



Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Optimalisasi Kinerja Tim: Studi Kasus di Kantor Walikota Pekanbaru

Ella Nadya¹, Nur Mentari², Rika Mitaliani³, Jumiatul Mulya⁴

¹²Universitas Terbuka

²⁴Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perdagangan

³Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Email: 042425165@ecampus.ut.ac.id¹, 03005250@ecampus.ut.ac.id nurmentari66@gmail.com², rika31mitaliani@gmail.com³, jumiatulmulya89@gmail.com⁴

ABSTRAK

Para pemimpin transformasional terkenal karena menginspirasi anggota tim mereka untuk melakukan tujuan yang luar biasa dan melampaui. Pemahaman dan keterampilan anggota tim menjadi faktor kunci dalam mendongkrak produktivitas. Selain itu, pengelolaan data yang baik juga diperlukan agar setiap pekerja dapat bekerja lebih efisien. Penelitian ini bertujuan untuk memperdalam wawasan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap tingkat produktivitas pegawai di Kantor Wali Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dibangun atas pertanyaan literatur yang ada. Dengan menggunakan metode ini, penelitian ini melakukan tinjauan sistematis yang mengumpulkan, membandingkan, dan merangkum temuan penelitian sebelumnya, khususnya yang membahas tentang kepemimpinan transformasional dan efektivitas kerja di koperasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa manajemen yang baik berdampak langsung pada produktivitas tim, terutama di sektor komersial. Gaya kepemimpinan ini, pada gilirannya, mendorong wali kota untuk memotivasi, menginspirasi, dan memberi energi kepada staf, sehingga mereka dapat melampaui target dan menghasilkan peningkatan produktivitas, kreativitas, dan kolaborasi. Elemen-elemen kunci dari kepemimpinan transformasional termasuk mengkomunikasikan visi yang jelas, stimulasi intelektual, pertimbangan individu, dan pemberdayaan anggota tim, yang efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan kualitas kinerja kerja. Penggunaan kepemimpinan yang didorong oleh perubahan dalam kantor walikota Pekanbaru bersama mengungkapkan hubungan positif yang kuat dengan meningkatkan efisiensi tim, terutama dengan mendorong kreativitas, pertumbuhan individu, dan otonomi. Pendekatan manajemen ini membantu mencapai tujuan utama perusahaan dengan menumbuhkan tempat kerja yang hidup dan efisien.

Kata kunci: Kantor Walikota Pekanbaru, Kepemimpinan, Kinerja Tim, Transformasional

PENDAHULUAN

Studi Winarti (2022) menunjukkan bahwa menggunakan metode kepemimpinan yang berorientasi perubahan meningkatkan kinerja. Wawasan yang mengubah cara kita melihat berbagai hal dapat memberi kita pandangan baru tentang bagaimana kita menangani informasi. Pemimpin transformatif meningkatkan antusiasme pekerja dan meningkatkan output pekerjaan mereka, yang pada gilirannya menguntungkan organisasi (Darmawan dkk., 2024). Para pemimpin transformasional, menurut Kun Wahyu Wardana (2024), menginspirasi tim mereka

untuk dengan sepenuh hati mengejar tujuan organisasi mereka dan melampaui tingkat kinerja yang biasa (Kiliç, 2021).

Para pemimpin transformasional sangat penting untuk membuat perubahan yang diperlukan untuk memastikan bahwa transformasional dapat mengubah perusahaan dengan secara jelas menyatakan tujuan di masa depan. Dengan berbagi tujuan ini dengan jelas, mereka dapat dapat mengubah hal ini, mereka dapat dengan jelas, mereka dapat dapat dengan jelas, mereka dapat dapat dengan baik, mereka dapat dengan jelas, mereka dapat dengan jelas, mereka dapat dapat mengubah tujuan ini, mereka dapat dengan jelas, mereka dapat dengan jelas, mereka dapat dengan dapat mengubah tujuan ini, mereka dapat dengan jelas, mereka dapat dengan jelas, mereka dapat dengan dapat mengubah tujuan ini, mereka dapat dengan jelas, mereka dapat dengan jelas, mereka dapat dapat mengubah.

