

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS DI KANTOR BAPPELITBANGDA
KABUPATEN BATU BARA SUMATERA UTARA)**

TUGAS AKHIR MAGANG



Disusun Oleh:

Nama : Adinda Fitriana
Nomor Mahasiswa : 19311369
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2023

**"PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI"
(STUDI KASUS DI KANTOR BAPPELITBANGDA
KABUPATEN BATU BARA SUMATERA UTARA)**

TUGAS AKHIR MAGANG



Disusun Oleh:

Nama : Adinda Fitriana
Nomor Mahasiswa : 19311369
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Adinda Fitriana
22 sept 2023

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2023**

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS DI KANTOR BAPPELITBANGDA
KABUPATEN BATU BARA SUMATERA UTARA)**

TUGAS AKHIR MAGANG

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat tugas akhir guna memperoleh gelar
Sarjana Strata-1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia



Oleh:

Nama : Adinda Fitriana
Nomor Mahasiswa : 19311369
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya mengatakan bahwa dalam Tugas Akhir Magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 22 September 2023

Penulis,



(Adinda Fitriana)

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR MAGANG

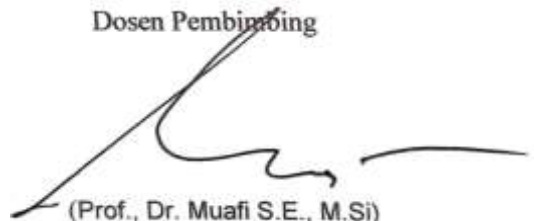
**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS DI KANTOR BAPPELITBANGDA
KABUPATEN BATU BARA SUMATERA UTARA)**

Nama : Adinda Fitriana
Nomor Mahasiswa : 19311369
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 22 September 2023

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



(Prof., Dr. Muafi S.E., M.Si)



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2023/2024, hari Senin, tanggal 06 November 2023, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama : Adinda Fitriana
No. Mahasiswa : 19311369
Judul Tugas Akhir : PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI KANTOR BAPPELITBANGDA KABUPATEN BATU BARA SUMATERA UTARA)
Pembimbing : Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai : B+
Referensi : Tidak Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.
Anggota Tim : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Yogyakarta, 21 November 2023
Ketua Program Studi Manajemen,



Abdur Rafik, SE., M.Sc.
NIK. 133110105

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI
KERJA DAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI KANTOR BAPPELITBANGDA
KABUPATEN BATU BARA SUMATERA UTARA)**

Disusun oleh : Adinda Fitriana

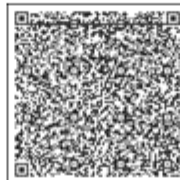
Nomor Mahasiswa : 19311369

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 06 November 2023

Penguji/Pembimbing TA : Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.

Penguji : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.

MOTTO

“Hanya kamu sendiri yang mampu merubah dirimu sendiri. Sekalipun banyak orang yang memberikan nasehat dan memberikan saran, sebaik apapun nasehatnya, sebagus apapun sarannya, jika kamu sendiri tidak mau berubah dan sadar diri, maka semua itu tidak akan berguna”

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 5)

“Hidup itu cari bahagia, bukan cari duit, cari bidangmu sendiri, apa yang kamu sukai tekuni sampai jadi ahli, nanti uang yang akan kejar-kejar kamu”

(Jack Ma)

“Kita tidak perlu menjalankan hidup berdasarkan standar orang lain, kita seharusnya percaya diri dan jalankan hidup yang sehat serta bahagia”

(Kim Namjoon)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada kantor BAPPELITBANGDA dan bagaimana pengaruh peranan dari gaya kepemimpinan ini dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai kemudian membandingkan keadaan yang ada di lapangan dengan teori-teori yang telah didapatkan oleh penulis. Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang diperlukan, penulis telah melakukan magang selama kurang lebih empat bulan. Metode analisis data yang digunakan penulis dalam laporan magang ini adalah studi kasus dengan metode kualitatif dan pendekatan deskriptif yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data observasi dan wawancara dengan pegawai yang bersangkutan sebagai data primer, serta melakukan dokumentasi di lingkungan sekitar kantor sebagai data sekunder. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa peran kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin sudah berjalan dengan baik, terdapat pengaruh yang positif dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai dan dapat dikatakan bisa meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kantor Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Segala puji bagi Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir magang ini dengan baik. Shalawat serta salam kita lantunkan kepada Rasulullah Muhammad Saw. Alhamdulillahirabbilalamin, doa serta syukur saya panjatkan kepada Allah Swt. atas selesainya penyusunan tugas akhir yang berjudul Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara), dimana tugas akhir magang ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) pada program studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Dalam proses menyelesaikan tugas akhir magang ini, penulis mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Allah Swt, atas segala ridha dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan dan jalan dalam menyelesaikan tugas akhir ini serta Rasulullah Muhammad Saw. yang berperan sebagai suri tauladan bagi umat muslim.
2. Keluarga tercinta penulis, Mama Rukiah, dan Bapak Sutarno yang telah memberikan doa, dukungan, dan sudah bersusah payah mencari uang agar penulis bisa menjadi sarjana, serta Adik Arya Maulana, dan Adik Asyifa Aullamirza yang merupakan penyemangat bagi penulis, terima kasih untuk doa kalian yang tidak pernah putus mendoakan penulis.
3. Safrizal selaku paman yang senantiasa memberikan doa, semangat, dukungan moral maupun material kepada penulis.

4. Kakek Gadi dan Nenek Nia, terima kasih sudah mendoakan, menyayangi, dan menyemangati dari kecil hingga sampai detik ini.
5. Bapak Dr. Muafi S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan sangat membantu memberikan arahan serta bimbingan kepada penulis dengan baik sehingga penulis mampu menyelesaikan dengan baik.
6. Ibu Istyakara Muslichah S. E., MBA. selaku dosen pengampuh Manajemen Diri yang sudah membantu dalam memberikan saran selama pelaksanaan magang dan penyusunan laporan magang.
7. Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara yang menjadi tempat magang dan penelitian penulis. Terima kasih atas bantuan dan arahnya selama penulis menjalankan magang dan mengumpulkan data untuk penelitian.
8. Bapak David Partogi Banjarnahor, SE. selaku kasubbag umum dan kepegawaian serta pembimbing lapangan yang telah memberikan arahan untuk menyelesaikan program magang.
9. Kakak Muti, Kakak Riza, Kakak Ririn, Kakak Iyut dan Kakak Yasinta selaku pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara, terima kasih telah sabar dalam memberikan arahan, pelajaran, masukan, serta menjaga penulis selama magang di kantor.
10. Seluruh karyawan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara yang telah memberikan pengarahan dan pembelajaran selama kegiatan magang juga membantu penulis dalam memperoleh data yang dibutuhkan.
11. Teman-teman dekat yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis agar terus semangat dalam melakukan penyusunan tugas akhir, yaitu: Safira Aulia Rahma, Khoirunnisa' Lu'Lu', Lutfiana Musleh Jauh, Dewa Dharmanegara Kesumadiputra, Bagas Rifqi, Evita Kusuma, Ella Girsang.
12. Keluarga kedua penulis yang di Pati, terima kasih sudah mendoakan, menjaga, mendukung, serta membantu penulis dalam berjuang untuk melanjutkan ke perguruan tinggi.

13. Bapak Budi Yuliarso dan Bapak Budi kecil selaku Dosen FBE yang senantiasa mengayomi, memotivasi, mengarahkan, serta mendorong penulis untuk segera menyelesaikan tugas akhir.
14. Abang Ozan selaku orang yang berjasa dalam perjalanan penulis untuk bisa melanjutkan pendidikan di UII.
15. Ade Saputra dan Ishaa Mahendra yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dorongan dan semangat kepada penulis.
16. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan tugas akhir ini baik secara langsung maupun tidak langsung, terima kasih atas masukan, bantuan serta waktunya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih banyak kekurangan dan kesalahan baik dalam penulisan maupun materi karena penulis masih harus banyak belajar untuk memperbaiki setiap kekurangan dan kesalahan yang penulis kerjakan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN ACC	ii
HALAMAN JUDUL	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR MAGANG	v
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR.....	vi
MOTTO	viii
ABSTRAK.....	ix
KATA PENGHANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Kegiatan Magang	6
1.4 Manfaat Kegiatan Magang	6
A. Bagi Instansi	6
B. Bagi Penulis	7
C. Bagi Pihak Lain.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II KAJIAN LITERATUR.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kepemimpinan Transformasional	8
a. Pengertian Kepemimpinan	8
b. Indikator Kepemimpinan	10
c. Faktor-Faktor Kepemimpinan	11
d. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	11
e. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	14

f. Indikator Kepemimpinan Transformasional	16
2.1.2 Motivasi Kerja	17
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	17
b. Indikator Motivasi Kerja	20
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	21
a. Pengertian Kinerja Pegawai	21
b. Manfaat Kinerja Pegawai.....	22
c. Indikator Kinerja Pegawai	23
2.1.4 Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai	24
2.2 Kerangka Kerja.....	25
BAB III METODE MAGANG	26
3.1 Fokus Magang	26
3.2 Metode Pelaksanaan	26
3.3 Metode Analisis Data Magang	26
3.4 Metode Pengumpulan Data Magang	27
3.5 Unit Analisis.....	28
3.6 Tempat dan Waktu Pelaksanaan Magang.....	28
BAB IV HASIL PELAKSANAAN PROGRAM MAGANG.....	29
4.1 Data Umum.....	29
4.1.1 Profil Perusahaan	29
4.1.2 Visi dan Misi	29
4.1.3 Tugas Pokok.....	30
4.1.4 Fungsi	30
4.1.5 Program Kerja.....	31
4.1.6 Struktur Organisasi.....	32
4.2 Data Khusus.....	35
4.2.1 Capaian Kinerja Organisasi.....	35
4.2.2 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2022 dan Tahun 2021	36
4.2.3 Langkah yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Kinerja Bappelitbangda.....	37

4.3 Status Magang dan Kegiatan Magang.....	38
4.4 Hasil Wawancara.....	40
4.5 Diskusi dan Pembahasan.....	46
4.5.1 Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara.....	46
1. Pengaruh Idealis (<i>Idealized Influence</i>)	48
2. Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>).....	49
3. Stimulasi Intelektual (<i>Intelectual Stimulation</i>).....	50
4. Perhatian Individual (<i>Individualized Consideration</i>)	51
4.5.2 Hambatan-Hambatan yang Ditemukan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara.....	53
a. Hambatan yang Ditemukan Pemimpin.....	53
b. Hambatan yang Ditemukan Penulis	53
4.5.3 Upaya-Upaya yang dapat Dilakukan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara .	54
4.5.4 Tantangan dari Kegiatan yang Dilakukan di Tempat Magang.....	55
4.5.5 Manfaat dari Kegiatan Magang Dapat Mengubah Mindset.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 4.2 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022..	35
Tabel 4.2.2 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2022 dan Tahun 2021.....	36
Tabel 4.3 Deskripsi Aktivitas Magang	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Kerja.....	25
Gambar 2.2 Struktur Organisasi Tata Kelola Bappelitbangda	34

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Surat Keterangan Magang dari Perguruan Tinggi.....	67
LAMPIRAN 2: Surat Penerimaan Mahasiswa Program Kerja Lapangan...	68
LAMPIRAN 3: Dokumentasi Wawancara dengan Pihak Terkait	79
LAMPIRAN 4: Kegiatan Rutin Senam Pagi	70
LAMPIRAN 5: Ikut Berpartisipasi Menjadi Panitia Lomba Inovasi Daerah	71
LAMPIRAN 6: Melakukan Rapat Bersama Kepala Bidang dan Pegawai ...	72
LAMPIRAN 7: Bimbingan dalam Mempelajari Pekerjaan yang akan Dikerjakan	73
LAMPIRAN 8: Lembar Penilaian Magang.....	74
LAMPIRAN 9: Daftar Hadir Magang.....	75
LAMPIRAN 10: Surat Keterangan Hasil Tes Kemiripan	82
LAMPIRAN 11: Data Diri Informan.....	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi yang berbentuk pemerintahan tentunya mempunyai tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang ingin dicapai melalui pekerjaan yang akan dilakukan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka sumber daya manusia harus direncanakan dan dikelola semaksimal mungkin agar organisasi tetap dapat mempertahankan kinerjanya dan terus berkembang mengikuti kemajuan zaman.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting karena manusia berperan aktif dalam memimpin berbagai kegiatan organisasi serta dapat menjadi penentu bahkan menjadi perencana. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan untuk berhasil menjalankan aktivitas organisasi dan memerlukan pengelolaan khusus agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya harus dilakukan secara akurat terutama dalam mengidentifikasi dan menggunakan sumber daya, guna mempertahankan eksistensi organisasi. Sumber daya manusia harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasinya agar pekerjaan dapat terlaksana dengan lancar dan hasil kinerja dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting dan dominan yang membantu lembaga pemerintah mencapai tujuannya. Sumber daya yang terpenting dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai merupakan sumber keberhasilan organisasi dan penggerak utama seluruh aktivitas organisasi yang ada di instansi pemerintahan.

Untuk menggerakkan pegawai agar sesuai dengan keinginan organisasi, maka perlu dipahami motivasi pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai akan bekerja lebih giat

dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan adanya motivasi kerja yang rendah, pegawai tidak mempunyai semangat dalam bekerja serta mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi dalam bekerja sangatlah penting bagi seorang pegawai dikarenakan motivasi dapat membangkitkan semangat kerja dan menjadikan pegawai tersebut bersedia mencurahkan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah. Seseorang yang bermotivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan dampak positif terhadap individu, rekan kerja, lingkungan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

Dorongan yang memotivasi sangat diperlukan untuk memberikan semangat kepada seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Motivasi tersebut bisa berasal dari diri sendiri seseorang maupun dari pihak lain. Oleh karena itu, setiap pegawai yang bekerja di BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara, perlu diberi motivasi yang tinggi agar setiap pegawai termotivasi dan berusaha untuk berbuat lebih baik serta siap mengerahkan seluruh kemampuannya sehingga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) adalah salah satu organisasi kelembagaan teknis Daerah pada Pemerintah yang bertanggung jawab menyelenggarakan operasional di bidang perencanaan pembangunan dan penelitian pengembangan Daerah. Pada Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Batu Bara, kinerja pegawai sangat mendapat perhatian karena kinerja pegawai yang tinggi akan menghasilkan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang mempunyai kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan tanggung jawab terhadap segala pekerjaan yang dijalankannya.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara sehingga mampu bertahan dalam

ruang lingkup pemerintahan yang kompetitif dan tidak selalu stabil. Upaya dalam peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan terbesar karena dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan suatu organisasi pemerintah bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya. BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara juga diharapkan memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawainya untuk mencapai kinerja yang baik. Oleh karena itu, penting bagi institusi dalam memilih pemimpin untuk mendapatkan sumber daya yang mereka butuhkan.

Pemimpin dalam suatu organisasi dipandang sebagai sosok yang memberikan bimbingan pada tingkat pegawai agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai standar, bahkan melakukan perubahan sesuai harapan organisasi. Unsur penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya, dan secara aktif melibatkan bawahan dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai yang dapat diterapkan di sebuah organisasi. Untuk itu, dalam mengelola suatu organisasi agar selaras dengan tujuan organisasi, diperlukan sosok pemimpin yang dapat memberikan contoh positif karena kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan secara umum diartikan sebagai tindakan mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan dan menggerakkan bawahan agar bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya dalam organisasi tempatnya bekerja. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada sifat dan karakteristik pribadi pemimpin, tetapi juga pada gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin ketika menangani situasi, perilaku kepemimpinan yang tepat, dan praktik pengembangan kepemimpinan yang tepat seperti pendidikan dan pelatihan (Sambung, 2020).

