linear Berganda Dan Pengujian

Hipotesis

Regresi linier berganda adalah merupakan salah satu alat analisis statistic non parametric yang berfungsi menganalisis keterkaitan dan keterhubungan diantara dua atau lebih variable penelitian yang berbeda, yaitu variabel dependent dan variabel independent dengan membutuhkan data terdiri dari beberapa

¹⁰ Muizzah, L., Mardi, N., & Chamariyah, C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 325-337.

kelompok hasil observasi atau pengukuran. Berikut ini hasil analisis regresi linear berganda:

TABEL
KOEFISIEN REGRESI BERGANDA

No	Variabel	Koefisien Regresi (B)	Hasiil Uji (T)	T	Sig. (t)
1	Constanta	15,361	4,601	3,339	0,002
2	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,360	0,093	2,647	0,012
3	Pelatihan (X ₂)	0,401	0,105	2,954	0,005
Multiple R = 0,654				F hitung = 14,946	
R. Square = 0,428				F tabel = 3,23	
Adjusted R. Square = 0,399				t tabel = 2,02108	
α = 0,05				F sig = 0,000	

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka model persamaan regresi linear berganda dalam peneltian ini adalah :

$$Y = 15,361 + 0.360 X_1 + 0.401 X_2$$

Model persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:¹¹

1. Nilai konstanta = 15,361 menunjukkan bila nilai Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan tidak berubah (X₁,X₂=0) maka kinerja pegawai adalah sebesar 15,361.

¹¹ *Probosemi, K. 2011. Analisis. Kebutuhan Pelatihan Karyawan. Bidang Pelayanan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor.*

2. Nilai Koefisien regresi $X_1 = 0,360$ menunjukkan besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,360. Hal ini mengindikasikan bahwa jika budaya organisasi mengalami peningkatan akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,401$ menunjukkan besarnya pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,401. Hal ini mengindikasikan bahwa jika Pelatihan mengalami peningkatan akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

f. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menggunakan bantuan program SPSS 20 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :¹²

1. Uji Hipotesis Kedua

Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan nilai t hitung dan tingkat signifikansi. Pengujian menunjukkan hasil nilai t-hitung = 2,647 dengan sig.t = 0,012 sedangkan nilai t-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha 0,05$) = 2,02108. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,647 > 2,02108$) dan nilai sig.t lebih kecil dari α ($0,012 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, atau diterima.

¹² Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

2. Uji Hipotesis Ketiga

Pengaruh variabel Pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan nilai t hitung dan tingkat signifikansi. Pengujian menunjukkan hasil nilai t-hitung = 2,954 dengan sig.t = 0,005 sedangkan nilai t-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha 0,05$) = 2,02108. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,954 > 2,02108$) dan nilai sig.t lebih kecil dari α ($0,005 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai atau dapat diterima.

E. PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Berpengaruh secara simultan terhadap Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah.

Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya, dan kontingensi. Kebanyakan teori terbaru dari kepemimpinan transformasional amat terpengaruhi oleh Burns (1978). Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pada pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.¹³

¹³ Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan. Pemimpin transformasional merupakan seorang agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi lang organisasi secara menyeluruh schingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal di masa. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah. Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.¹⁴

Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung, hal itu dapat dilihat antara lain : adanya sikap keterbukaan pimpinan untuk selalu mengajak pegawai bekerjasama didalam mencari solusi penyelesaian suatu masalah. Pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan masukan, sehingga pegawai merasa diperhatikan dan diperlakukan secara profesional. Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada setiap pegawai untuk bekerja dengan baik dan benar, memberikan motivasi dengan penjelasan secara nyata misalnya bahwa hasil pekerjaan seorang pegawai tentunya akan dilihat dan dinilai oleh atasan, sehingga akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi pegawai apabila pegawai bekerja dengan benar, misal adanya bonus bagi pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan diatas rata-rata, penambahan insentif bagi pegawai yang bekerja memenuhi target.

¹⁴ Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: DariTeori ke Praktik, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Dengan demikian kondisi hubungan antara pimpinan dengan bawahan yang baik akan membawa gairah kerja bagi pegawai. Keterbukaan pimpinan dalam menjalin hubungan kerjasama dengan pegawai, sikap saling menghargai dan menghormati, serta sikap perhatian pimpinan terhadap pegawai tentunya akan membawa dampak perubahan yang baik dalam kinerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Lailatul Muizzah, Nugroho Mardi, dan Chamariyah Chamariyah (2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai :Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1.) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,091. 2.) Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,480.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah.