Transformasional sangat meningkatkan efisiensi kelompok. Menurut Akmaluddin et al (2023), gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan terutama mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Melakukan tugas dan tanggung jawab bisnis menuntut orang - orang yang berdedikasi, gesit, dan terampil, memiliki bakat dan kemampuan penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Pemimpin transformasional harus mampu menetapkan, mengomunikasikan, dan mewujudkan arah organisasinya dengan tegas, sementara karyawan hanya mau maju jika mereka percaya pada atasan yang konsisten. Atasan seperti itu mampu mendorong timnya untuk meningkatkan kualitas kerja demi kepentingan perusahaan. Namun, meskipun visi besar telah ditetapkan, pendekatan kepemimpinan berbasis perubahan terkadang mungkin tidak cukup meyakinkan bagi semua anggota organisasi. Dalam kondisi seperti itu, membimbing kelompok dengan instruksi yang jelas terbukti lebih efektif dalam mencapai target bisnis dan mempertahankan tingkat produksi yang tinggi (Lince Sipayung dan Justine Tanuwijaya, 2024). Penelitian Kun Wahyu Wardana (2024) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan ini, ketika difokuskan pada inovasi, mendorong partisipasi aktif karyawan dan pada akhirnya mengarahkan mereka untuk meningkatkan standar kinerja harian. Singkatnya,

kepemimpinan yang inspiratif berfungsi sebagai mesin motivasi yang memberi energi pada tenaga kerja sehingga mereka tidak hanya memenuhi target, tetapi berani melampauinya.

Pencapaian hasil terbaik sangat penting bagi sektor koperasi untuk memenuhi tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Efektivitas dapat dipahami sebagai kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan rumusan awal. Dalam praktiknya, hal ini bergantung pada bagaimana staf bertindak sesuai dengan norma, aturan, dan nilai perusahaan, sekaligus menghasilkan keluaran yang memenuhi harapan manajemen. Efisiensi dinilai oleh kombinasi lima aspek: kemampuan pekerjaan, ketelitian dalam penyelesaian pekerjaan, kepatuhan terhadap aturan kerja, peningkatan kinerja pekerjaan, dan kesiapsiagaan untuk ide - ide baru. Zunan Setiawan dkk (2024) menyoroti bahwa efektivitas sangat penting dan berfungsi sebagai ukuran untuk menilai prestasi entitas. Juga, metode terbaik untuk menunjukkan keunggulan perusahaan atas orang lain adalah dengan hasil bisnisnya. Kelompok saat ini mungkin tidak memandang orang semata -mata sebagai sumber daya, tetapi perlu membuat metode untuk membina dan menggunakan kemampuan baru yang diperlukan untuk pekerjaan yang baik dalam pekerjaan tertentu. Pendekatan ini menggabungkan aset karyawan tetap dengan kemampuan beradaptasi dengan cepat saat lingkungan berubah, terutama saat perubahan tersebut memengaruhi produktivitas. Kemampuan tim untuk bergerak secara lincah menjadi persyaratan utama untuk kemajuan berkelanjutan dalam kelompok kerja mana pun menurut Hartono dan Selvia Fransiska Wijaya (2025). Dalam penelitiannya pada tahun 2020, Daderman

mengusulkan dua cara untuk menilai kinerja pekerjaan: melalui penyelesaian tugas dan relevansi dengan konteks. Pendekatan pertama berpendapat bahwa manusia sebagian besar bertanggung jawab atas kenaikan suhu global, sedangkan yang kedua menekankan bahwa variasi iklim alami mungkin memainkan peran yang jauh lebih besar.