Mengenai kepemimpinan, setiap perusahaan pasti mempunyai sosok pemimpin dengan karakteristik gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan merupakan landasan seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan.

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, maka seorang pemimpin dapat memotivasi pegawainya untuk bekerja sebaik mungkin sesuai dengan *job description* masing-masing, sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, penulis memilih fokus pada gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian magang ini karena dalam teori ini, pemimpin transformasional dapat memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitarnya dengan memberikan semangat, makna dan tantangan dalam pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional erat kaitannya dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan transformasional dari seorang pemimpin tentunya dapat berkontribusi secara aktif dan maksimal dalam memotivasi pegawainya untuk berprestasi. Menurut (Susilo, 2018), menyatakan bahwa motivasi berprestasi pegawai dalam mencapai jenjang karir yang lebih tinggi merupakan bentuk dari capaian seorang pemimpin perusahaan yang telah berhasil menjadi motivator untuk pegawainya dan merupakan sumber modal yang berharga jika pegawai loyal terhadap perusahaan dan menginginkan kemajuan karir di dalam perusahaan.

Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi pada dasarnya adalah memotivasi pegawainya untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Pernyataan ini, selaras dengan penelitian dari (Laksamana & Riana 2020) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik dan kinerja pegawai. Secara luas gaya kepemimpinan transformasional lebih populer dan lebih diterima di kalangan peneliti mengenai topik kepemimpinan dibandingkan gaya kepemimpinan lainnya (Carter, M. Z., Mossholder, K. W., Field, H. S., & Armenakis, A. A. (2014) dan Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2018)).

Terkait permasalahan kepemimpinan transformasional, dalam hal ini peneliti mencoba untuk menginterpretasikannya ke dalam ruang lingkup Kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara. Secara umum, Badan

Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara membutuhkan pegawai yang memiliki kualifikasi di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan Daerah. Kualifikasi tersebut harus mencakup kompetensi dalam hal ilmu perencanaan Wilayah dan Kota, infrastruktur, maupun penanganan hal-hal teknis yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa penempatan pegawai pada tiap Bidang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki sehingga antar pegawai saling melemparkan tugas masing-masing. Masalah kinerja lainnya yang ditemukan adalah ketelitian yang kurang dari pegawai dalam mengerjakan tugas dapat dilihat dari masih seringnya terjadi kesalahan dalam mengolah data sehingga banyak koreksi dari pemimpin. Oleh karena itu, peran kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam organisasi sangatlah penting dikarenakan pemimpin adalah orang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang yang berangkat dari fenomena yang sering terjadi di lingkungan masyarakat khususnya permasalahan yang terjadi didalam ruang lingkup pekerjaan BAPPELITBANGDA yaitu masalah kepemimpinan. Oleh karenanya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada kantor BAPPELITBANGDA dan bagaimana pengaruh peranan dari gaya kepemimpinan transformasional ini dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Maka dari itu, pada kesempatan kali ini penulis melaksanakan penelitian guna mengetahui sejauh mana “Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian magang ini adalah:

1. Bagaimana peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara?
2. Apa saja hambatan pemimpin yang ditemukan penulis dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara?
3. Apa saja upaya-upaya yang dapat dilakukan pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara?

1.3 Tujuan Kegiatan Magang

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peranan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan pemimpin yang ditemukan penulis dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dapat dilakukan pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara.

1.4 Manfaat Kegiatan Magang

A. Bagi Instansi

Diharapkan dapat dijadikan masukan dan tambahan pengetahuan yang bermanfaat untuk pihak kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan menerapkan kepemimpinan transformasional untuk mencapai hasil yang lebih baik.

B. Bagi Penulis

Dari pelaksanaan magang yang telah dilaksanakan, diharapkan penulis mendapatkan pengalaman kerja praktikal dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri dan kompetensi diri dalam ranah pemerintahan secara langsung.

C. Bagi Pihak Lain

Hasil kesimpulan yang didapat dari penelitian magang ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan pertimbangan dalam pemecahan masalah pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan peran kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja pegawainya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan penelitian magang ini secara umum terbagi menjadi lima bagian, sebagai berikut:

Bab Satu, Pada bab ini berisikan tentang pendahuluan penelitian magang yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan kegiatan magang, manfaat kegiatan magang dan sistematika penulisan.

Bab Dua, Pada bab ini berisikan tentang tinjauan teoritis dan konsep teori yang digunakan dalam penelitian magang yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

Bab Tiga, Pada bab ini berisikan tentang metode magang yaitu fokus penelitian magang, metode pelaksanaan, metode analisis data magang, metode pengumpulan data magang, unit analisis serta tempat dan waktu pelaksanaan magang penelitian.

Bab Empat, Pada bab ini berisikan tentang hasil pelaksanaan program magang yang diperoleh dari metode dan prosedur penelitian yang sudah diuraikan dalam Bab tiga. Bab ini juga memuat data umum perusahaan, status magang dan kegiatan magang, data khusus, hasil wawancara, serta diskusi dan pembahasan.

Bab Lima, Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari uraian penelitian magang.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan

Pada hakikatnya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku untuk menenangkan hati, pikiran dan perilaku orang lain. Namun, secara umumnya pengertian kepemimpinan akan dikaitkan dengan proses perilaku mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Artinya, bentuk dari kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang memberikan pengaruh kepada orang lain dengan menginspirasi, memberikan motivasi, memberikan semangat dan mengarahkan kegiatannya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah direncanakan. Jika seorang pemimpin tidak memiliki kekuatan yang cukup untuk mempengaruhi orang-orang yang menjadi sandaran efektivitas tim yang dipimpinnya, maka dia tidak akan mampu mencapai tujuan organisasi (Cortellazzo, Bruni & Zampieri, 2019).

Peran kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi dikarenakan seorang pemimpin merupakan pemegang kendali dalam pengambil keputusan organisasi. Tanpa adanya peran kepemimpinan maka tujuan organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan rencana semula dan akan mempengaruhi pada kinerja organisasi itu sendiri (Shuck & Herd, 2012).

Menjadi seorang pemimpin bukan perkara yang mudah namun penuh dengan tantangan terutama di era digital yang dirasakan saat ini. Pemimpin mempunyai tanggung jawab yang besar dalam menggerakkan para anggotanya untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi melalui manajemen pengetahuan dan kemampuan inovasi (Le & Lei, 2019).

Pemimpin pada dasarnya perlu dan harus mengetahui bagaimana cara yang tepat dalam mengelola pegawainya agar dapat memberikan pengaruh yang baik dalam menciptakan pemimpin yang efektif dan juga mau memberikan dorongan secara bijak serta meningkatkan psikologi pegawainya agar termotivasi bekerja dalam menjamin hasil yang tinggi dalam manajemen (Saira, Mansoor, & Ali, 2021).

Menurut (Mujiatun, Jufrizen & Ritonga, 2019), kepemimpinan adalah proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuannya dan mengarahkannya secara lebih kohesif dan koheren. Robbins (2006) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran.

Kepemimpinan juga dipandang sebagai proses pemberian pengaruh melalui kegiatan kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Yukl *et al.*, 2019). Dari pengertian kepemimpinan dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang yang disebut pemimpin memberikan pengaruh terhadap suatu organisasi atau kelompok agar setiap kelompok atau organisasi mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Dapat juga dikatakan bahwa seorang pemimpin adalah seseorang yang mampu menciptakan budaya organisasi yang positif untuk menghadapi perubahan.

Menurut (Rita *et al.*, 2018), seorang pemimpin dapat muncul dari dalam organisasi karena dipilih secara formal untuk memimpin organisasi tersebut. Pemimpin adalah orang yang bertugas untuk memerintah dan mengarahkan bawahannya serta mampu dengan efektif memperoleh dukungan dari bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi dan perusahaan.

Kepemimpinan mencakup proses mempengaruhi untuk menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi personal untuk memperbaiki

organisasi tersebut. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi. Hal ini terlihat dari kemampuan pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Indikator Kepemimpinan

Robbin & Judge (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kepemimpinan yaitu:

1) Integritas (*integrity*)

Integritas merupakan salah satu hal terpenting yang harus dimiliki seorang pemimpin yang berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan dan kualitas visi yang akan diperoleh untuk instansi.

2) Kompeten (*competency*)

Kompetensi merupakan keterampilan yang dibutuhkan seorang pemimpin, yang ditunjukkan dengan kemampuan untuk secara konsisten mencapai berbagai tingkat prestasi dalam perannya sebagai seorang pimpinan.

3) Konsisten (*consistency*)

Konsisten yaitu ketetapan serta kestabilan dalam bertindak mengenai kebijaksanaan yang mencerminkan konsistensi dalam mengatasi permasalahan yang akan dihadapi suatu perusahaan.

4) Loyal (*loyalty*)

Loyalitas yaitu kualitas dari sikap patuh dengan tindakan meneruskan atau memperlihatkan dorongan dan kepatuhan yang baik dan konsisten seorang pemimpin kepada bawahannya.

5) Terbuka (*openness*)

Keterbukaan yaitu transparansi pimpinan terhadap bawahan dalam menerima masukan dan ide dalam membuat kebijakan sehingga terjalin hubungan kerjasama yang baik.

c. Faktor-faktor Kepemimpinan

Menurut Setiawan & Muhith (2013), ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- (1) kepribadian (*personality*),
- (2) harapan dan perilaku atasan,
- (3) karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan,
- (4) kebutuhan tugas,
- (5) iklim dan kebijakan organisasi.

d. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Burns (1978) adalah orang pertama yang mengusulkan dan memperkenalkan konsep kepemimpinan transformasional dalam studi deskriptifnya tentang pemimpin, namun istilah ini kini juga digunakan dalam psikologi organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana pemimpin dan bawahannya saling bekerjasama dalam membantu meningkatkan semangat kerja dan motivasi kerja yang lebih tinggi di tempat kerja. Menurut Burns (1978), pendekatan transformasional secara signifikan menghasilkan perubahan dalam kehidupan seseorang dan organisasi. Pemimpin transformasional adalah contoh teladan etis yang diidealkan karena pemimpin transformasional mampu bekerja demi kebaikan dan kesejahteraan timnya. Oleh karena itu, pegawai mendapatkan inspirasi untuk berpikir secara kreatif dan mendorong inovasi dalam organisasi melalui gaya kepemimpinan transformasional (Shafi *et al.*, 2020).

Menurut (Lai *et al.*, 2020; Yammarino *et al.*, 1993), kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional tidak hanya dapat meningkatkan kinerja pegawai saja melainkan juga dapat meningkatkan perilaku kreatif pegawai dalam dunia kerja (Jyoti & Dev, 2015; Sambung, 2020; Shafi *et al.*, 2020).

Menurut (Freihat, 2020), pemimpin transformasional ditandai dengan memiliki visi yang jelas, berupaya mencapainya secara benar, mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, membangun kreativitas dan kepercayaan pada bawahannya serta mendukung pertumbuhan dan perkembangan bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa, jika pemimpin berupaya menyadarkan bawahannya akan pentingnya nilai-nilai kerja dan mendorong perubahan untuk mencapai kepentingan organisasi dan keuntungan bersama, maka pemimpin dan bawahan mempunyai pandangan yang sama untuk mencapai tujuan kepentingan bersama dan hubungan kepemimpinan akan terjadi proses perubahan memobilisasi mereka untuk bekerja menuju pencapaian tujuan (Basuki, 2021).

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memperhatikan permasalahan yang dihadapi oleh bawahannya dan kebutuhan perkembangan setiap bawahannya serta mencapai tujuannya dengan memberikan semangat dan dorongan. Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai kepemimpinan otentik karena kepemimpinan tersebut benar-benar bekerja menuju tujuan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan yang sebelumnya belum pernah dicapai. Robbins (2010) menyatakan bahwa pemimpin dapat memotivasi dan menginspirasi (mengubah) bawahannya untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Kepemimpinan transformasional dapat dikatakan efektif dalam mempersiapkan perubahan yang direncanakan. Penting bagi para pemimpin untuk menerapkan perubahan yang direncanakan guna meningkatkan harapan dari hasil kinerja melalui penilaian (evaluasi) berkala dan memberikan insentif yang sesuai. Metode seleksi yang digunakan dalam perencanaan jenis ini adalah metode *heart and mind* yang melibatkan secara menyeluruh dalam melakukan upaya untuk mengubah nilai, sikap dan keyakinan seluruh bawahan. Menurut (Novitasari, 2020), pemimpin dapat membangkitkan komitmen dari

bawahan dan menciptakan visi bersama melalui metode normatif tersebut.

Kepemimpinan transformasional terjadi ketika para pengikut pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpinnya serta termotivasi untuk berbuat lebih dari yang diharapkan semula, sehingga mendorong pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan dimulai dari sikap disiplin. Artinya pemimpin masa depan akan mampu memunculkan ide-ide kreatif untuk solusi kerja guna meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai proses mengubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan menjadi lebih produktif, yang didalamnya melibatkan motivasi dan pemenuhan kebutuhan, serta penghargaan terhadap para bawahan. Hasil beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Maina, A. M., & Gichinga, 2018; Manzoor *et al.*, 2019; Patiar & Wang, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Patiar & Wang, 2016) dan (Maina, A. M., & Gichinga, 2018) adalah serupa yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sektor perhotelan. Ketika efektivitas gaya kepemimpinan transformasional meningkat dalam suatu organisasi, maka akan mempengaruhi kualitas, kuantitas dan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Manzoor *et al.* (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor terpenting dalam organisasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil penelitian terdahulu dari (Han *et al.*, 2012; Tucunan *et al.*, 2014) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan

memiliki peran beranekaragam, mulai dari penyelesaian konflik, peran pengambilan keputusan, peran menyampaikan informasi, peran mempengaruhi, hingga peran membangun hubungan dalam berkomunikasi (Wendari *et al.*, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Bass (1990) yang diperluas oleh (Sharif, 2019) menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional sangat bergantung pada loyalitas, rasa hormat dan kepercayaan sehingga pemimpin dapat memotivasi bawahannya untuk melakukan perbuatan yang terbaik untuk organisasinya. Avalio dan Bass (2003) berpendapat bahwa pemimpin transformasional memotivasi bawahannya untuk bersedia dan mampu melakukan pekerjaannya lebih baik daripada yang diperkirakan bawahannya (Fadhli & Maunah, 2019).

Menurut Burns (1978), kepemimpinan transformasional dapat ditunjukkan oleh siapa saja di posisi manapun dalam suatu organisasi. Karakteristik utama kepemimpinan transformasional mencakup kemampuan bertindak sebagai agen perubahan organisasi, agar mampu mengembangkan strategi baru guna mengembangkan praktik organisasi yang lebih relevan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan lebih baik dan melebihi harapan yang telah ditetapkan dalam tujuan organisasi.

e. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional sangat penting dan diperlukan bagi setiap organisasi. Menurut Bass & Avolio yang dikemukakan oleh (Luthans, 2011) menyatakan bahwa pemimpin transformasional memiliki beberapa karakteristik yaitu:

- a) Pemimpin mengidentifikasi dirinya sendiri sebagai agen perubahan.

- b) Pemimpin mendorong keberanian dalam pengambilan resiko.
- c) Pemimpin percaya kepada orang-orang.
- d) Pemimpin dilandasi dengan nilai-nilai.
- e) Pemimpin adalah seorang yang pembelajar sepanjang hidup.
- f) Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengatasi konflik, ambiguitas dan ketidakpastian.
- g) Pemimpin adalah seorang yang visioner.