Sarros dan Butchatsky Sofyandi menjelaskan bahwa model kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin sehingga para pemimpin kita lebih berkerakyatan dan berkeadilan sosial.¹⁵ Kepemimpinan transformasional lebih bersifat kekeluargaan, tetapi dalam pelaksanaannya tetap tegas dan sesuai aturan yang berlaku demi tercapainya sebuah tujuan baru. Untuk kepemimpinan demokratis, bebas, dan partisipatif merupakan suatu kepemimpinan yang hampir menyerupai dengan kepemimpinan

¹⁵ Saputro, M. T. A. S., & Firdaus, M. A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada badan penanggulangan bencana daerah kabupaten bogor. *Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology*, 2(1), 64-71.

transformatif. Dimana kepemimpinan transformasional merupakan kesempurnaan dari kepemimpinan demokratis, bebas, dan partisipatif. Sehingga untuk saat ini kepemimpinan demokratis, bebas, dan partisipatif sudah jarang digunakan oleh suatu instansi maupun perusahaan. Sedangkan untuk kepemimpinan *laissez-faire*, dan permisif, hampir sama dengan kepemimpinan otoriter, dan sudah sangat jarang suatu instansi maupun perusahaan yang menggunakannya, bahkan kepemimpinan otoriter, *laissez-faire*, dan permisif ini sudah hampir tidak ada yang menggunakan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan otoriter, *laissez-faire*, dan permisif lebih kearah dictator, keras, dan lebih mengarahkan keuntungan dari salah satu pihak yaitu pimpinan.¹⁶

Berdasarkan rumusan masalah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah Provinsi Sulawesi Tengah ini menunjukkan hasil penelitian yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BPBD Provinsi Sulawesi Tengah. Berpengaruh secara parsial artinya gaya kepemimpinan ini dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. Karena gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan semangat kerja dalam suatu instansi. Selain itu gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu pendekatan pertama yang dilakukan antar pegawai dan pimpinan instansi. Para pegawai yang termotivasi dengan gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan tentu saja akan meningkatkan upaya tercapainya tujuan dari BPBD Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini tentu saja berdampak positif terhadap badan penanggulangan bencana daerah Provinsi Sulawesi Tengah

¹⁶ Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Horti jaya lestari Cabang Doka*. Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia, 2(01), 16-26.

itu sendiri. Jika gaya kepemimpinan yang harmonis, maka dengan sendirinya motivasi dari pegawai untuk berkerja akan tumbuh, sehingga pekerjaan akan lebih menyenangkan dan lebih optimal.¹⁷

Agnes Marnita Silaban , Onan Marakali Siregar melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.¹⁸ Horti jaya lestari Cabang Dokan” Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan juga berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sangat kuat dengan nilai R sebesar 0,799 atau 79,9%. Nilai Adjusted R Square juga diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 62,8%.

F. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Dari nilai *mean* menunjukkan bahwa Kepemimpinan sudah berjalan dengan sangat baik demikian juga Pelatihan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah sudah sangat baik.

¹⁷ Sari, Mitha Arum and Imam, Khairul (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Bintang Sidoraya IC Walls Surakarta*. Skripsi thesis, IAIN Surakarta.

¹⁸ Saputro, M. T. A. S., & Firdaus, M. A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada badan penanggulangan bencana daerah kabupaten bogor. *Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology*, 2(1),

2. Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah sudah sangat baik.

G. SARAN

Saran dari penelitian ini adalah :

1. nilai *mean* terendah pada variabel Gaya Kepemimpinan transformasional terdapat pada pernyataan kesepuluh dengan nilai *mean* 3,53 berada dalam kategori baik. masuk dalam kategori baik, yang berarti pimpinan harus dapat menyelesaikan suatu masalah dengan baik didalam maupun diluar kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
2. nilai *mean* terendah pada variabel Pelatihan terdapat pada pernyataan ketujuh “Pelatihan yang diberikan perusahaan menarik pegawai untuk diikuti” dengan nilai *mean* 3,23 berada dalam kategori sedang. Karena masuk dalam kategori sedang maka perusahaan harus meningkatkan pelatihan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah agar menarik untuk diikuti.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex *Nitisemito*, 2004, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya. Karyawan), Ghalia Indonesia, Jakarta.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Sanusi. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba. Empat.

- Agus Eko *Sujianto*. 2009. Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0. Jakarta : PT. Prestasi *Pustaka*.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Bass, B. M., Avolio, B. J., & Jung, D. I. (2003). *Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership*.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Rows.
- Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*, Singapore : Mc.Graw Hill Inc.
- Bungin, Burhan*. 2003. Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Carrel, Salinding, 2011. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar, Universitas Hassanudin Makasar.
- Davis, Gordon B. 1995. "Sistem Informasi Manajemen, PT. Pustaka Binaman Pressindo".
- Dessler, Gary*. (2006). Manajemen sumber daya manusia, Jilid II, Jakarta: PT. Indeks.
- Dharma, Surya*. 2013. Manajemen *Kinerja* : Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gomes, Faustino Cardoso*. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.

- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herman Sofyandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu. (2008). Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016).Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara*
- Handoko, T. Hani. 2002. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFEE.
- Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. BPFEE-Yogyakarta.*
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFEE-Yogyakarta.
- Husein Umar, 2003, Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis,Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Husein Umar, 2003, Metode Riset Akuntansi Terapan, Jakarta : Ghalia Indonesia, Cetakan Pertama.
- Hendriana, A., & Yuliawan, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Padamadrasah Ibtidaiyah Ibnu Aqil Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2),
- Kartono, K, 2002. Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin. Abnormal itu? Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.*