Mengarahkan dan memengaruhi kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama adalah apa yang kita sebut kepemimpinan. Dalam suatu organisasi, kepemimpinan bertindak sebagai benang penghubung yang menyatukan individu dan mendorong hasil yang optimal. Phuong dan Ha (2022) mencatat bahwa manajemen yang baik harus mampu menginspirasi, meningkatkan kepercayaan diri, sekaligus memperjelas tugas dan tanggung jawab setiap orang. Temuan Ahmad Mukhtamal dkk (2024) menunjukkan pola kepemimpinan yang inklusif, yang mendorong kerja menuju tujuan bersama, yang mampu meningkatkan efisiensi dan kerja sama dalam perusahaan.

Kepemimpinan transformasional berupaya mengubah individu dan tim melalui dorongan, stimulasi, dan pemberian pemberdayaan yang nyata. Pemimpin jenis ini mampu memberikan arahan yang jelas, menumbuhkan kreativitas, dan menciptakan iklim yang

mendukung inovasi dan pertumbuhan. Kushariyadi dkk (2024) mengemukakan bahwa ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang utama adalah adanya tujuan yang jelas, adanya dukungan emosional kepada anggota tim, dan kemampuan untuk menumbuhkan dedikasi kelompok terhadap tujuan bersama. Penelitian yang dilakukan oleh Fadjar Muliawan dkk (2025) juga menunjukkan bahwa pemimpin transformasional berperan penting dalam menumbuhkan keterlibatan kerja, meningkatkan motivasi, dan memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi.

Efisiensi Efisiensi Kelompok Efisiensi adalah tentang hasil dari upaya bersama yang dicapai oleh anggota tim yang bekerja bersama untuk memenuhi tujuan perusahaan. Di dalam perusahaan, efektivitas tim diukur dengan seberapa cepat tugas selesai, kreativitas, kepatuhan terhadap aturan kerja, dan membantu mencapai tujuan perusahaan (Phuong dan Ha, 2022). Daderman (2020) membagi efektivitas tim menjadi dua aspek utama. Salah satunya adalah pelaksanaan pekerjaan, yang terkait dengan efektivitas kerja, dan yang lainnya adalah kinerja konteks, yang mencakup keterlibatan sosial dan dedikasi kepada perusahaan. Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja tim dengan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, memberikan instruksi yang jelas, dan memotivasi anggota tim untuk mencapai lebih dari yang diharapkan (Hamntra dkk., 2023).

Dalam teori kepemimpinan transformasional yang diperkenalkan Bass dan Avolio (1985), para pemimpin dikatakan memberi dampak positif melalui empat ciri utama. Kun Wahyu Wardana (2024) menegaskan bahwa konsep itu tetap relevan di dunia perusahaan, sebab pemimpin yang inspiratif mampu meningkatkan motivasi kerja dosen dan menciptakan iklim organisasi yang lebih produktif. Temuan serupa dari penelitian Jermias Prawar dan kolega (2024) menunjukkan penerapan teori tersebut secara konsisten mampu mengangkat semangat dan produktivitas tim, khususnya di lingkungan kantor.

Dengan cara ini, pemimpin bisa mendorong anggotanya melampaui tolok ukur dan meraih tujuan bersama. Perubahan besar sering lahir dari dukungan positif, dorongan yang konsisten, tantangan mental yang wajar, dan perhatian pribadi yang diberikan kepada setiap orang.

Selanjutnya, pengelolaan data tetap menjadi fondasi penting dalam penelitian ini. Edopkolor (2022) menunjukkan bahwa sistemian data yang rapi dapat secara langsung

menggenjot efisiensi tim. Upaya kolektif yang memadukan panduan kreatif dengan pertukaran pengetahuan karenanya dianggap telah menghadirkan metode cerdas untuk membangun tim yang produktif, inovatif, dan orisinal.

Menurut Ahmad Mukhtar et al (2024), kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk mendorong suasana tempat kerja yang positif dengan memotivasi anggota tim dan memfasilitasi komunikasi terbuka. Para pemimpin yang mengubah hal-hal menjadi lebih baik sangat penting dalam menciptakan budaya yang mempromosikan ide-ide baru, keterlibatan, dan kerja sama.