Menurut (Krause & Hidley, 2009), gaya kepemimpinan transformasional mempunyai karakteristik sebagai berikut:

a. Inspiratif

Dalam karakter ini, pemimpin menetapkan standar yang tinggi dalam mengkomunikasikan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan untuk mendorong kinerja bawahannya. Pemimpin mampu mendorong bawahan untuk mencapai visi perusahaan dengan sangat menarik dan menanamkan keyakinan kepada seluruh bawahan untuk pencapaian visi tersebut yang menjadi tanggung jawab bawahan.

b. Penuh Tantangan

Pemimpin suka memberikan tantangan kepada bawahannya dalam menghasilkan ide atau gagasan baru dari bawahannya bertujuan untuk mendorong bawahan dalam mengkritisi cara pemimpin selama ini melakukan pekerjaannya.

c. Mampu Mempengaruhi

Pemimpin mampu mempengaruhi bawahan dalam membangun komitmen mengenai pencapaian visi dan misi perusahaan bersama. Pemimpin mempunyai kehormatan, keyakinan dan kepercayaan yang diyakini oleh bawahannya bahwa mereka dapat mencapai visi dan misi secara bersama-sama. Pemimpin mampu melibatkan bawahannya untuk melaksanakan nilai-nilai

penting perusahaan serta dapat mempertimbangkan segala konsekuensi etis dari keputusannya.

d. Ikut Terlibat

Pemimpin ikut terlibat menjadi fasilitator bagi bawahannya dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Pemimpin mampu menghubungkan antara kebutuhan individual dengan misi organisasi dan dapat menjadi pembimbing, mentor dan pelatih untuk bawahannya.

f. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass & Avolio (2003) yang kemudian dikembangkan kembali oleh Bass & Riggio (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri dari 4 (empat) indikator, yaitu:

a. Pengaruh Idealis (*Idealized Influence*)

Perilaku yang menyebabkan seorang pemimpin dipandang sebagai panutan bagi para bawahannya untuk menunjukkan kualitas karismatik dan membimbing bawahannya untuk menjadi seperti dirinya. Dalam kepemimpinan transformasional, pengaruh idealis berkaitan dengan sifat pemimpin yang menjadi panutan bagi para bawahannya dan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi untuk mengatasi setiap tantangan dan permasalahan yang berkaitan dengan tugas yang telah diberikan kepadanya.

b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Dalam kepemimpinan transformasional, motivasi inspirasional berkaitan dengan cara pandang bahwa pemimpin bersikap dengan cara yang memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar dengan memberikan makna dan tantangan kepada bawahannya, menunjukkan antusiasme dan optimisme serta mempunyai gambaran visi dan misi yang jelas terhadap kondisi masa depan yang dapat dicapai secara optimis.

c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Dalam kepemimpinan transformasional, stimulasi intelektual berkaitan dengan perilaku pemimpin yang mampu melibatkan bawahannya untuk mengambil keputusan melalui diskusi, mau memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berusaha inovatif dan kreatif dan bersedia untuk menerima kritik dan saran dari para bawahannya.

d. Perhatian Individual (*Individualized consideration*)

Dalam kepemimpinan transformasional, perhatian individual berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam menghasilkan pertumbuhan organisasi yang mendukung capaian tujuan pengembangan inovasi dalam pembangunan, memperlakukan bawahan secara setara, membangun komunikasi secara efektif dan aktif serta menyikapinya secara khusus dengan memperhatikan, mendengarkan kebutuhan dan keinginan bawahan secara langsung.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahan dalam beberapa cara tertentu sehingga bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek terhadap pimpinannya. Bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

2.1.2 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Bangun 2018), motivasi adalah perilaku yang mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Jufrizen (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga dengan dorongan, keinginan, dukungan atau kebutuhan yang dapat menjadikan seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi

dan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Menurut Afandi (2018), motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Jufrizen (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.

Menurut Stephen P. Robbin (2008) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu proses yang berperan terhadap intensitas, arah, dan lamanya usaha seseorang untuk mencapai tujuan. Robbins (2015;128), menyatakan bahwa teori motivasi yang terbaik adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Maslow mengatakan bahwa tingkat kebutuhan hidup manusia mempunyai lima hierarki yaitu mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Luthans (2006:282) faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu motivasi *motivational* merupakan pendorong berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang sifatnya intrinsik dan yang tergolong dalam faktor *motivational* adalah pekerjaan seseorang, kesuksesan yang diraih, kesempatan untuk berkembang, kemajuan dalam berkarir dan pengakuan dari orang lain. Motivasi *higiene* atau pemeliharaan merupakan faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang sifatnya ekstrinsik dan yang tergolong dalam faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah status seseorang dalam organisasi, hubungan pegawai dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Motivasi pegawai saat ini dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dalam bersaing di era yang dinamis. Motivasi merupakan kemauan seseorang untuk berusaha keras dalam mengerahkan upaya untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Motivasi pegawai merupakan kekuatan untuk mendorong seseorang yang mencakup faktor internal dan eksternal setiap orang, seperti aktivitas organisasi, perubahan seseorang dan karakteristik dalam pekerjaan. Motivasi juga dapat digunakan untuk menjelaskan mengapa seseorang melakukan suatu pekerjaan dan apa yang dilakukan mereka (Yang *et al.*, 2019).

Menurut (Rita *et al.*, 2018), motivasi ada dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mengacu pada tingkah laku seseorang untuk bertindak karena tertarik dan puas dengan aktivitasnya, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang diungkapkan dalam bentuk penghargaan atau pujian yang berperan sebagai alat bagi perilaku seseorang, sehingga menimbulkan kepuasan. Motivasi pegawai selalu dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi perilaku inovatif bawahan. Organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang cukup dan motivasi untuk bekerja lebih baik di perusahaan (Geelmalee, 2019).

Secara tradisional, motivasi pegawai telah menjadi pusat perhatian para pemimpin karena keberhasilan dari organisasi yang dipimpinnya sangat bergantung pada kinerja bawahannya. Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian mengenai motivasi pegawai telah menarik perhatian banyak peneliti. Menurut (Garcia *et al.*, 2020), menyatakan bahwa bukti empiris dari motivasi kerja bawahan dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti kompetensi, otonomi, tanggung jawab, interaksi sosial dan harga diri, serta faktor ekstrinsik seperti mendapatkan

penghargaan, mendapatkan pengakuan dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan atau manajer.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang dalam melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sehingga motivasi sering kali diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang.

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018), menyebutkan beberapa indikator dari motivasi kerja, yaitu:

1) Balas Jasa

Semua yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai atas jasanya terhadap organisasi.

2) Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yaitu menjadi tempat kerja bagi para pegawai yang bekerja pada lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu membuat pekerja merasa nyaman dan mendukung kelancaran untuk menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun demi kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai yang diinginkan oleh semua orang di tempat kerja. Setiap orang berbeda prestasinya karena manusia berbeda satu sama lain.

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawai telah melaksanakan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaannya sendiri dengan baik dapat menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.3 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tentang proses pencapaian hasil dimana kata kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja aktual atau prestasi yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan fungsi yang mempunyai dampak penting terhadap pencapaian tujuan organisasi terlepas dari fungsi dan faktor lainnya. Organisasi menaruh harapan yang besar terhadap kinerja yang tinggi dari para pegawainya. Semakin banyak pegawai yang berkinerja baik, semakin banyak produktivitas yang dihasilkan suatu organisasi.

Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai tidaklah mudah karena kinerja pegawai bukanlah suatu konsep yang berdiri sendiri, melainkan bergantung pada banyak variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerja pegawai diukur dengan menggunakan penilaian kinerja. Organisasi menggunakan penilaian kinerja pegawai untuk menentukan apakah aktifitas dan output yang dihasilkan sudah sesuai dengan tujuan organisasi. Penilaian tersebut digunakan untuk mengetahui sejauh mana tujuan organisasi tercapai dalam waktu atau batas waktu yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Mangkunegara, (2009) menyatakan kinerja pegawai (*work performance*) adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Kadiyono *et al.*, 2020) kinerja adalah setiap gerak, tindakan, pelaksanaan, kegiatan atau

tingkah laku nyata yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Menurut Rita, P., Brochado, A., & Dimova, L. (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut (Jufrizen, 2018), kinerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Pegawai menjalankan organisasi karena mereka adalah bagian dasar dari organisasi. Setiap pegawai yang bekerja dalam organisasi memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Jufrizen & Lubis (2020) berpendapat bahwa kinerja yang baik merupakan keinginan bagi setiap perusahaan. Jufrizen (2018) menyimpulkan kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja pegawai yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam usaha suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkannya. Semakin baik kinerja pegawai, maka semakin baik pula produktivitas organisasinya.

b. Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2011), secara umum menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

- (1) Memberikan masukan untuk keputusan penting kepada pemimpin organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan keputusan hubungan kerja.

- (2) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjukkan dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan ditingkatkan melalui program.
- (3) Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru serta program pendidikan dan pelatihan.
- (4) Memberikan umpan balik kepada pegawai tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.
- (5) Digunakan sebagai dasar untuk alokasi imbalan seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa terdapat indikator-indikator tentang kinerja pegawai dan diuraikan sebagai berikut:

1) Kualitas

Dalam bekerja sangat mementingkan ketelitian dan harus memerhatikan kerapian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

2) Kuantitas

Hasil dari pekerjaan yang dilakukan dapat diukur melalui jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan target awal yang ditentukan.

3) Ketepatan waktu

Dalam melaksanakan pekerjaan, dilakukan dengan benar dan tepat waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan.

5) Kemandirian

Memiliki inisiatif dalam menjalankan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan.

6) Komitmen kerja

Bawahan dengan atasan menjalin hubungan yang baik, mempunyai tanggung jawab dengan baik terkait pekerjaan yang dilakukan dan bertahan apabila ada lowongan pekerjaan di tempat lain yang lebih menjanjikan.

2.1.4 Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

Beberapa penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh seorang pemimpin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan gaya kepemimpinan transformasional juga mempunyai peran secara langsung untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja (Risambessy, Swasto, Thoyib, & Siti, 2012). Menurut Sudjinawati (2008), kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang secara langsung mentransformasikan informasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja dan motivasi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basuki (2016) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai setelah dimediasi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja dapat menjadi variabel mediasi yang mempunyai pengaruh paling besar dibandingkan variabel lain dalam membentuk dan meningkatkan kinerja pegawai.

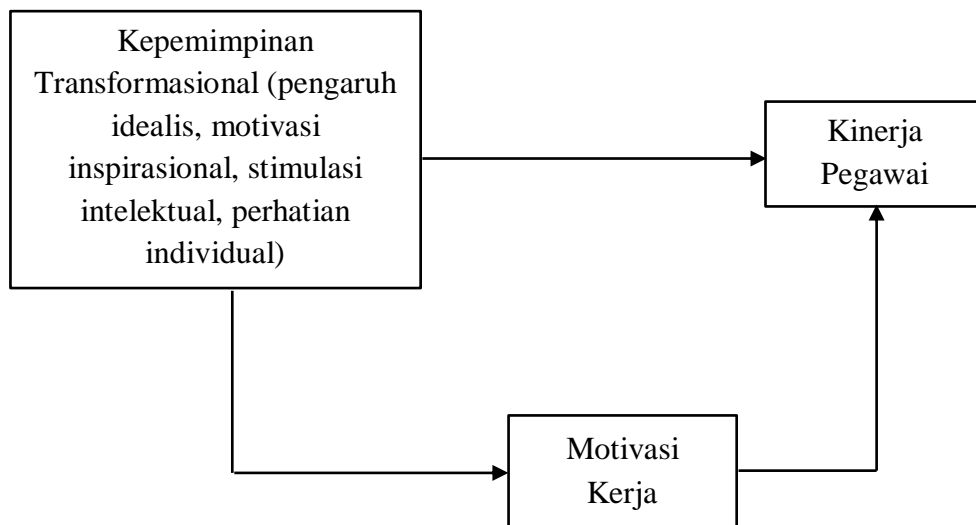
Penelitian terdahulu dari L.K. (2018) juga menegaskan hal serupa, bahwa dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi kerja dan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

transformatasional memiliki pengaruh terhadap kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan dan gaya kepemimpinan transformatasional memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai.

Menurut *Theory of reasoned action* (TRA) yang dikemukakan oleh Fishbein & Ajzen (1975), gaya kepemimpinan transformatasional yang diterapkan oleh seorang pemimpin merupakan suatu sikap (*attitude*) untuk membentuk dan meningkatkan motivasi kerja (*intention*) yang nantinya menghasilkan hasil akhir berupa kinerja karyawan (*behavior*).

2.2 Kerangka Kerja

Berikut ini adalah kerangka kerja Kepemimpinan Transformatasional pada BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara dengan menggunakan teori Bass & Avolio (2003) yang kemudian dikembangkan kembali oleh Bass & Riggio (2006).



BAB III

METODE MAGANG

3.1 Fokus Magang

Fokus penelitian magang ini mengarah pada bagaimana peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara dan mengangkat konsep kepemimpinan transformasional diusulkan sebagai dasar pengumpulan data untuk menyelaraskan pemahaman dan perspektif terhadap penelitian magang ini.

3.2 Metode Pelaksanaan

Kegiatan magang di kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara dibimbing oleh pembimbing lapangan dan Dosen pembimbing akademik. Peran pembimbing lapangan dalam kegiatan magang kerja ini adalah sebagai fasilitator yang memberikan arahan dan informasi kepada penulis berdasarkan topik yang telah dibahas pada saat kegiatan magang berlangsung. Dan peran Dosen pembimbing Akademik dalam kegiatan magang ini adalah sebagai fasilitator dalam bidang akademik yang memastikan penulis telah melakukan kegiatan magang sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang telah ditetapkan.

3.3 Metode Analisis Data Magang

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam laporan magang ini adalah studi kasus dengan metode kualitatif dan pendekatan deskriptif yang diperoleh melalui data secara langsung (wawancara) kepada perusahaan dan pegawai BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara. Menurut Ajat (2020) penelitian kualitatif yang dipakai sebagai metode penelitian menunjukkan bahwa sifat dari masalah yang diamati dapat berubah dan berkembang secara alami sesuai situasi dan kondisi di lapangan. Menurut (Hendryadi, *et.al.*, 2019), penelitian kualitatif merupakan suatu proses penyelidikan naturalistik yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam terhadap fenomena

sosial yang alamiah. Penelitian kualitatif menekankan kualitas daripada kuantitas dan mengumpulkan data-data bukan melalui kuesioner melainkan berasal dari wawancara, observasi langsung dan dokumentasi.

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi gambaran secara sistematis mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian ini dilakukan dengan fokus pada kasus-kasus tertentu yang diamati sekaligus dianalisis secara cermat untuk menentukan sebuah kesimpulan dan solusi.

3.4 Metode Pengumpulan Data Magang

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian magang ini yaitu pengamatan (observasi), wawancara, dan dokumentasi. Kemudian data yang digunakan berasal dari data primer dan data sekunder, yaitu:

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung oleh penulis yang berisi kumpulan informasi yang didapat dari hasil observasi yang telah dilakukan selama menjalankan kegiatan magang dan wawancara dengan objek penelitian magang yaitu pegawai BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara. Data primer diperoleh dari hasil observasi dan wawancara yang berisikan pertanyaan terkait peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara.

a) Observasi

Observasi merupakan pengamatan secara langsung di kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara untuk memahami data-data kantor yang diperlukan dalam penulisan laporan magang dan mencatat hasil pengamatan tersebut.

b) Wawancara

Wawancara merupakan suatu cara atau teknik untuk memperoleh informasi yang relevan. Dalam hal ini penulis

melakukan wawancara tak terstruktur dengan Kepala Badan, Kasubag Umum dan Kepegawaian, Kabid antar bidang dan pegawai/staf pada Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber lain baik berupa laporan atau publikasi, seperti membaca buku referensi, website instansi, data dari peneliti terdahulu atau data dari sumber-sumber yang sudah ada yang relevan dengan tinjauan peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Data sekunder merupakan data pendukung dalam penelitian magang yang memperoleh hasil dari dokumentasi berupa sejarah instansi pemerintahan, struktur organisasi, dan gambaran yang telah dilaksanakan dengan pelaksanaan kegiatan penelitian magang di Kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara.