Kinerja tim adalah indikator penting keberhasilan bisnis. Hartono dan Selvia Fransiska Wijaya (2025) menggambarkan keberhasilan kelompok yang berasal dari upaya bersama anggota untuk mencapai tujuan bersama. Lima elemen utama yang mempengaruhi kinerja tim meliputi: 1) Keterampilan Tugas: Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan standar tinggi. 2) Kelengkapan Tugas: Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu dan kualitas target.

3) Disiplin kerja: Tingkat kepatuhan terhadap aturan organisasi. 4) Peningkatan pekerjaan: Kemampuan untuk berkembang melalui pembelajaran dan inovasi. 5) Kesiapan Inovasi: Kemampuan tim untuk menanggapi perubahan dengan solusi kreatif.

Di lingkungan kerja, prestasi individu kerap ditentukan oleh seberapa dalam mereka terikat secara emosional dan seberapa kuat hubungan yang mereka bangun dengan tugas yang diemban. Phuong dan Ha (2022) menyoroti efisiensi sebagai ukuran utama penampilan perusahaan. Dalam tim yang bersama-sama memasarkan produk, pengaruh positif yang diberikan manajer terhadap kinerja karyawan tetap menjadi titik perhatian utama. Penelitian ini memadukan beragam teknik pengelolaan data demi mendorong kerja sama, inovasi, dan efisiensi menuju sasaran bersama.

Berdasarkan gagasan itu, kepemimpinan dapat dipandang sebagai proses di mana seorang pemimpin menuntun anggota kelompok atau organisasi untuk meraih tujuan kolektif. Pada organisasi modern, kemampuan memimpin menjadi kunci menyatukan orang-orang, menerangkan arah perusahaan, dan memastikan setiap orang memahami tugasnya. Kepemimpinan yang berhasil mencakup kemampuan membangun kepercayaan, menginspirasi tim, dan menciptakan iklim kerja yang kolaboratif serta produktif (Phuong & Ha, 2022).

Pemimpin transformasional membawa kelompoknya menuju kemajuan berarti dengan terus memotivasi, mengangkat, dan memberi dukungan praktis kepada setiap anggotanya. Metode ini berfokus pada elemen-elemen kunci: memberikan contoh, memotivasi teman sebaya, merangsang pemikiran, dan menawarkan perhatian pribadi. Para pemimpin transformasional memotivasi staf untuk mencapai dan melampaui tujuan dengan menumbuhkan tujuan bersama, mempromosikan kreativitas, dan membantu pengembangan individu (Kun Wahyu Wardana, 2024).

Dalam konsep kepemimpinan yang digerakkan oleh perubahan oleh Bass dan Avolio, para pemimpin ini memberikan contoh yang baik (pengaruh ideal), berbagi visi yang menarik (motivasi inspirasional), mempromosikan kreativitas dan analisis yang bijaksana (kecerdasan konsep ini penting untuk mengembangkan lingkungan kerja yang berorientasi tim dan kreatif yang meningkatkan keefektifan operasi pemasaran bersama, bersama dengan keseluruhan kemakmuran perusahaan (Jermias Prawar dkk., 2024).

METODOLOGI

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif yang berfokus pada kepustakaan. Penelitian ini bermaksud untuk memeriksa, meneliti, dan menggabungkan

berbagai karya terkait, terutama tentang kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap efisiensi kerja bersama kantor walikota Pekanbaru. Studi perpustakaan, juga disebut sebagai studi perpustakaan atau pemeriksaan literatur, bertujuan mengumpulkan data dari beragam publikasi seperti artikel ilmiah, buku, dan laporan studi. Sumber-sumber ini digunakan untuk mendapatkan wawasan yang lebih dalam mengenai konsep dan implementasi kepemimpinan transformasional.

Selain pengumpulan data tertulis, studi ini juga melakukan pertemuan langsung dengan para pemimpin perusahaan, pengawas, dan staf di kantor walikota Pekanbaru. Melalui percakapan tersebut, peneliti berusaha mendapatkan informasi tambahan mengenai penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi dan untuk menggali lebih dalam dampaknya terhadap efektivitas tim dalam konteks kerja sama.

Data yang terkumpul dari sumber literatur dan wawancara kemudian dianalisis secara kualitatif, kegiatan ini bertujuan mengorganisir, mencocokkan, dan memasangkan detail kunci agar terbentuk gambaran menyeluruh tentang tema yang diteliti. Dalam prosesnya, para peneliti mencermati pola, motif, dan gagasan utama yang muncul, selanjutnya mengaitkannya dengan teori-teori kepemimpinan berorientasi perubahan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Walikota Pekanbaru

A. Hasil Penelitian

Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Walikota Pekanbaru:

1. Pengaruh motivasi yang menginspirasi dalam memperbaiki komunikasi yang efisien dan kerjasama kelompok

Wali Kota Pekanbaru menekankan bahwa komunikasi yang berjalan lancar, dan tanpa gangguan, sangat menentukan bagaimana timnya berkolaborasi. Ia secara rutin mendorong ruang diskusi yang konstruktif dan memberi staf alat untuk mengemukakan ide baru atau tantangan yang muncul.

Ulasan hasil wawancara menunjukkan bahwa dorongan positif dari sang wali kota tidak hanya mendorong kinerja pegawai, tetapi juga menanamkan rasa saling percaya. Ketika setiap bidang berkembang lewat solusi sesama, sore demi sore tim belajar menyelesaikan konflik dengan lebih terampil. Penelitian ini menganalisis satu contoh kepemimpinan transformasional yang berhasil. Dengan komunikasi efisien yang memberi ruang untuk kerja sama, lingkungan di Kantor Wali Kota Pekanbaru akhirnya tumbuh menjadi atmosfer kerja harmonis yang mengutamakan kolaborasi antartim.

2. Pendekatan Motivasi Inspiratif dan Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Budaya Kerja Pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru

Walikota dan wakilnya meyakini bahwa dorongan kerja yang bersifat inspiratif berdampak besar pada sikap pegawai. Mereka secara konsisten memberikan umpan balik, baik dalam forum resmi maupun percakapan santai, tentang pencapaian setiap staf. Selain itu, rencana penerapan sistem penilaian kinerja yang transparan memungkinkan setiap karyawan memahami seberapa banyak ia berkontribusi bagi tujuan organisasi. Masukan yang diberikan

selama proses penilaian itu dirasakan sangat positif dan memperkuat keyakinan diri anggota tim untuk maju lebih jauh.

Kantor Walikota Pekanbaru dengan pendekatan inspiratif dan evaluasi rutin telah membentuk tim yang lebih solid. Pegawai mengaku bahwa walau aktivitas sehari-hari terkadang melelahkan, tinjauan objektif justru membantu mereka mengidentifikasi bidang yang masih perlu diperbaiki. Dengan motivasi yang terarah dan umpan balik yang tepat, produktivitas serta dedikasi staf terhadap sasaran bersama tanpa disadari meningkat. Karena itu, lingkungan kerja di kantor tersebut telah merintis budaya kolaboratif yang menempatkan pembelajaran dan peningkatan kualitas pelatihan sebagai hal utama.

3. Pemberdayaan Pegawai sebagai Strategi Peningkatan Produktivitas dan Inovasi di Kantor Walikota Pekanbaru

Hasil wawancara menunjukkan Walikota Pekanbaru menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan kapasitas pegawai. Program pelatihan itu dirancang bukan sekadar mengasah keterampilan teknis, tetapi juga memberdayakan pegawai agar mampu mengambil keputusan secara mandiri. Lebih jauh, Walikota aktif mendorong stafnya untuk berinovasi dan menciptakan solusi baru dalam tugas sehari-hari. Banyak pegawai mengaku merasa dihargai dan semakin termotivasi untuk membantu mencapai visi dan misi kota.