3.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian magang ini yaitu Kepala Badan dan seluruh pegawai BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara. Pada penelitian magang ini, peneliti akan mewawancarai 6 informan yang terdiri dari 1 Kepala Badan, 2 Kepala Bidang dan 3 pegawai.

3.6 Tempat dan Waktu Pelaksanaan Magang

Tempat pelaksanaan magang pada penelitian magang ini dilaksanakan di kantor Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara yang berada di Jalan Besar Simpang Dolok, Desa Simpang Dolok, Kecamatan Datuk Lima Puluh, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara – 21255. Dan penelitian magang ini dilaksanakan dalam jangka waktu kurang lebih 4 (empat) bulan yaitu pada tanggal 04 April 2022 sampai dengan 05 Agustus 2022.

BAB IV

HASIL PELAKSANAAN PROGRAM MAGANG

4.1 Data Umum

4.1.1 Profil Perusahaan

Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara merupakan lembaga yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah di bidang perencanaan, bidang penelitian dan bidang pengembangan. BAPPELITBANGDA dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.

4.1.2 Visi dan Misi

a) Visi

“TERWUJUDNYA PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH YANG BERKUALITAS, TRANSPARAN, PARTISIPATIF, AKUNTABEL DAN BATU BARA SEJAHTERA BERJAYA”. Dengan visi tersebut, diharapkan dapat tersusun rencana pembangunan daerah yang mampu menampung aspirasi seluruh lapisan masyarakat dengan mekanisme sesuai dengan aturan yang berlaku.

b) Misi

Guna mewujudkan visi tersebut ditetapkan beberapa misi sebagai berikut:

- Meningkatkan kualitas dan profesionalisme sumber daya manusia (SDM) perencana pembangunan.
- Memantapkan system perencanaan pembangunan daerah.
- Meningkatkan kapasitas kelembagaan perencana pembangunan.
- Meningkatkan kualitas pelayanan.

4.1.3 Tugas Pokok

Dalam Peraturan Bupati Nomor 55 Tahun 2022 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah Kabupaten Batu Bara, BAPPELITBANGDA mempunyai tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan.

4.1.4 Fungsi

Berkaitan dengan tugas pokok tersebut, BAPPELITBANGDA mempunyai fungsi, yakni:

- Pelaksanaan penyusunan kebijakan teknis perencanaan pembangunan daerah, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kegiatan Pemerintah Daerah;
- Pelaksanaan penyusunan program-program sebagai pelaksanaan rencana-rencana pembangunan yang dibiayai oleh daerah sendiri ataupun yang diusulkan kepada pemerintah pusat untuk dimasukkan ke dalam program tahunan nasional;
- Pelaksanaan koordinasi, sinkronisasi dan sinergitas perencanaan di antara dinas-dinas, satuan organisasi lain dalam lingkungan pemerintah daerah, instansi vertikal, kecamatan dan badan-badan lainnya;
- Pelaksanakan penelitian dan pengembangan untuk kepentingan pembangunan daerah;
- Pelaksanakan persiapan bahan dan data laporan pelaksanaan pembangunan serta menyusun statistik mengenai hasil-hasil pelaksanaan pembangunan daerah;
- Pelaksanaan pengendalian pembangunan daerah;
- Pelaksanakan penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah bersama-sama dengan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dengan koordinasi Sekretaris Daerah; dan

- Pelaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.5 Program Kerja

Program Kerja Pembangunan Daerah yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Batu Bara bertujuan untuk mewujudkan capaian sasaran dan tujuan yang ingin dicapai dalam RPJMD Kabupaten Batu Bara dalam lima tahun ke depan mulai Tahun 2013-2018. Dalam pencapaian visi dan misi Bupati dan wakil Bupati terpilih, maka program yang terdapat dalam setiap rencana strategis di masing-masing SKPD diselaraskan dengan RPJMD Kabupaten Batu Bara, yaitu mengacu pada program yang tertera pada Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

Untuk mewujudkan visi dan misi pembangunan daerah lima tahun ke depan, program pembangunan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batu Bara adalah sebagai berikut:

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
6. Program Peningkatan Perencanaan Kinerja Keuangan
7. Program Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan
8. Program Pengembangan Data/Informasi
9. Program Pengembangan Perumahan
10. Program Peningkatan Promosi dan Kerjasama Investasi
11. Program Pelayanan dan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial
12. Program Perencanaan Pengembangan kota-kota menengah dan besar

13. Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Perencanaan Pembangunan Daerah
14. Program Perencanaan Pembangunan Ekonomi
15. Program Perencanaan Sosial dan Budaya
16. Program Perencanaan Prasarana Wilayah dan Sumber Daya Alam
17. Program Belanja Tidak Langsung.

4.1.6 Struktur Organisasi

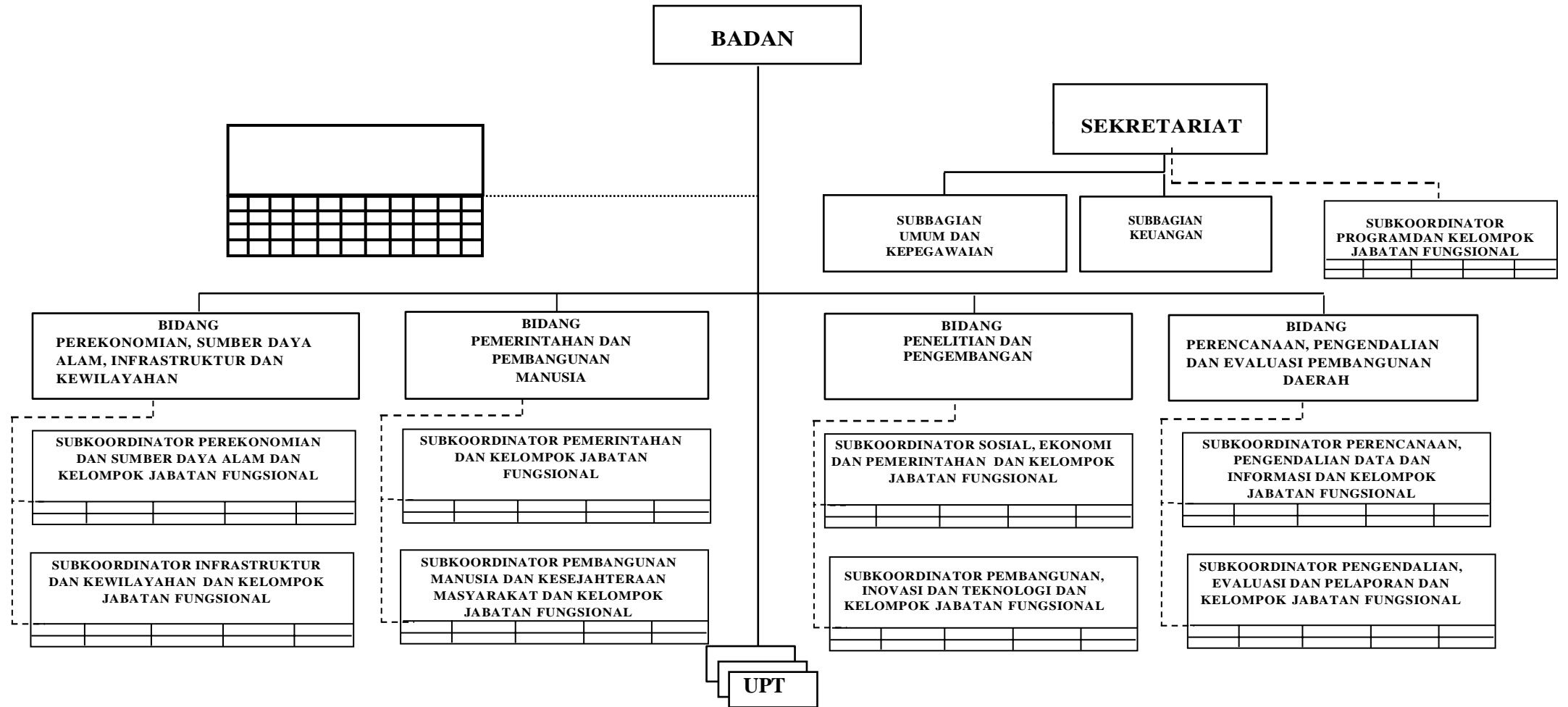
Berdasarkan Lampiran Peraturan Bupati Batu Bara Nomor 55 Tahun 2022 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah Kabupaten Batu Bara, susunan organisasi Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara pada tahun 2022 terdiri dari:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, yang terdiri dari:
 - 1) Subbag Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Subkoordinator Program dan Kelompok Jabatan Fungsional;
 - 3) Subbag Keuangan.
- c. Bidang Perekonomian, Sumber Daya Alam, Infrastruktur dan Kewilayahan yang terdiri dari:
 - 1) Subkoordinator Perekonomian dan Sumber Daya Alam dan Kelompok Jabatan Fungsional;
 - 2) Subkoordinator Infrastruktur dan Kewilayahan dan Kelompok Jabatan Fungsional.
- d. Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, yang terdiri dari:
 1. Subkoordinator Pemerintahan dan Kelompok Jabatan Fungsional;
 2. Subkoordinator Subbidang Pembangunan Manusia dan Kelompok Jabatan Fungsional.

- e. Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah yang terdiri dari:
 - 1) Subkoordinator Perencanaan, Pengendalian, Data dan Informasi dan Kelompok Jabatan Fungsional;
 - 2) Subkoordinator Pengendalian, Evaluasi dan Pelaporan dan Kelompok Jabatan Fungsional.
- f. Bidang Penelitian dan Pengembangan yang terdiri dari:
 - 1) Subkoordinator Sosial, Ekonomi dan Pemerintahan dan Kelompok Jabatan Fungsional;
 - 2) Subkoordinator Pembangunan, Inovasi dan Teknologi dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Secara bagan, Struktur Organisasi Tata Kerja BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara ditampilkan pada halaman berikut:

**BAGAN ORGANISASI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN PENELITIAN PENGEMBANGAN
DAERAH KABUPATEN BATU BARA
(TIPE A)**



4.2 Data Khusus

4.2.1 Capaian Kinerja Organisasi

Capaian kinerja BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara Tahun 2022 merupakan pencapaian atas target yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2022 yang merupakan tahun ke tiga Renstra Bappelitbangda Batu Bara tahun 2019-2023. Pengukuran capaian kinerja dalam rangka untuk meningkatkan kinerja dengan menggunakan manajemen yang baik. Manajemen tersebut merupakan suatu siklus tahapan-tahapan perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Hasil evaluasi kinerja menjadi feedback bagi tahapan perencanaan berikutnya:

Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target	Realisasi
1	Mewujudkan perencanaan pembangunan daerah yang berkualitas dan tepat waktu	Meningkatnya kualitas pelaksanaan perencanaan	Persentase konsistensi program RPJMD kedalam RKPD	100%	100%
			Persentase terpenuhinya aspek kualitas dalam dokumen perencanaan	90%	100%
		Meningkatkan akuntabilitas keuangan dan kinerja birokrasi	Nilai Evaluasi AKIP OPD	68 (B)	N/A
2	Meningkatnya Inovasi Daerah	Meningkatnya persentase kajian/penelitian yang dimanfaatkan dalam perumusan kebijakan	Persentase kajian/penelitian yang dimanfaatkan dalam perumusan kebijakan	80%	100%

4.2.2 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2022 dan Tahun 2021

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Tahun 2022		Tahun 2021	
				Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Mewujudkan perencanaan pembangunan daerah yang berkualitas dan tepat waktu	Meningkatnya kualitas pelaksanaan perencanaan	Persentase konsistensi program RPJMD kedalam RKPD	100%	100%	100%	100%
			Persentase terpenuhinya aspek kualitas dalam dokumen perencanaan	90%	100%	80%	100%
		Meningkatkan akuntabilitas keuangan dan kinerja birokrasi	Nilai Evaluasi AKIP OPD	68 (B)	N/A	B	61,97 (B)
2	Meningkatnya Inovasi Daerah	Meningkatnya persentase kajian/penelitian yang dimanfaatkan dalam perumusan kebijakan	Persentase kajian/penelitian yang dimanfaatkan dalam perumusan kebijakan	80%	100%	80%	100%

4.2.3 Langkah yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Kinerja BAPPELITBANGDA

Beberapa langkah yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja BAPPELITBANGDA di tahun 2022, yaitu:

1. Selalu menerapkan protokol kesehatan 3M, untuk membantu pemerintah pusat dan pemerintah daerah memutus mata rantai penyebaran Covid-19;
2. Menyusun jadwal agenda kerja perencanaan dan penganggaran pembangunan daerah, sehingga diharapkan setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai jadwal dan agenda tersebut;
3. Melaksanakan penyerapan anggaran masing-masing kegiatan berdasarkan Rencana Anggaran Kas (RAK), sehingga target yang telah diterapkan dapat tercapai dengan optimal;
4. Mengoptimalkan sumber daya aparatur yang ada dengan membuat uraian tugas dan pedoman petunjuk teknis pekerjaan pada masing-masing Subbagian dan Subbidang sehingga masing-masing aparatur memiliki komitmen dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang terkait dengan uraian tugasnya;
5. Mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana kantor. Serta melaksanakan pembenahan/inventarisasi terhadap asetaset yang ada;
6. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) agar lebih memahami tugas pokok dan fungsi Bappelitbangda, fungsi bidang dan uraian tugas yang telah diberikan kepada para ASN di lingkungan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara;
7. Melakukan analisa struktur dan organisasi kelembagaan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara serta melakukan analisa jabatan dan analisis kebutuhan pegawai sehingga mengetahui formasi pegawai yang dibutuhkan dalam rangka mengatasi permasalahan tersebut.