Praktik pemberdayaan di Kantor Walikota Pekanbaru sudah nyata berdampak positif pada produktivitas dan daya inovasi. Karyawan menunjukkan rasa percaya diri dan keterampilan yang lebih matang saat menjalankan tugas. Walikota menambahkan bahwa ketika anggota tim bersemangat, mereka lebih berani mengembangkan metode kerja dan pengajaran yang segar. Keadaan ini tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga menaikkan efisiensi serta keluaran seluruh organisasi. Temuan tersebut membuktikan pemberdayaan berhasil mewujudkan lingkungan kerja kolaboratif dan inovatif.

4. Penerapan Prinsip Keadilan dalam Kepemimpinan untuk Meningkatkan Produktivitas dan Kerjasama Pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru

Wawancara dengan Walikota Pekanbaru menunjukkan bahwa penerapan prinsip keadilan dalam melaksanakan tugas menjadi prioritas utama. Walikota memastikan setiap pekerjaan diserahkan kepada pegawai sesuai kemampuan dan kualifikasinya, sehingga tak ada individu yang merasa dikritik atau diperlakukan tidak adil. Kebijakan ini diakui para karyawan, yang kemudian merasakan bangga dan meningkatkan etos kerjanya. Konsultasi antara pimpinan dan tim sebelum penugasan juga dipandang sebagai unsur fundamental dari kepemimpinan transformasional di kota ini.

Wawancara yang sama menunjukkan bahwa prinsip keadilan menciptakan praktik kerja yang lebih kolaboratif di Kantor Walikota Pekanbaru. Menurut tim, penugasan yang adil membuat mereka merasa dihargai dan memperkuat hubungan baik di antara rekan kerja. Walikota berpendapat kondisi ini memungkinkan setiap individu memberi yang terbaik dan pada gilirannya meningkatkan efisiensi kerja secara keseluruhan. Dengan kata lain, pendekatan yang adil tak hanya berdampak pada produktivitas tetapi juga mengangkat semangat tim dalam mencapai tujuan bersama.

B. Pembahasan

1. Peran motivasi inspiratif dalam meningkatkan komunikasi efektif dan kolaborasi tim

Teori kepemimpinan transformasional membantu kita menangkap bagaimana pemimpin bisa menginspirasi dan memotivasi orang-orang sekitar. Ramadani dan koleganya (2024) menunjukkan bahwa motivasi yang bersifat inspiratif menjadi dasar utama untuk komunikasi yang efektif. Karena itu, tugas seorang manajer bukan sekadar menyampaikan informasi, tetapi juga membangkitkan semangat dan mendorong timnya menuju tujuan bersama. Kim (2021) menambahkan bahwa komunikasi terbuka dan perhatian pada perasaan anggota tim sangat penting untuk terciptanya suasana kerja positif. Hal ini jelas sangat relevan di perusahaan-perusahaan yang harus menguatkan visi dan tujuan bersama.

Tinjauan literatur lainnya juga mendukung anggapan bahwa motivasi inspiratif berdampak nyata terhadap kerja sama dalam tim. Biénkowska dan Tworek (2020) menemukan bahwa pemimpin memperkuat persatuan tim melalui komunikasi terbuka yang bersandar pada visi bersama. Temuan ini juga terlihat di Kantor Walikota Pekanbaru, di mana pimpinan memberi umpan balik konstruktif dan mendukung perasaan staf. Dengan petunjuk yang jelas dan dorongan bagi setiap anggota untuk tampil optimal, para pemimpin dapat mempererat kerja sama sekaligus meningkatkan produktivitas demi pencapaian target strategis perusahaan.

2. Pendekatan Inspirational Motivation dan Dampak Penilaian Kinerja Terhadap Budaya Kerja di Lingkungan Kantor Walikota Pekanbaru

Motivasi yang muncul dari inspirasi merupakan unsur kunci dalam kepemimpinan transformasional dan secara langsung memengaruhi semangat kerja tim. Buil dan rekan-rekannya (2021) menunjukkan bahwa pemimpin yang bisa memberi dorongan inspirasional tidak hanya menyalakan semangat, tetapi juga meningkatkan usaha kolaboratif anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini terjadi lewat komunikasi yang positif, berfokus pada pencapaian individu dan kelompok, serta penyampaian visi yang jelas. Pemimpin yang peduli pada pengembangan juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendorong semua karyawan untuk memberi sumbangan terbaik.

Sebagai ilustrasi, penelitian Hamstra dan koleganya (2023) menekankan bahwa evaluasi kinerja individu dapat menjadi alat ampuh untuk menumbuhkan rasa kepemilikan karyawan terhadap tugasnya. Melalui umpan balik konstruktif, penghargaan yang sepadan, dan pengakuan yang tampak, seorang pemimpin bisa membangkitkan motivasi anggotanya menuju sasaran yang sama. Proses tinjauan yang terbuka juga menghadirkan rasa keadilan, menguatkan kepercayaan antara pemimpin dan pengikut, serta menyiapkan ruang kerja yang mendukung kerjasama efisien. Contoh nyata dari dinamika ini tampak di lingkungan kantor walikota, di mana prestasi yang konsisten sangat menunjang motivasi staf dan kerja tim secara keseluruhan.

3. Pemberdayaan pegawai sebagai strategi peningkatan produktivitas dan inovasi di Lingkungan Kantor Walikota Pekanbaru

Dalam kepemimpinan transformasional, pemberdayaan berarti memberi perhatian khusus kepada tiap anggota dan membantu mereka mengasah kemampuan. Ahmad Mukhtamal dan koleganya (2024) menekankan bahwa pemimpin tipe ini menciptakan lingkungan belajar dengan memberikan pelatihan, bimbingan, dan kesempatan berkembang lain. Upaya tersebut mempersenjatai individu agar mampu berkontribusi lebih maksimum demi tercapainya sasaran

organisasi. Di kantor walikota, pendekatan serupa tidak hanya memperbaiki mutu pengajar, tetapi juga berdampak positif pada kualitas lembaga secara keseluruhan.

Edopkolor (2022) menghubungkan pemberdayaan dengan manajemen pengetahuan, yang memastikan tim memperoleh informasi penting dan memahami cara menerapkannya secara kreatif. Dengan cara ini, anggota merasa memiliki kendali atas tugasnya dan termotivasi mencipta solusi baru yang relevan. Kepemimpinan transformasional lalu menyatukan kedua hal itu, membangun sinergi yang memacu inovasi dan produktivitas tim.

4. Penerapan Prinsip Keadilan dalam Kepemimpinan untuk Meningkatkan Produktivitas dan KerjaSama pegawai di Lingkungan Kantor Walikota Pekanbaru

Salah satu aspek kunci kepemimpinan transformasional adalah penerapan prinsip keadilan pada setiap pekerjaan yang berlangsung. Cara paling ampuh membangun kepercayaan dalam tim ialah hadirnya pemimpin yang terus-menerus menjunjung integritas dan bersedia mempertanggungjawabkan tindakannya. Keadilan yang nyata memperkuat kepercayaan itu sekaligus menunjukkan penghormatan terhadap sumbangan masing-masing anggota. Prinsip ini kemudian berfungsi sebagai pemandu bagi para manajer untuk merancang lingkungan kerja yang memicu inovasi dan efisiensi, di mana setiap karyawan termotivasi mencapai tujuan bersama.

Ketika prinsip keadilan dihidupkan, budaya kerja kolaboratif terbentuk dan rasa tanggung jawab pribadi pun tumbuh dalam setiap tugas. Dengan penjelasan tugas yang jelas dan mudah dipahami, karyawan lebih cenderung bekerja secara efisien dan efektif. Lebih jauh lagi, keadilan dalam pembagian tugas meminimalkan konflik internal dan meningkatkan keharmonisan partisipasi seluruh individu yang terlibat dalam proses kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi pegawai di Kantor Wali Kota Pekanbaru. Dengan menyampaikan visi yang jelas, memberikan rangsangan intelektual, memperhatikan kebutuhan individu, dan menumbuhkan rasa memiliki, pemimpin tipe ini mendorong anggota untuk menghadapi beragam tantangan. Dampaknya terlihat pada kenaikan produktivitas, inovasi, kolaborasi tim, dan mutu output kerja. Kepemimpinan transformatif tidak hanya menciptakan suasana kerja yang dinamis dan kreatif, tetapi juga membantu organisasi mencapai sasaran dengan cara yang efisien. Terdapat hubungan positif signifikan antara gaya kepemimpinan ini dan kinerja tim, sehingga pendekatan tersebut layak dipakai sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi, keterikatan, dan produktivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Saran