4.3 Status Magang dan Kegiatan Magang

Penulis menjalankan pelaksanaan magang di BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara selama kurang lebih 4 (empat) Bulan terhitung dari 04 April 2022 sampai dengan 05 Agustus 2022 yang ditempatkan di Subbagian Keuangan, Subbagian Umum dan Kepegawaian, Subkoordinator Program dan Kelompok Jabatan Fungsional, dan Bidang Penelitian dan Pengembangan. Deskripsi pekerjaan serta aktivitas yang dicapai selama penulis magang di BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara:

Bagian	Kegiatan
Subbagian Keuangan	<ol style="list-style-type: none">1. Melakukan scan file SPJ GU 4 yang akan di input2. Menginput GU 4 di aplikasi SIPD3. Membuat BKU4. Melakukan pembuatan LPJ, SPJ, SPP, SPM5. Melakukan verifikasi LPJ, SPJ, SPP, SPM6. Menyusun GU yang sudah selesai di input untuk diserahkan ke BKAD7. Membuat buku kendali SPT8. Menginput gaji ASN dan gaji honorer dari aplikasi SIPD ke SIMDA9. Menginput TPP dan Honorarium ASN dari aplikasi SIPD ke SIMDA.
Subbagian Umum dan Kepegawaian	<ol style="list-style-type: none">1. Mengedit dan menyusun SOP Lengkap Subbagian Umum,

	<p>Subbagian Keuangan, Subkoordinator Program Bappelitbangda T.A. 2022</p> <p>2. Mengedit Infopak Perencanaan, Perekonomian, Pemerintahan.</p>
<p>Subkoordinator Program dan Kelompok Jabatan Fungsional</p>	<p>1. Mengetik dan mengisi ranhir renja Bappelitbangda 2023, tabel rancangan renja 2023, tabel PPAS P-APBD 2022, perubahan renja Bappelitbangda Tahun 2022, perjanjian kinerja Bappelitbangda Es II, III, IV</p> <p>2. Membuat rincian plafon anggaran sementara SKPD per program, kegiatan dan Sub Kegiatan.</p>
<p>Bidang Penelitian dan Pengembangan</p>	<p>1. Mengikuti pelaksanaan kegiatan acara sosialisasi Perbup No. 8 Tahun 2022 tentang inovasi di lingkungan pemerintahan Kab. Batu Bara</p> <p>2. Melakukan rekapitulasi dan evaluasi data peserta lomba inovasi Daerah Kab. Batu Bara</p> <p>3. Merekap hasil pengumuman seleksi lomba inovasi Kab. Batu Bara</p> <p>4. Melakukan verifikasi data inovasi OPD di aplikasi SIBADA</p> <p>5. Membuat data terkait penetapan hasil verifikasi lomba inovasi</p>

	<p>Daerah Kab, Batu Bara</p> <p>6. Membuat dan melengkapi form penilaian juri untuk acara final lomba inovasi Daerah Kab. Batu Bara</p> <p>7. Mencari data di BARADA 2021 terkait IPM, pendapatan regional per kapita, persentase penduduk miskin, tingkat pengangguran terbuka di Kab. Batu Bara.</p>
--	--

4.4 Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan bahwa informan memiliki tingkat informasi yang tinggi terhadap peran kepemimpinan transformasional yang ada di BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara. Hasil petikan wawancara tersebut dapat diperhatikan melalui paparan sebagai berikut:

1. Wawancara kepada Bapak H. Abdu Zahrul, S. Sos, M.Si selaku Kepala Badan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara.
 - *“Sebagai pemimpin di kantor Bappelitbangda ini pastinya mempunyai komitmen dan tanggungjawab yang besar terhadap pegawai agar termotivasi, tahu aturan kerja, dan bertanggungjawab atas pekerjaan masing-masing. Dengan aturan dan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai maka hasil kinerja semakin lama semakin meningkat walaupun tidak 100% efektif, akan tetapi tiap tahun ada peningkatan dari segi kinerja, tanggungjawab dan lain sebagainya”.*
 - *“Dalam memberikan tanggungjawab kepada pegawai, tentunya saya juga harus memberikan contoh yang baik agar dapat diikuti*

oleh mereka sehingga saya mendapatkan kehormatan dan kepercayaan dari mereka”.

- *“Cara untuk memotivasi pegawai dalam bekerja yaitu memberikan gaji bulanan tepat waktu serta memberikan TPP untuk meningkatkan semangat mereka. Selain finansial, ada juga berupa reward yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi seperti perjalanan Dinas Luar serta memberikan kesempatan dalam mengikuti pelatihan”.*
- *“Saya juga memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengekspresikan kreatifitas yang mereka miliki, memberikan saran dan kritik dan ikut serta dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan bersama”.*
- *“Bentuk perhatian yang saya berikan kepada mereka adalah dengan mendengarkan berbagai saran dan keluhan”.*
- *“Hambatan yang saya temukan yaitu dari dalam diri sendiri individu seperti rasa malas, jenuh dengan pekerjaan, kesulitan dalam membagi waktu dan merasa tidak percaya diri akan kemampuan yg mereka miliki. Kemudian hambatan lainnya adalah kurang teliti dalam mengerjakan tugas yang masih sering terjadi kesalahan dalam mengolah data dan pembuatan laporan sehingga banyak yang harus dikoreksi”.*
- *“Saya telah berupaya dalam mendistribusikan para pegawai untuk mengikuti pelatihan, diklat maupun studi banding gunanya untuk meningkatkan kompetensi agar menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan guna mengejar ketertinggalan dari cepatnya perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi”.*

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepala Badan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara sudah berperan aktif dan bertanggungjawab dalam memotivasi, mengontrol, mengevaluasi dan meningkatkan kinerja pegawai dalam bentuk

kedisiplinan, mengeluarkan peraturan kerja serta memberikan contoh yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Wawancara kepada Bapak David Partogi Banjarnahor, SE selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Bappelitbangda Kab. Batu Bara.

- *“Selama saya menjadi Kasubbag di bidang umum dan kepegawaian, menurut saya Bapak sudah memenuhi indikator dari kepemimpinan transformasional, menerapkan peraturan, memberikan motivasi serta kebijakan yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawainya”.*
- *“Beliau merupakan sosok pemimpin yang berkarisma dengan tidak hanya membuat kebijakan dan aturan saja tetapi juga ikut menjalankan aturan tersebut sehingga dapat menginspirasi para bawahannya untuk taat terhadap aturan dalam mencapai target yang sudah di tetapkan”.*
- *“Setiap kinerja kami pasti di evaluasi, kemudian ketika ada diklat atau pelatihan pasti ada pegawai yang dikirim agar lebih kompeten dalam mengikuti perkembangan globalisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai”.*
- *“Tidak hanya itu, bapak selalu menyempatkan diri untuk mengontrol kerja pegawainya di setiap bidang dengan mengecek dan mengamati apakah semua pegawai sudah mengerjakan tugas sesuai dengan tanggungjawab atau belum”.*
- *“Saya sebagai Kasubbag Umum dan Kepegawaian di kantor ini telah melakukan upaya dengan menghimbau ke mereka untuk selalu membaca terkait aturan-aturan baru dan melakukan penilaian terhadap kinerja mereka dengan memberikan sanksi yang tegas jika ada pelanggaran yang dilakukan”.*

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan transformasional Kepala Badan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara dalam meningkatkan motivasi

kerja pegawai sudah memenuhi tiap indikator dari kepemimpinan transformasional serta mempunyai peran yang cukup besar dalam memberikan inspirasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini dapat dilihat bagaimana Kepala Badan dalam melaksanakan tugas, dengan memperhatikan bawahannya serta selalu mengevaluasi setiap hasil kerja pegawai disetiap bidang sesuai dengan tupoksi dan melakukan beberapa upaya dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

3. Wawancara kepada Bapak Deni Hardedi Bangun, ST selaku Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan di Bappelitbangda Kab. Batu Bara.

- *“Menurut saya peran kepemimpinan transformasional dari Bapak sudah baik, maksimal dan cukup besar pada saya dan pegawai lainnya. Bapak Kaban merupakan sosok yang tegas dan rajin serta sangat disiplin soal pengerjaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku yang dicontohkan oleh Bapak membuat para pegawai terkesan dan dapat menjadi teladan bagi bawahannya”.*
- *“Kemudian peran kepemimpinannya dalam mempengaruhi kinerja kami sudah maksimal dikarenakan Bapak memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam mengatasi tantangan dan selalu konsisten dalam bertindak”.*
- *“Bapak selalu memberikan masukan serta mengarahkan pada tiap pekerjaan yang kami kerjakan. Jika terdapat kesalahan dalam pengerjaan, Bapak langsung memanggil saya keruangannya untuk memberikan masukan dan arahan. Hal ini merupakan motivasi inspirasional bagi saya karena kedisiplinan beliaulah membuat saya dan yang lainnya ikut disiplin. Dan saya juga menerapkan hal yang sama kepada bawahan saya di bidang ini”.*
- *“Bapak terus mendorong bawahannya untuk lebih kreatif dalam mengeluarkan ide-ide baru dan dalam memecahkan permasalahan*

lebih menerima alasan yang rasional ketimbang opini serta menerima semua saran dari pegawai”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat dilihat bahwasannya peran kepemimpinan kepala Badan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara sudah baik dan maksimal dalam peningkatan kinerja pegawainya. Dikarenakan sikap disiplin sudah diterapkan untuk semua pegawai agar pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan teratur dan terukur. Dan jika terdapat kesalahan dalam suatu pengerjaan maka Kepala Badan akan sigap dalam memberikan arahan dan masukan untuk memperbaiki kesalahan tersebut.

4. Penulis dengan Ibu Sriulina BR Sembiring, SP, MPWK selaku staf/pegawai di Bappelitbangda Kab. Batu Bara.

- *“Menurut saya Bapak sudah menjalankan tugasnya menjadi seorang pemimpin transformasional. Dilihat dari bagaimana beliau selalu berusaha menepati sebuah janji dan selalu menghargai hasil dari kinerja kami dengan memberikan dukungan kepada pegawai yang berprestasi berupa penghargaan”.*
- *“Kemudian menyemangati pegawai dengan memberikan kesempatan kepada siapa saja untuk mengembangkan kreativitasnya dan dalam menetapkan keputusan selalu dilaksanakan melalui pengambilan keputusan bersama”.*
- *“Begitu juga dalam hubungan kerjasama yang baik antara pemimpin dan bawahan dimana beliau selalu mengajak diskusi para bawahannya untuk penyelesaian masalah dan target yang akan dicapai”.*
- *“Bapak selalu siap mendengarkan keluhan dari bawahannya dan siap untuk memberikan solusi yang terbaik walaupun tidak 100% terlaksana”.*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat dilihat bahwasannya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Kepala Badan

Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara sudah diterapkan dengan baik dengan selalu memberikan dukungan kepada pegawai yang berkinerja baik, memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih semangat, berkonsultasi dengan pegawai untuk merumuskan masalah, bekerjasama dengan pegawai untuk menyiapkan tugas kerja dan sering memanfaatkan partisipasi dari bawahan untuk memudahkan komunikasi serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mendiskusikan masalah dengan pimpinan.

5. Wawancara kepada Ibu Mutiara Sari, A.Md selaku staf/pegawai di Bappelitbangda Kab. Batu Bara.

- *“Bapak itu orang yang disiplin dalam menjalankan tugasnya, beliau juga sering memberikan wejangan-wejangan untuk bawahannya. Tidak hanya itu, Bapak sangat mudah ditemui ketika kami memerlukan persetujuan dan meminta tanda tangan beliau”.*
- *“Bapak juga sangat peduli dan berempati terhadap pegawainya serta tidak pernah membedakan antara atasan dan bawahan dalam bekerja. Oleh karena itu kami selalu semangat dalam bekerja dan menghormati beliau sebagai pemimpin kami”.*
- *“Contoh yang baik dari bapak adalah dalam pelaksanaan apel pagi setiap hari senin, beliau akan mengusahakan datang lebih awal agar dapat melihat dan memantau bawahan serta bisa mengikuti apel pagi tersebut”.*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat dilihat bahwasannya ada terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, tidak membedakan, selalu mendukung pegawai dalam bekerja serta mempermudah pekerjaan pegawai dengan mudah dalam melakukan pertemuan.

6. Wawancara kepada Ibu Dwi Riza Ananda, S.E selaku staf/pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara.

- *“Bapak sering membuat acara di luar kantor dan di luar jam kerja gunanya untuk memberikan hiburan kepada para pegawainya agar tidak terjadi stres dalam bekerja. Dan ketika ada kegiatan yang diselenggarakan di kantor beliau pasti turut hadir meramaikan kegiatan tersebut. Maka secara tidak langsung hal ini dapat membangun hubungan yang baik dan keakraban antara atasan dan bawahan sehingga lingkungan kerja terasa nyaman dan aman”.*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat dilihat bahwasannya peran kepemimpinan Kepala Badan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara sebagai *figurehead* menjalankan tugasnya dengan sangat baik dimana untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin memberikan contoh secara langsung kepada pegawainya untuk tidak terlalu stress dalam bekerja dengan memberikan hiburan dan ikut berpartisipasi.

4.5 Diskusi dan Pembahasan

4.5.1 Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara.

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam tercapainya suatu kinerja pegawai bahkan dapat dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh organisasi pemerintahan sangat ditentukan oleh peranan dari pemimpinnya. Tercapainya tujuan, terlaksananya tugas, serta peningkatan kualitas kerja dari anggota organisasi tergantung dari apa yang telah dihasilkan dalam penerapan gaya kepemimpinan yang digunakan pada masa kepemimpinan.

Berdasarkan observasi, penulis memperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi motivasi kerja memiliki peran yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini

mengindikasikan bahwa dalam melaksanakan tugas pekerjaan, pegawai BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara akan termotivasi apabila gaya kepemimpinan transformasional diterapkan sesuai dengan harapan dan keinginan pegawai. Untuk menjadi pemimpin transformasional, ada dua tugas yang harus dilakukan, yaitu pentingnya membangun kesadaran bawahan akan meningkatkan produktivitas organisasi, dan mengembangkan komitmen organisasi dengan mengembangkan kesadaran tanggung jawab pada organisasi.

Oleh karena itu, melalui gaya kepemimpinan transformasional pemimpin dapat memainkan perannya dengan baik dalam memotivasi pegawainya untuk mencapai hasil kinerja yang baik. Kesuksesan seorang pemimpin sebagai motivator merupakan bagian dari motivasi berprestasi pegawai dalam mencapai jenjang karir yang lebih tinggi dan merupakan aset yang berharga jika pegawainya setia terhadap perusahaan dan menginginkan karirnya maju di dalam perusahaan (Susilo 2018). Dengan memberikan motivasi (pemicu) kepada pegawai agar semangat kerjanya semakin meningkat merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai atau menjaga semangat kerja pegawai agar tetap gigih dan termotivasi dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan atau mempertahankan produktivitas kerja (Chua & Ayoko, 2019).

Bass (1990) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif jika dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional, hal ini dilihat dari sisi kontribusi yang menyatakan pemimpin transformasional yang lebih banyak dalam memotivasi para anggota timnya dibandingkan dengan pemimpin transaksional. Pemimpin transformasional lebih banyak memberikan kepuasan dibandingkan pemimpin transaksional karena para bawahan tidak selalu membutuhkan bayaran setelah menyelesaikan pekerjaan tetapi mereka lebih membutuhkan banyak perhatian, stimulasi intelektual dan masukan dari pemimpinnya.

Terdapat banyak teori mengenai kepemimpinan, namun kepemimpinan transformasional dapat memprediksi kondisi yang lebih baik di masa depan. Jadi, kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang tepat karena memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah dengan cepat (Insan, 2019).

Penelitian ini menggunakan teori gaya kepemimpinan transformasional karena teori tersebut menjelaskan bahwa pemimpin transformasional memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitarnya dengan memberikan semangat, makna dan tantangan dalam pekerjaan mereka. Kepemimpinan dalam penelitian ini erat kaitannya dengan motivasi kerja pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Teori kepemimpinan transformasional yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teori kepemimpinan transformasional dari Bass & Avolio (2003) yang kemudian dikembangkan kembali oleh Bass & Riggio (2006), yaitu pengaruh idealis (*Idealized Influence*), motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*), stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*) dan perhatian individual (*Individualized consideration*). Masing-masing indikator dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Idealis (*Idealized Influence*)

Pemimpin yang memiliki karisma, kekuatan dan pengaruh yang menginspirasi bawahannya untuk melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, agar dapat diikuti oleh pegawainya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya kepada pemimpin tersebut. Pengaruh yang idealis dapat memberikan contoh yang baik dengan mencontohkan perilaku diri sendiri dari seorang pemimpin untuk menjadi teladan (*role model*), memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam mengatasi tantangan, memberikan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik serta selalu konsisten dalam bertindak dan menepati sebuah janji.