Penelitian di masa mendatang diharapkan untuk mengeksplorasi lebih banyak elemen kepemimpinan transformasional, termasuk dorongan inspiratif, stimulasi intelektual, motivasi ideal, dan perkembangan individu sehubungan dengan faktor tertentu dari pekerjaan tim, seperti kerjasama antar departemen, inovasi dalam pekerjaan, dan efisiensi layanan publik. Selain itu, penelitian ini juga perlu mengidentifikasi lebih banyak lembaga di sektor pemerintahan lokal dengan menerapkan ilustrasi yang lebih luas dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan M. dan Kundi Y. M. (2020). Does Transformasional Leadership Better Predict Work-Related Outcomes Than Transactional Leadership in The NPO Context? Evidence from Italy. Vol 31, 1254-1267.
- Ahmad Mukhtar dkk. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*.
- Buil I, Martinez E. Dan Matute J. (2029). Transformational Leadership and Employee Performance: The Role Of Identification, Engagement and Proactive Personality. *Internasional journal Of Hospitality Management*. Vol 77, 64-75.
- Daderman A. M, Ingelgard A. dan Koopmans L. (2020). Cross-Cultural Adaptation, From Dutch To Swedish Language, of The Individual Work Performance Questionnaire Work. Vol 65, 97-109.
- DR. J. R. Raco, M. E. (2010). *Metode Penelitian kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulan*. PT Grasind. Hal 146
- Edopkolor J. E, Chukwuemeke H. E, dan Osifo K. E. (2022). Knowledge Management and Job Performance of Business Studies Teachers: The Mediating Effect Of Work Engagement. *Management Review: An Internasional Journal*. Vol 17(1), 27-64
- Hamstra M. R. W, Van Yperen N. W, Wisse B, dan Sassemberg K. (2014). Transformational and Transactional Leadership and Followers Achievement Goals. *Journal Of Business and Psychology*, 29(3), 413-425.
- Hariadi A. R dan Muafi M. (2022). The Effect Of Transformational Leadership On Employee performance Mediated By Readiness to Change & Work Motivation: A Survei of PT. Karsa Utama Lestari Employess. *Internasional Journal Of Reseach In Business and Social Science*. Vol 11(6), 252-263
- Jermias Prawar dkk. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Spiritual Leadership, Dan Motivasi Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai. *Journal of Administration and Educational Management*.
- Joyosentosa D. Bisnis P. M, Manajemen P. S, Ekonomi F. Petra U. K dan Siwalankerto J. (2018). Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Surya Putra Barutama. Vol 7(1)
- Kanedi I. Utami F. H. dan Zulita L. N. (2017). Sistem Pelayanan Untuk Peningkatan Kepuasan Pengunjung Pada Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kota Bengkulu. *Pseudoce*. Vol 4(1), 37-46.
- Kilic M. dan Uludag O. (2021). The Effect Of Transformational Leadership On Organizational Performance: Testing The Mediating Effect Of Knowledge Management. *Sustaninability*. Vol 13(14), 7981.

- Kim H. (2014). Transformational Leadership Organizational Clan Culture, Organizational Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior: a Case Of South Korea's Public Sector. *Public Organ Rev.* Vol 14(3), 397-417
- Suhartawan. (2024). *Metodologi Penelitian*. In Cendikia Mulia Mandiri.
- Winarti C. Sulistiowati dan Rosnani T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Puskesmas Sungai Raya Dalam Dan Puskesmas Korpri. *Equator Journal Of Management and Entrepreneurship*. Vol 10(1), 17-27