Kepala Badan BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara merupakan contoh teladan yang baik, tegas, rajin dan disiplin bagi pegawainya karena dalam melakukan pekerjaan Kepala Badan selalu datang tepat waktu dan ketika ada pekerjaan yang belum terselesaikan Kepala Badan tidak akan pulang walaupun jam kerjanya sudah habis. Adapun ketika membuat suatu kebijakan dan aturan, Kepala Badan akan ikut dalam menjalankan aturan tersebut sehingga dapat mendorong para bawahan untuk taat terhadap aturan yang sudah ditetapkan. Begitu juga dalam pelaksanaan apel pagi setiap hari senin, pemimpin akan datang lebih awal agar dapat melihat dan memantau bawahan serta bisa menghadiri apel pagi tersebut. Hal ini dapat memotivasi dan mendorong bawahan untuk datang lebih awal. Oleh karena itu, ketika pimpinan melakukan sesuatu, pemimpin harus memberikan contoh yang baik agar bawahannya dapat mengikuti.

2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Perilaku pemimpin dapat menginspirasi dan mempengaruhi antusiasme pegawai terhadap prestasi kerja, mendemonstrasikan komitmennya terhadap tujuan organisasi serta meningkatkan optimisme dan antusiasme pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas agar suatu kinerja dapat dicapai oleh pegawainya.

Dewi & Widanaputra (2020) mendefinisikan motivasi sebagai suatu perilaku yang diperoleh dari hasil tekad yang kuat untuk mencapai suatu tujuan. Dalam memotivasi bawahan, Kepala Badan BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara harus mempunyai visi dan misi masa depan yang jelas, yaitu visi dan misi yang jelas untuk benar-benar secara nyata dilaksanakan.

Menurut Maslow (1970) motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam penelitian ini yang dimaksud

dengan motivasi adalah keinginan yang menggerakkan atau yang mendorong seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu terhadap target yang sudah ditetapkan oleh pemerintahan di Kabupaten Batu Bara.

Salah satu cara untuk memotivasi pegawai dalam bekerja adalah dari segi finansial, yaitu berupa pemberian gaji bulanan tepat waktu dan memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Tujuan pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Selain itu, prestasi kerja juga perlu mendapatkan apresiasi dari pemimpin yaitu berupa *reward*. Untuk mendapatkan *reward* tersebut perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai dimana pemimpin melakukan evaluasi dengan cara mengecek dan mengamati kerja pegawainya di setiap bidang untuk diberikan penilaian apakah semua pegawai sudah menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab masing-masing. Pemberian *reward* pada pegawai bukan semata untuk mempertahankan mereka, melainkan juga untuk memotivasi pegawai agar lebih baik dan giat lagi dalam bekerja. Pemberian *reward* kepada pegawai sangat diperlukan karena pegawai akan merasa bahwa kinerjanya telah dihargai baik secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk *reward* yang diberikan kepada pegawai dapat berupa perjalanan Dinas luar, berkesempatan untuk mengembangkan diri seperti mengikuti diklat atau pelatihan, bahkan dengan ucapan terima kasih yang diberikan sudah termasuk memotivasi diri pegawai.

3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin yang mendorong bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan rasa malas bawahan untuk mengeluarkan ide-ide baru, dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada lebih menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegasi dan

alasan-alasan yang rasional dari pada hanya didasarkan pada opini atau perkiraan semata. Dengan kata lain, perilaku pemimpin dalam menciptakan ide-ide baru bagi kemajuan sebuah organisasi dan menjadi pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya untuk menemukan perspektif baru dalam memecahkan permasalahan yang sedang atau akan dihadapi oleh sebuah organisasi.

Stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional merupakan kesempatan yang diberikan Kepala Badan Bappelitbangda kepada pegawai untuk mengekspresikan kreatifitas yang dimiliki. Pegawai juga ikut serta dalam proses pengambilan keputusan serta diberikan kebebasan untuk pegawai dalam memberikan kritik dan saran kepada Kepala Badan bertujuan untuk target dan kepentingan bersama. Kepala Badan selalu terbuka untuk menawarkan kesempatan ini kepada siapapun untuk mengembangkan kreativitas mereka.

Dengan demikian, peran pemimpin dalam mempengaruhi pegawai untuk menghasilkan gagasan-gagasan baru sudah maksimal dimana pemimpin sudah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat, memecahkan masalah dalam lingkup yang tidak terbatas, melakukan diskusi bersama, adanya penghargaan atas hasil kinerja pegawai serta sudah memberikan dukungan penuh dalam bentuk pengembangan pengetahuan.

4. Perhatian Individual (*Individualized Consideration*)

Pemimpin yang mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan. Dapat dipahami juga bahwa pemimpin tidak memandang kedudukan atau tidak menbeda-bedakan antara atasan dan bawahan dalam bekerja, bersedia untuk mendengarkan saran dari para pegawai dan memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada pegawai agar terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Dengan demikian,

pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan pegawainya. Hal ini jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan organisasi yang nyaman dan mendukung inovasi untuk mencapai tujuan pembangunan Daerah.

Peran pemimpin di Bappelitbangda dalam memberikan perhatian kepada bawahannya adalah dengan cara siap mendengarkan keluhan dari bawahannya dan siap untuk memberikan solusi yang terbaik walaupun tidak 100% terlaksanakan akan tetapi pemimpin sudah memberikan yang terbaik untuk kesejahteraan bawahannya. Adapun bentuk perhatian lainnya dari Kepala Badan untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan memberikan hiburan kepada pegawainya untuk tidak terlalu stress dalam bekerja seperti membuat acara di luar kantor dan di luar jam kerja dan ketika ada kegiatan yang diselenggarakan di kantor pemimpin akan turut hadir meramaikan kegiatan tersebut. Maka secara tidak langsung hal ini dapat membangun hubungan yang baik dan keakraban antara atasan dan bawahan sehingga lingkungan kerja terasa nyaman dan aman.

Kepemimpinan yang efektif dapat dilaksanakan secara dinamis, karena kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin, mengambil keputusan dan menetapkan keputusan selalu dilaksanakan melalui pengambilan keputusan bersama. Kepemimpinan akan lebih efektif apabila pemimpin dapat memotivasi para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan bertindak bersama-sama untuk menciptakan tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi inspirasional merupakan indikator dominan yang menggambarkan kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini. Indikator dari kepemimpinan transformasional seperti pengaruh idealis (*Idealized Influence*), motivasi inspirasional

(*Inspirational Motivation*), stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*) dan perhatian individual (*Individualized consideration*) merupakan indikator yang dapat menjelaskan atau menggambarkan gaya kepemimpinan transformasional serta memberikan jawaban atas bagaimana peranan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara. Hasil dari indikator tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai sudah baik dan sudah dapat dikatakan bisa meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kantor Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara.

4.5.2 Hambatan-Hambatan yang Ditemukan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara.

a. Hambatan yang Ditemukan Pemimpin

Hambatan yang ditemukan pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu dari faktor internal yang ada di dalam diri sendiri seseorang seperti rasa malas, jenuh dengan pekerjaan, kesulitan dalam membagi waktu dan merasa tidak percaya diri akan kemampuan yang mereka miliki. Hambatan lainnya yang ditemukan adalah ketelitian yang kurang dari pegawai dalam mengerjakan tugas dapat dilihat dari masih seringnya terjadi kesalahan dalam mengolah data sehingga banyak koreksi dari pemimpin.

b. Hambatan yang Ditemukan Penulis

Hambatan yang ditemukan penulis dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah kurangnya fasilitas kerja seperti ruangan yang sempit serta kurangnya jumlah (PC) dan printer di setiap meja ruangan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana penunjang yang berguna untuk

memperlancar kegiatan organisasi dan digunakan dalam kegiatan sehari-hari. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, sarana prasarana kantor harus lengkap dan nyaman gunanya untuk menunjang pekerjaan agar tidak menghambat pekerjaan yang dilakukan sehingga menjadi efisien. Kemudian penempatan pegawai pada tiap Bidang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki sehingga antar pegawai saling melemparkan tugas masing-masing. Oleh karena itu, betapa pentingnya peran pemimpin dalam suatu organisasi sebagai orang yang mengendalikan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

4.5.3 Upaya-Upaya yang dapat Dilakukan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara harus menambah pengetahuannya melalui membaca khususnya terkait aturan-aturan yang sudah diperbaharui.
2. Keterampilan perlu ditingkatkan melalui keikutsertaan pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing dalam mengikuti pelatihan, diklat dan studi banding.
3. Dengan pesatnya perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi mengakibatkan pegawai harus selalu mengejar ketertinggalan yang ada dan hal ini tidak dapat dihindari. Oleh karena itu, pegawai diharuskan sejalan dengan tren yang sedang berkembang. Pegawai harus siap dengan teknologi informasi yang baru karena dalam menjalankan pekerjaan mereka selalu dihadapkan dengan teknologi seperti penggunaan komputer, printer dan menggunakan gadget seperti handphone yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan.

4. Penting memberikan sanksi yang tegas karena aturan dan disiplin merupakan sarana untuk membatasi apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam melakukan pekerjaan.

4.5.4 Tantangan dari Kegiatan yang Dilakukan di Tempat Magang

Selama kegiatan magang berlangsung, penulis melakukan banyak aktivitas atau pekerjaan yang tidak pernah penulis lakukan sebelumnya. Hal ini merupakan suatu tantangan tersendiri ketika melakukan aktivitas magang saat di lapangan. Kemudian tantangan dari aktivitas input yang penulis lakukan adalah penulis belum pernah melakukan aktivitas tersebut sama sekali. Namun, kegiatan yang dilakukan oleh penulis sebelumnya sudah terlebih dahulu diberi arahan terkait cara pengerjannya. Tantangan selanjutnya adalah dalam beradaptasi dengan lingkungan baru, dimana penulis berusaha menyesuaikan diri dengan budaya di lingkungan kerja agar penulis lebih mudah dikenali, diperhatikan dan diperlakukan dengan lebih baik oleh para pegawai.

4.5.5 Manfaat dari Kegiatan Magang Dapat Mengubah Mindset

Dalam melaksanakan kegiatan magang di Kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara banyak sekali manfaat yang penulis peroleh baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun pengalaman. Adapun hal paling berharga yang penulis peroleh dari kegiatan magang ini adalah pengalamannya. Dari pelaksanaan ini penulis menyadari bahwa kerasnya dunia kerja yang sesungguhnya, persaingan yang ketat menjadikan tantangan tersendiri untuk menghadapinya dan tetap bertahan dalam kondisi dan situasi apapun. Penulis dapat mengetahui bagaimana sebuah organisasi pemerintahan tetap semangat dalam mengikuti arus global yang terus berubah dengan cepat. Kemajuan teknologi yang terjadi sekarang mengharuskan para pegawai untuk selalu mengejar ketertinggalan dan terus mempelajarinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil laporan pelaksanaan magang dan penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sudah baik dan dapat dikatakan bisa meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kantor Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara. Namun dalam hal ini, implementasi yang dilakukan masih dikatakan belum optimal dikarenakan ada beberapa hambatan yang ditemukan.
2. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional akan lebih efektif dan memberikan hasil yang lebih signifikan apabila Kepala Badan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara dapat menyelesaikan semua hambatan yang ada di dalam lingkungan kerja tersebut dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Selanjutnya apabila diklasifikasikan menurut indikator yang digunakan, penjabaran berbagai opsi bagi perusahaan untuk menyukkseskan hubungan antar variable tersebut antara lain sebagai berikut:
 - Pengaruh idealis (*Idealized Influence*), yang diberikan Kepala Badan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara kepada bawahannya dapat dijadikan contoh yang baik, agar rasa malas dan ketidakpercayaan pada diri sendiri dapat ditinggalkan untuk mendapatkan hasil kinerja yang diinginkan. Pengaruh idealis yang diberikan pemimimpin dapat diikuti oleh bawahannya sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
 - Kepala Badan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara telah memberikan motivasi inspirasional (*Inspirational*

Motivation), yang bertujuan untuk menginspirasi dan mempengaruhi bawahan ke hal yang positif dalam mencapai tujuan organisasi.

- Dalam memberikan stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*), Kepala Badan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara dapat mendorong bawahan untuk lebih kreatif, dalam menghilangkan rasa malas untuk mengeluarkan ide-ide dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.
- Dalam memberikan perhatian individual (*Individualized concideration*), Kepala Badan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara harus mendengarkan saran dan keluhan dari para bawahan dan lebih mewujudkan keluhan dari mereka serta mengerti kebutuhan bawahannya.

Seluruh variabel tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penjelasan pada sub bab sebelumnya yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara dan menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin perlu memperhatikan fasilitas-fasilitas yang ada dikantor seperti menambahkan jumlah PC dan printer untuk tiap ruangan yang membutuhkan dalam mempercepat pekerjaan mereka guna mencegah terjadinya keterlambatan dalam menghasikan kinerja karena fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana pendukung yang digunakan untuk kelancaran pekerjaan. Dan

diharapkan kepada pegawai untuk menjaga secara bersama-sama fasilitas-fasilitas yang sudah diberikan kepadanya agar tidak mudah rusak.

2. Diharapkan kepada Pemimpin setempat dapat mencari solusi terkait ruang kerja kantor. Pemimpin perlu melakukan penambahan ruangan kerja dengan cara membangunkan ruang kerja di bagian tanah yang masih kosong dan bisa dilakukan dengan cara mengelola atau mengatur penataan ruang kantor di Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara agar terlihat lebih luas dan nyaman sehingga para pegawai dapat melanjutkan kelangsungan pekerjaan dan melaksanakan tugas dengan baik.
3. Pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi harus tetap dipertahankan demi mendapatkan kinerja yang maksimal. Bentuk-bentuk dari penghargaan tersebut dapat berupa kompensasi, piagam penghargaan, ucapan selamat dari pemimpin dan rekan kerja dan dapat diberikan berupa pemberian prioritas dalam pengembangan profesi dan kedinasan lain seperti diklat, workshop, tugas belajar, seminar baik dalam maupun luar negeri, dan perjalanan dinas lainnya sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Pemberian sanksi/*punishment* kepada pegawai yang tidak patuh pada ketentuan yang berlaku juga perlu ditegaskan, agar pengawasan terhadap pekerjaan mempunyai aturan dan batasan apa yang harus dan tidak harus dilakukan pegawai. Adapun tingkat hukuman yang harus ditegaskan oleh pemimpin terbagi menjadi beberapa jenis yaitu hukuman disiplin ringan (teguran lisan dan tertulis), hukuman disiplin sedang (penundaan kenaikan gaji dan pangkat) dan hukuman disiplin berat (penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat dan tidak hormat). Dengan begitu diharapkan kedisiplinan pegawai dapat terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: *Zanafa Publishing*, 3.
- Ajat. (2020). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach) - Ajat Rukajat - Google Buku*. In CV. Budi Utama.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara. (2023). *Alamat Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara*. Diakses pada 9 Januari 2023-2 September 2023, dari <https://bappelitbangda.batubarakab.go.id/alamat>.
- Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara. (2023). *Profil, visi dan misi Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara*. Diakses pada 9 Januari 2023-2 September 2023, dari <http://bappelitbangda.batubarakab.go.id/profil/visi-dan-misi>.
- Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara. (2023). *Profil dan Struktur Organisasi Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara*. Diakses pada 9 Januari 2023-2 September 2023, dari <http://bappelitbangda.batubarakab.go.id/profil/strukturi-organisasi>.
- Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara. (2023). *Tugas Pokok dan Fungsi Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara*. Diakses pada 9 Januari 2023-2 September 2023, dari <http://bappelitbangda.batubarakab.go.id/dokumen/kategori/tugas-pokok-dan-fungsi>.
- Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara. (2023). *Laporan Kinerja Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara*. Diakses pada 9 Januari 2023-2 September 2023, dari <http://bappelitbangda.batubarakab.go.id/dokumen/kategori/laporan-kinerja>.
- Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara. (2023). *Program Kerja Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara*. Diakses pada 9 Januari 2023-2 September 2023, dari <http://bappelitbangda.batubarakab.go.id/dokumen/kategori/program-kerja>.
- Bass, B. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18, 19-31.

- Bass, B. M., B. J. Avolio, D. I. Jung & Y. Berson. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2): 207-218.
- Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2006). Transformational Leadership, Second Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (Edi Kedua). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Basuki, J. (2021). Tantangan Ilmu Administrasi Publik: Paradigma Baru Kepemimpinan Aparatur Negara. Public Inspiration: *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 160–181. <https://doi.org/10.22225/pi.6.2.2021.160-181>.
- Basuki, R. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil fakultas teknik universitas sebelas maret surakarta dengan motivasi sebagai pemediasi. Muhammadiyah Surakarta.
- Burns, J.M. (1978). Leadership. New York: Harper and Row. *Leadership Quarterly*, 2(1).
- Carter, M. Z., Mossholder, K. W., Feild, H. S., & Armenakis, A. A. (2014). Transformational leadership, interactional justice, and organizational citizenship behavior: The effects of racial and gender dissimilarity between supervisors and subordinates. *Group & Organization Management*, 39(6), 691-719. <https://doi.org/10.1177/1059601114551605>.
- Chua, J., & Ayoko, O. B. (2019). Employees' self-determined motivation, transformational leadership and work engagement. *Journal of Management and Organization*, 1–21. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.74>.
- Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). The role of leadership in a digitalized world: A review. *Frontiers in psychology*, 10, 1938. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01938>
- Dewi, N. K. C. K., & Widanaputra, A. A. G. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Pada Perilaku Etis Manajer Koperasi. *EJurnal Akuntansi*, 30(7).

- Fadhli, M., & Maunah, B. (2019). Model Kepemimpinan Pendidikan Islam: Transformasional, Visioner Dan Situasional. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1).
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention and behaviour: *An introduction to theory and research* (Vol. 27).
- Freihat, S. (2020). The role of transformational leadership in reengineering of marketing strategies within organizations. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 364–375. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(4\).2020.29](https://doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.29).
- Garcia, O. F., Serra, E., Zacaes, J. J., Calafat, A., & Garcia, F. (2020). Alcohol use and abuse and motivations for drinking and non-drinking among Spanish adolescents: do we know enough when we know parenting style?. *Psychology & health*, 35(6), 645-664.
- Geelmaale, Abdi Muse Ali, (2019). Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi. *International Journal of Advance Research (IJAR)*.
- Han, T. S., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. (2012). Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(14), 109–117.
- Hendryadi, H., Tricahyadinata, I., & Zannati, R. (2019). Metode Penelitian: Pedomannya Penelitian Bisnis dan Akademik. Jakarta: LPMP Imperium.
- Hidley, J.H. (2009). Taking The Lead in Patient Safety. How Healthcare Leaders Influence Behavior and create culture. New Jersey: A John Wiley&Sons, Inc Publication
- Insan, N. (2019). Kepemimpinan Transformasional (Suatu Kajian Empiris di Perusahaan). Bandung: Alfabeta.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. E-Mabis : *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. In Proceedings of AICS-Social Sciences (pp. 441–446).
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In Prosiding:

- The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The effect of organizational culture and islamic work ethic on permanent lecturers' job satisfaction, organizational commitment and work performance at Private Islamic Universities in the city of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J. and Lubis, A.S.P., (2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Jyoti, J., & Dev, M. (2015). The impact of transformational leadership on employee creativity: The role of learning orientation. *Journal of Asia Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2014-0022>.
- Kadiyono, A. L., Sulistiobudi, R. A., Haris, I., Wahab, M. K. A., Ramdani, I., Purwanto, A., ... & Sumartiningsih, S. (2020). Develop leadership style model for indonesian teachers performance in Education 4.0 era. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 363-373.
- Krause, TR. (2007). The Effective Safety Leader: Leadership Styles and Best Praticte. *Occupational Hazard*. 2007, 69 (12): 19.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *Sage Open*, 10(1), 2158244019899085. <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>.
- Laksmiana, G. B., & Riana, I. G. (2020). Intrinsic Motivation Mediates the Influence of Transformational Leadership on The Employee Performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5, 90–96.
- Laporan Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Tahun 2022.

- L.K., O. F. (2018). The relationship between leadership style and employee performance. *International Journal of Public Leadership*, 14(4), 274–296. <https://doi.org/10.1108/IJPL-06-2017-0025>.
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of knowledge management*, 23(3), 527-547.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Terjemahan)*. Edisi Sepuluh, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Maina, A. M., & Gichinga, L. (2018). The Effect Of Transformational Leadership On Organizational Performance Of Steel Manufacturing Companies In Coast Region Maina, A. M., & Gichinga, L. *Strategic Journals*, 5(4), 1487-1508.
- Mangkunegara, A. A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability (Switzerland)*, 11(2), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su11020436>.
- Muafi, (2003). Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER). *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(8), pp.1–18.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Novitasari, D. and Asbari, M., (2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84-99.
- Novitasari, D., Goestjahjanti, F.S. and Asbari, M., (2020) The Role of Readiness to Change between Transformational Leadership and Performance:

- Evidence from a Hospital during Covid-19 Pandemic. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 9(1), 37-56.
- Patiar, A., & Wang, Y. (2016). The effects of transformational leadership and organizational commitment on hotel departmental performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(3), 586–608. Burn. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0050>.
- Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Dalam Rangka Mewujudkan Visi dan Misi Pembangunan Daerah Lima Tahun Kedepan Program Pembangunan Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Batu Bara.
- Peraturan Bupati Batu Bara Nomor 55 Tahun 2022 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah Kabupaten Batu Bara.
- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A., & Siti, A. E. (2012). The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(9), 8836–8840.
- Rita, M., Payangan, OR, Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Memoderasi efek dari perilaku anggota organisasi pada pengaruh komitmen organisasional, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Internasional Hukum dan Manajemen*. 60(4), 953-964.
- Rita, P., Brochado, A., & Dimova, L. (2019). Millennials' travel motivations and desired activities within destinations: A comparative study of the US and the UK. *Current Issues in Tourism*, 22(16), 2034-2050.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins, S.P. (2006). Peningkatan Kinerja melalui Perilaku Kerja berdasarkan Kecerdasan Emosional. *Journal Perilaku Organisasi, Prentice Hall, edisi kesepuluh*, 7(1), 432.

- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Robbins, (2011), *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta Salemba Empat.
- Samuelson, Paul. 1945. *Founder Of Modern Economic*.
- Saira, S., Mansoor, S., & Ali, M. (2021). Transformational leadership and employee outcomes: the mediating role of psychological empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(1), 130-143.
- Sambung, R. (2020). Pelatihan dan Kepemimpinan Visioner dalam meningkatkan Kreativitas Pegawai di Kalimantan Tengah. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 169–181.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2020.v14.i02.p04>.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership (Illustration in the Field of Educational Organization)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166–176.
<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>.
- Sharif, K. (2019). Transformational leadership behaviours of women in a socially dynamic environment. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 1191– 1217. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2018-1611>.
- Shuck, B., & Herd, A. M. (2012). Employee engagement and leadership: Exploring the convergence of two frameworks and implications for leadership development in HRD. *Human resource development review*, 11(2), 156-181.
- Susilo, D., (2018) Transformational leadership: a style of motivating employees. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 2(2), 109-116.

- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2018). The impact of transformational leadership on employees' creativity: The mediating role of perceived organizational support. *Management Research Review*, *41*(1), 113-132.
- Susilo, D. (2018). Kepemimpinan transformasional: gaya memotivasi karyawan. *MEC-J (Jurnal Manajemen dan Ekonomi)*, *2*(2), 109-116.
- Tucunan, RJA, Supartha, WG, & Riana, IG (2014) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan. *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, *3*(9), 533-550.
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.
- Wendari, T. P., Ramadhani, R., & Putri, Y. E. (2021). La³⁺ substitution induced structural transformation in CaBi₄Ti₄O₁₅ Aurivillius phases: Synthesis, morphology, dielectric and optical properties. *Ceramics International*, *47*(16), 23549-23557.
- Yammarino, F. J., Spangler, W. D., & Bass, B. M. (1993). Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation. *The Leadership Quarterly*, *4*(1), 81–102. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(93\)90005-E](https://doi.org/10.1016/1048-9843(93)90005-E).
- Yang, B., Wang, L. and Mohammed, B.O., (2019) Improving the organizational knowledge sharing through online social networks: The mediating role of employee motivation. *Kybernetes*.
- Yukl, G., Mahsud, R., Prussia, G., & Hassan, S. (2019). Effectiveness of broad and specific leadership behaviors. *Personnel Review*, *48*(3), 774-783. <https://doi.org/10.1108/pr-03-2018-0100>.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Surat Keterangan Magang dari Perguruan Tinggi



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Online Prof. Dr. Ace Farid Huda
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok,
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 881037, 885176;
F. (0274) 862589
E. febakac@i
W. www.uii.ac.id

Nomor : 1133/WD2/10/Div.URT/III/2022
Hal : Permohonan Ijin Magang

Kepada Yth
Pimpinan
Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Batu Bara
Jln.Perintis Kemerdekaan No.164 Lima Puluh, Kabupaten Batu Bara

Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Diberitahukan dengan hormat, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia adalah institusi pendidikan yang memiliki tujuan menciptakan lulusan profesional di bidangnya. Sehubungan dengan hal tersebut, kami memohon kepada Bapak atau Ibu memberikan ijin mahasiswa kami dalam melaksanakan magang di perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut:

Nama : Adinda Fitriana
NIM : 19311369
Alamat : Lingkungan V
Tempat/Tgl. Lahir : Labuhan Ruku / 28 Desember 2000
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)
Periode Magang : 4 April 2022 - 4 Agustus 2022

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Yogyakarta, 28 Maret 2022
Wakil Dekan Bidang Keagamaan,
Kemahasiswaan, dan Alumni,



Dra. Siti Nursyamsiah, M.M.
NIK: 883110107

LAMPIRAN 2: Surat Penerimaan Mahasiswa Program Kerja Lapangan



PEMERINTAH KABUPATEN BATU BARA
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN
PENELITIAN PENGEMBANGAN DAERAH

Jalan Besar Simpang Dolok, Desa Simpang Dolok Kecamatan Datuk Lima Puluh - 21255
email:sekretariat@bappelitbangda.batubarakab.go.id – website : www.bappelitbangda.batubarakab.go.id

Nomor : 423.A / 0411 /Bappelitbangda/III/2022
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Permohonan Magang

Datuk Lima Puluh, 30 Maret 2022
Kepada Yth,
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia
di –
Tempat

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Nomor 1133/WD2/10/Div.URT/III/2022 tanggal 28 Maret 2022 perihal Permohonan Ijin Magang.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, dengan ini kami sampaikan bahwa Bappelitbangda bersedia memfasilitasi permohonan dimaksud dengan ketentuan mahasiswa/i yang melakukan Kerja Praktek dapat mengikuti ketentuan dan peraturan yang berlaku serta melaksanakan protokol kesehatan selama di Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara dan memberikan Laporan tertulis kepada Kepala Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara.

Demikian disampaikan untuk menjadi bahan proses selanjutnya, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



KEPALA BAPPELITBANGDA
KABUPATEN BATU BARA

H. ABDUL ZHRUL, S.Sos, M.Si
PEMBINA
NIP. 19660624 198712 1 001

LAMPIRAN 3: Dokumentasi Wawancara dengan Pihak Terkait



LAMPIRAN 4: Kegiatan Rutin Senam Pagi



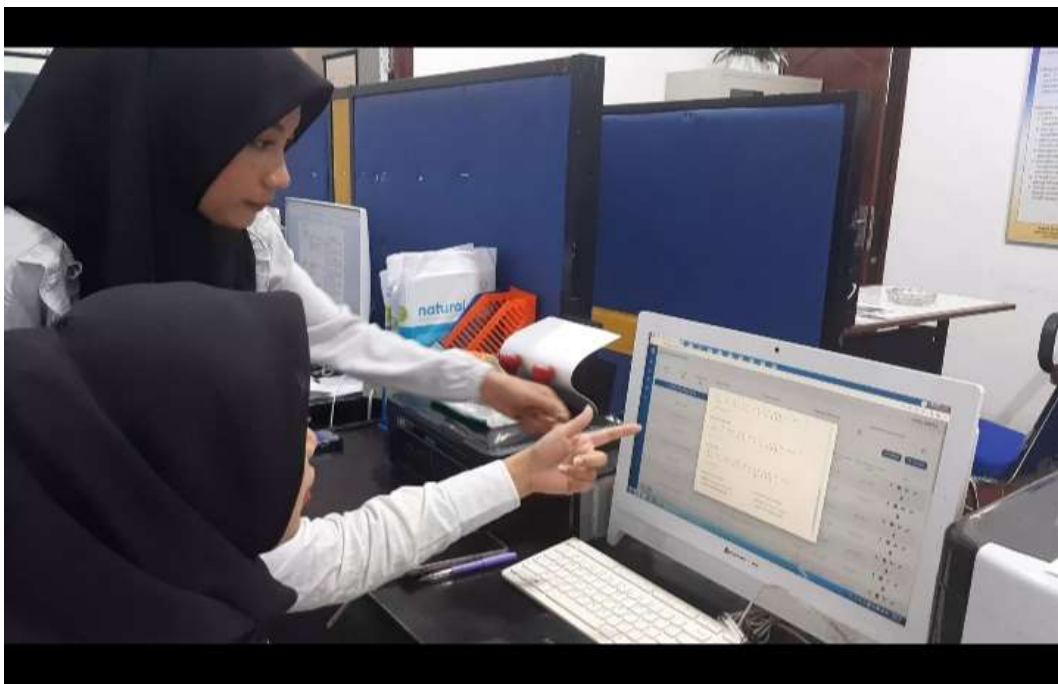
LAMPIRAN 5: Ikut Berpartisipasi Menjadi Panitia Lomba Inovasi Daerah



LAMPIRAN 6: Melakukan Rapat Bersama Kepala Bidang dan Pegawai



LAMPIRAN 7: Bimbingan dalam Mempelajari Pekerjaan yang akan Dikerjakan



LAMPIRAN 8: Lembar Penilaian Magang

LEMBAR PENILAIAN MAGANG

Nama : Adinda Fitriana
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia
Instansi magang : Bappelitbangda Batu Bara

Telah menyelesaikan magang di instansi tersebut mulai dari tanggal 4 April 2022 hingga 5 Agustus 2022.

Dengan mempertimbangkan segala aspek, baik dari segi bobot pekerjaan maupun pelaksanaan magang, maka kami memutuskan bahwa yang bersangkutan telah menyelesaikan kewajibannya dengan hasil sebagai berikut :

No.	Aspek Penilaian	Bobot	Nilai (1-10)	Nilai x Bobot
1	Kemampuan menyelesaikan masalah	20%	9	1.8
2	Kemampuan menganalisa dan merancang	20%	9	1.8
3	Kedisiplinan	10%	9	0.9
4	Komunikasi	10%	9	0.9
5	Kerja sama	10%	9	0.9
6	Etos kerja	10%	9	0.9
7	Kepemimpinan	10%	9	0.9
8	Kreativitas	10%	9	0.9
		100%	72	9

Keterangan :

- 1 – 2 : Sangat Buruk
- 3 – 4 : Buruk
- 5 – 6 : Cukup
- 7 - 8 : Baik
- 9-10 : Sangat Baik

Batu Bara, 05 Agustus 2022

Supervisor, Kasubag Ummur dan Kepegawaian



(David Partogi Banjarnahor. SE)

LAMPIRAN 9: Daftar Hadir Magang

















DAFTAR HADIR MAGANG


Bulan/Tahun: April/2022

Nama Instansi : Bappelitbangda Batu Bara

Nama Mahasiswa : Adinda Fitriana

Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas	Paraf Supervisor
1	05/04/2022	7	Scan file SPJ GU 4 yang akan di input, input GU 4 di Aplikasi SIPD	
2	06/04/2022	7	Input GU 4 di Aplikasi SIPD	
3	07/04/2022	7	Input GU 4 di Aplikasi SIPD, Membuat BKU, Pembuatan LPJ, Verifikasi LPJ, Pembuatan SPJ, Verifikasi SPJ, Pembuatan SPP, Verifikasi SPP, Pembuatan SPM, Verifikasi SPM.	
4	08/04/2022	7	Menyusun GU yang sudah selesai di input untuk diserahkan ke BKAD	
5	11/04/2022	7	Scan file SPJ GU 5 yang akan di input, input GU 5 di Aplikasi SIPD	
6	12/04/2022	7	Input GU 5 di Aplikasi SIPD	
7	13/04/2022	7	Input GU 5 di Aplikasi SIPD, Membuat BKU, Pembuatan LPJ, Verifikasi LPJ, Pembuatan SPJ, Verifikasi SPJ, Pembuatan SPP, Verifikasi SPP, Pembuatan SPM, Verifikasi SPM.	
8	14/04/2022	7	Menyusun GU 5 yang sudah selesai di input untuk diserahkan ke BKAD	
9	18/04/2022	7	Membuat Buku Kendali SPT	
10	19/04/2022	7	Membuat Buku Kendali SPT	
11	20/04/2022	7	Menginput Gaji ASN dari Aplikasi SIPD ke SIMDA	
12	21/04/2022	7	Menginput Gaji ASN dan Gaji Honorer dari Aplikasi SIPD ke SIMDA	
13	22/04/2022	7	Menginput TPP dan Honorarium ASN dari Aplikasi SIPD ke SIMDA	
14	25/04/2022	7	Scan file SPJ GU 6 yang akan di input, input GU 6 di Aplikasi SIPD	
15	26/04/2022	7	Input GU 6 di Aplikasi SIPD	
16	27/04/2022	7	Input GU 6 di Aplikasi SIPD, Membuat BKU, Pembuatan LPJ, Verifikasi LPJ, Pembuatan SPJ, Verifikasi SPJ, Pembuatan SPP, Verifikasi SPP,	

			Pembuatan SPM, Verifikasi SPM.	
17	28/04/2022	7	Menyusun GU 6 yang sudah selesai di input untuk diserahkan ke BKAD	
18	29/04/2022	-	Cuti Bersama Idul Fitri	

Batu Bara, 29 April 2022



 (Adinda Fitriana)























 (David Partogi Banjarnahor. SE)

DAFTAR HADIR MAGANG**Bulan/Tahun: Mei/2022**

Nama Instansi : Bappelitbangda Batu Bara

Nama Mahasiswa : Adinda Fitriana

Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas	Paraf Supervisor
1	2/05/2022	-	Idul Fitri	
2	3/05/2022	-	Idul Fitri	
3	4/05/2022	-	Cuti Bersama Idul Fitri	
4	5/05/2022	-	Cuti Bersama Idul Fitri	
5	6/05/2022	-	Cuti Bersama Idul Fitri	
6	9/05/2022	8	Mengumpulkan Data ASN dan Non ASN OPD	
7	10/05/2022	8	Validasi Data ASN dan Non ASN OPD	
8	11/05/2022	8	Memilah Data Cakupan Layanan Aplikasi <i>Stunting</i>	
9	12/05/2022	8	Membantu menyelesaikan SKP Sub Koordinator Pemerintahan	
10	13/05/2022	8	Membantu Menyelesaikan SOP Sub Koordinator Pemerintahan	
11	17/05/2022	8	Scan file SPJ GU 7 yang akan di input, input GU 7 di Aplikasi SIPD	
12	18/05/2022	8	Input GU 7 di Aplikasi SIPD	
13	19/05/2022	8	Input GU 7 di Aplikasi SIPD, Membuat BKU, Pembuatan LPJ, Verifikasi LPJ, Pembuatan SPJ, Verifikasi SPJ, Pembuatan SPP, Verifikasi SPP, Pembuatan SPM, Verifikasi SPM	
14	20/05/2022	8	Menyusun GU 7 yang sudah selesai di input untuk diserahkan ke BKAD	
15	23/05/2022	8	Mengedit dan menyusun SOP Lengkap Sub bagian Umum Bappelitbangda	
16	24/05/2022	8	Mengedit dan menyusun SOP Lengkap Sub bagian Keuangan Bappelitbangda	
17	25/05/2022	8	Mengedit dan menyusun SOP Lengkap Sub Koordinator Proram Bappelitbangda	
18	27/05/2022	8	Mengedit dan menyusun SOP Bappelitbangda	
19	30/05/2022	8	Mengedit Infopak Perencanaan, Perekonomian, Pemerintahan	
20	31/05/2022	8	Mengedit Infopak Perencanaan, Perekonomian, Pemerintahan	

Batu Bara, 31 Mei 2022



(Adinda Fitriana)



(David Partogi Banjarnahor. SE)






















DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: Juni/2022

Nama Instansi : Bappelitbangda Batu Bara

Nama Mahasiswa : Adinda Fitriana

Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas	Paraf Supervisor
1	2/06/2022	8	Mengetik dan mengisi Rnhr Renja Bappelitbangda 2023	
2	3/06/2022	8	Mengetik dan mengisi Tabel Rancangan Renja 2023	
3	6/06/2022	8	Mengetik dan mengisi Tabel Rancangan Renja 2023	
4	7/06/2022	8	Mengetik dan mengisi Tabel PPAS P-APBD 2022	
5	8/06/2022	8	Mengetik dan mengisi Perubahan Renja Bappelitbangda Tahun 2022	
6	9/06/2022	8	Mengetik dan mengisi Perjanjian Kinerja Bappelitbangda Es II, III, IV	
7	10/06/2022	8	Membuat Rincian Plafon Anggaran Sementara SKPD Per Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	
8	13/06/2022	8	Scan file SPJ GU 8 yang akan di input, input GU 8 di Aplikasi SIPD	
9	14/06/2022	8	input GU 8 di Aplikasi SIPD	
10	15/06/2022	8	input GU 8 di Aplikasi SIPD	
11	16/06/2022	8	input GU 8 di Aplikasi SIPD, Membuat BKU, Pembuatan LPJ, Verifikasi LPJ, Pembuatan SPJ, Verifikasi SPJ, Pembuatan SPP, Verifikasi SPP, Pembuatan SPM, Verifikasi SPM.	
12	17/06/2022	8	Menyusun GU 8 yang sudah selesai di input untuk diserahkan ke BKAD	
13	20/06/2022	8	Mengarsip Surat Masuk dan Surat Keluar, melengkapi berkas SPJ Makan Minum, SPJ Honor Narasumber dan Pembawa Acara untuk diverifikasi ke Sub Bagian Keuangan	
14	21/06/2022	8	Membuat Daftar Hadir Rapat, SPJ Makan Minum, SPJ Honor Narasumber dan Pembawa Acara untuk Acara Sosialisasi Perbup No. 8 Tahun 2022 Tentang Inovasi Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Batu Bara	
15	22/06/2022	8	Mengikuti Pelaksanaan Kegiatan Acara Sosialisasi Perbup No 8 Tahun 2022 tentang inovasi di lingkungan pemerintahan Kabupaten Batu Bara	
16	23/06/2022	8	Merekapitulasi Data Peserta Lomba Inovasi Daerah Kab. Batu Bara	
17	24/06/2022	8	Mengevaluasi Data Peserta Lomba Inovasi Daerah Kab. Batu Bara	
18	27/06/2022	8	Membuat surat undangan acara FGD laporan hasil survey pengukuran IKM perihal kegiatan penanganan Stunting Kab. Batu Bara dan daftar hadir acara	
19	28/06/2022	8	Membuat SPJ Makan Minum Acara FGD laporan hasil survey pengukuran IKM perihal kegiatan penanganan Stunting Kab. Batu Bara	
20	29/06/2022	8	Merekapitulasi Data Peserta Lomba Inovasi Daerah Kab. Batu Bara	
21	30/06/2022	8	Mempersiapkan SPJ Makan Minum untuk Acara Indeks Pengelolaan Keuangan Daerah (IPKD)	

Batu Bara, 30 Juni 2022



(Adinda Fitriana)



(David Partogi Banjarnahor. SE)

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: Juli/2022

Nama Instansi : Bappelitbangda Batu Bara

Nama Mahasiswa : Adinda Fitriana

Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas	Paraf Supervisor
1	1/07/2022	8	Persiapan Pemutakhiran/verifikasi Peserta Lomba Inovasi dan hal-hal lainnya yang dibutuhkan	
2	4/07/2022	8	Mengedit dan Menyusun SOP Lengkap Bappelitbangda T.A. 2022	
3	5/07/2022	8	Mengedit dan Menyusun SOP Lengkap Bappelitbangda T.A. 2022	
4	6/07/2022	8	Melengkapi berkas-berkas SPJ yang akan diverifikasi ke Sub Bagian Keuangan	
5	7/07/2022	8	Mempersiapkan hal – hal yang dibutuhkan dalam acara Rapat Sosialisasi Petunjuk Teknis dan Tata Cara Pendaftaran Lomba Inovasi Daerah Provsu 2022 yang dilakukan via Zoom Meeting	
6	8/07/2022	8	Mengikuti Webinar Asosiasi Klaster Indonesia (AKSI) dengan Tema Inovasi Klaster di Indonesia Via Zoom Meeting	
7	11/07/2022	8	Verifikasi data Inovasi OPD di Aplikasi Sistem Basis Data Inovasi Daerah (SIBADA) Kab. Batu Bara	
8	12/07/2022	8	Verifikasi data Inovasi Kecamatan di Aplikasi Sistem Basis Data Inovasi Daerah (SIBADA) Kab. Batu Bara	
9	13/07/2022	8	Verifikasi data Inovasi Kelurahan di Aplikasi Sistem Basis Data Inovasi Daerah (SIBADA) Kab. Batu Bara	
10	14/07/2022	8	Verifikasi Data Inovasi Desa di Aplikasi Sistem Basis Data Inovasi Daerah (SIBADA) Kab. Batu Bara	
11	15/07/2022	8	Verifikasi Data Inovasi PKK Desa di Aplikasi Sistem Basis Data Inovasi Daerah (SIBADA) Kab. Batu Bara	
12	18/07/2022	8	Membuat SPJ Honor Tenaga Ahli Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	
13	19/07/2022	8	Mengarsip berkas-berkas SPJ yang sudah selesai/dicairkan	
14	20/07/2022	8	Merekap hasil pengumuman seleksi lomba inovasi Kabupaten Batu Bara	
15	21/07/2022	8	Merekap hasil pengumuman seleksi lomba inovasi Kabupaten Batu Bara	
16	22/07/2022	8	Membuat surat izin Kuliah Kerja Nyata Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	
17	25/07/2022	8	Pengeditan dan Penyelesaian SOP Bappelitbangda, memperbaiki dan memverifikasi SPJ kegiatan dari Sub Bidang Sosial, Ekonomi, dan Pemerintahan ke sub bagian keuangan, meminta paraf hierarki dan tanda tangan dokumen kwintansi kepada Staf, Sub Koordinator, Kabit, Sekretaris, dan Kaban, memperbaiki surat izin Kuliah Kerja Nyata Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dan Pakta Integritas Penginputan Indeks Inovasi Daerah	
18	26/07/2022	8	Mencari data di Batu Bara Dalam Angka (BARADA) 2021 terkait IPM, pendapatan regional per kapita, persentase penduduk miskin, tingkat pengangguran terbuka di Kab. Batu Bara	

19	27/07/2022	8	Mencari data di Batu Bara Dalam Angka (BARADA) 2022 terkait IPM, pendapatan regional per kapita, persentase penduduk miskin, tingkat pengangguran terbuka di Kab. Batu Bara	Pa
20	28/07/2022	8	Mengunggah data di IPM, pendapatan regional per kapita, persentase penduduk miskin, tingkat pengangguran terbuka di Kab. Batu Bara di https://indeks.inovasi.litbang.kemendagri.go.id/	Pa
21	29/07/2022	8	Membuat data terkait penetapan hasil verifikasi lomba inovasi Daerah Kab. Batu Bara	Pa.

Batu Bara, 29 Juli 2022



(Adinda Fitriana)



(David Partogi Banjarnahor. SE)






DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: Agustus/2022.

Nama Instansi : Bappelitbangda Batu Bara

Nama Mahasiswa : Adinda Fitriana

Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas	Paraf Supervisor
1	1/05/2022	8	Rekapitulasi indikator kegiatan Lomba Inovasi Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022 secara keseluruhan	
2	2/05/2022	8	Rekapitulasi indikator kegiatan Lomba Inovasi Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022 secara keseluruhan	
3	3/05/2022	8	Membuat tabel form penilaian untuk Lomba Inovasi Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022	
4	4/05/2022	8	Membuat form penilaian juri untuk acara final Lomba Inovasi Daerah Kab. Batu Bara Tahun 2022	
5	5/05/2022	8	Membuat dan melengkapi form penilaian juri untuk acara final Lomba Inovasi Daerah Kab. Batu Bara Tahun 2022, membuat format piagam penghargaan untuk juara Lomba Inovasi Daerah Kab. Batu Bara Tahun 2022, mencari desain piala untuk pemenang Lomba Inovasi Daerah Kab. Batu Bara Tahun 2022	

Batu Bara, 05 Agustus 2022



(Adinda Fitriana)



(David Partogi Banjarnahor. SE)

LAMPIRAN 10: Surat Keterangan Hasil Tes Kemiripan



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung P.10, Jl. Air Patahville
Diyana Utara, Gunung Lirata, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 821546, 82362, 82376
F. (0274) 822588
E. info@iui.ac.id
W. www.iui.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL TES KEMIRIPAN

No.: 993/Ka.Div/10/Div.PP/X/2023

Bismillahirrahmaanirrahiim.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Adinda Fitriana**
Nomor Mahasiswa : **19311369**
Dosen Pembimbing : **Prof., Dr. Muafi S.E., M.Si.**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Karya Ilmiah : **Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara)**
Nomor Hp : **082242408114**

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses tes kemiripan (*similarity test*) menggunakan **Turnitin** dengan hasil **14% (empat belas persen)** sesuai aturan batas minimal dinyatakan lolos yang diberlakukan di Universitas Islam Indonesia yaitu sebesar 20% (dua puluh persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Yogyakarta, 4 Oktober 2023

Kepala Divisi Pengelolaan Pengetahuan,



Setiawan, S.IP., M.IP.

LAMPIRAN 11: Data Diri Informan

- 1) Nama : H. Abdu Zahrul, S. Sos, M.Si
Jabatan : Kepala Badan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara
Bidang : Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah

- 2) Nama : David Partogi Banjarnahor, SE
Jabatan : Kasubbag Umum dan Kepegawaian
Bidang : Umum dan Kepegawaian

- 3) Nama : Deni Hardedi Bangun, ST
Jabatan : Kabid Penelitian dan Pengembangan
Bidang : Penelitian dan Pengembangan

- 4) Nama : Sriulina BR Sembiring, SP, MPWK
Jabatan : Penyusun Rencana Kegiatan Dan Anggaran
Bidang : Penelitian dan Pengembangan

- 5) Nama : Mutiara Sari, A.Md
Jabatan : Verifikator Keuangan
Bidang : Keuangan

- 6) Nama : Dwi Riza Ananda, S.E
Jabatan : Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran
Bidang : Penelitian dan Pengembangan