

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Industri Kota Padang, Provinsi Sumatra Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Ideal dan Karisma (*Idealized Influence*), tercermin melalui keteladanan pemimpin dalam menjaga integritas, disiplin, profesionalisme, dan etika kerja. Pemimpin menjadi panutan bagi pegawai dengan menunjukkan komitmen, konsistensi antara ucapan dan tindakan, serta memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Selain itu, pemimpin membangun kepercayaan dengan memberikan ruang kepada bawahan untuk berkreasi, mendengarkan aspirasi mereka, serta terbuka terhadap kritik dan perbedaan pendapat. Sikap tersebut mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.
2. Motivasi dan Inspirasi (*Inspirational Motivation*) diterapkan melalui pemberian arahan yang jelas, penetapan target kerja yang terukur, evaluasi berkala, serta pembinaan yang berkelanjutan. Pemimpin berperan dalam mengarahkan motivasi pegawai yang beragam, membangun semangat kerja melalui komunikasi yang terbuka, keteladanan, penghargaan atas prestasi, dan pengembangan kompetensi. Selain itu, motivasi juga

ditumbuhkan melalui penanaman rasa tanggung jawab, pemahaman terhadap tujuan organisasi, serta pemberian kesempatan kepada pegawai untuk belajar dan berinovasi. Dengan berbagai strategi tersebut, pemimpin mampu mendorong peningkatan semangat kerja, keterlibatan pegawai, dan pencapaian kinerja organisasi secara lebih efektif.

3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) Adanya pemberian ruang diskusi yang terbuka, pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta dorongan untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif. Pemimpin memberikan kesempatan kepada seluruh anggota tim untuk menyampaikan ide, gagasan, dan solusi terhadap berbagai permasalahan organisasi, serta menghargai setiap masukan yang diberikan. Perbedaan pendapat dipandang sebagai hal yang wajar dan dijadikan sarana untuk menghasilkan keputusan yang lebih baik melalui musyawarah, diskusi, dan pertimbangan berdasarkan data serta fakta. Selain itu, pemimpin mendorong kolaborasi, pengembangan wawasan, dan kebebasan dalam menentukan cara kerja guna meningkatkan kreativitas pegawai. Meskipun terdapat hambatan seperti sifat pasif, ego individu, keterbatasan fasilitas, dan regulasi, upaya stimulasi intelektual tetap mampu mendorong inovasi, partisipasi, dan peningkatan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Pertimbangan Individu (*Individualized Consideration*) diwujudkan melalui perhatian pemimpin terhadap kebutuhan, potensi, dan karakteristik setiap pegawai. Pemimpin memberikan ruang bagi pegawai untuk

menyampaikan pendapat, keluhan, serta gagasan melalui rapat, diskusi, mentoring, dan konseling. Selain itu, pengembangan kompetensi dilakukan dengan memberikan kesempatan mengikuti pelatihan dan program pengembangan yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Pemimpin juga berupaya menciptakan hubungan kerja yang harmonis melalui komunikasi yang terbuka, pendekatan yang humanis, serta penyelesaian konflik secara musyawarah. Sikap empati, keadilan, penghargaan terhadap kontribusi pegawai, dan dukungan terhadap kondisi pribadi pegawai menunjukkan kepedulian pemimpin terhadap perkembangan individu, sehingga mampu meningkatkan kenyamanan kerja, kerja sama tim, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penulisan dan kesimpulan yang sudah penulis paparkan sebelumnya, maka melalui skripsi ini penulis mengemukakan beberapa saran sebagai bentuk untuk acuan perubahan dimasa depan, sebagai berikut:

1. Pemimpin perlu lebih meningkatkan keteladanan dalam disiplin, integritas, dan profesionalisme agar dapat menjadi contoh yang konsisten bagi seluruh pegawai. Keteladanan yang kuat akan memperkuat budaya kerja positif dan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi.
2. Pemimpin perlu memperkuat pemberian motivasi dan apresiasi kepada pegawai melalui penghargaan atas kinerja, komunikasi yang terbuka, serta kesempatan pengembangan kompetensi. Langkah ini penting untuk

meningkatkan semangat kerja dan komitmen pegawai dalam mencapai target organisasi.

3. Organisasi perlu menciptakan ruang yang lebih luas bagi pegawai untuk menyampaikan ide dan inovasi melalui diskusi, evaluasi, maupun kegiatan kolaboratif. Dengan demikian, kreativitas pegawai dapat berkembang dan menghasilkan solusi yang mendukung peningkatan kualitas kinerja organisasi.
4. Pemimpin perlu meningkatkan perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan setiap pegawai melalui mentoring, pembinaan, serta penugasan yang sesuai dengan kompetensi masing-masing. Pendekatan ini dapat membantu pegawai mengembangkan potensi diri secara optimal dan meningkatkan kontribusinya terhadap organisasi.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik dalam Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja. Program Studi Manajemen Dakwah dapat menjadikan temuan ini sebagai bahan pembelajaran praktis.
6. Kepada Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan fokus pada aspek lain, seperti Kepemimpinan Transformasional, Pemimpin Otoriter, Karismatik sehingga kajian Kepemimpinan Transformasional dapat dikaji secara lebih komprehensif.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Al – Qur'an dan Terjemahannya.(2016). Jakarta: Kementrian Agama RI.
- Allolangi, Y. R. (2014). Kepemimpinan Transformasional sebagai Kepemimpinan Dakwah. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 6(1), 151. <https://doi.org/10.15575/jid.v6i1.331>
- Anika Amelia, Khoirul Ardani Manurung, M. D. B. P. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21.
- Astri Dwi Andriani, Asep Mulyana, I. G. D., Widarnandana, Aris Armunanto, Imas Sumiati, L. S., Leonita Siwiyanti, Qomarotun Nurlaila, D. D. P., & Dewi, I. C. (2022). *manajemen sumber daya manusia*. CV. Tohar Media.
- Basirun, & Turimah. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1.
- Candra, D. M. (2024). Teori dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Karakter dan SDM yang Unggul. *Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2.
- Cempaka, V. (2025). Teori Kepemimpinan Transformasional dan Implementasinya dalam Manajemen Madrasah. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4.
- Chusminah S, R. A. H. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3.
- Dira, A. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gici Business Schtpl. *Journal Gici Keuangan Dan Bisnis*, 14.
- Effendi, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Jasa Jakarta*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wiyatamandala.
- Gani, m. sofian. (2025). *Strategi kepemimpinan Kepala Balai Diklat Keagamaan Padang dalam Mengelola Program Moderasi Beragama*.
- Hakim, N. (2020). *Peranan Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Pt Indocement Tunggul Pakarsa Tbk, Lembar*. Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect of Leadership Style and Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Manajemen*

Industri Dan Logistik, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>

- Handayani, etika nur. (2021). *Kepemimpinan Transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor wilayah kementerian agama daerah istimewa yogyakarta*. Sunan kalijaga yogyakarta.
- Hasan, Y., & Zulvianti, N. (2018). Kinerja Ditinjau Daro Teori Mutasi, Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja (Kasus Pegawai IAIN Imam Bonjol Padang, Kajian dalam Manajemen). *Hikmah*, 12.
- Ibrahim, W., Hasyim, A. W., & M.Alhadar, F. (2026). PengaruhKepemimpinanTransformasionalTerhadapKinerjaPegawaiYangDi mediasiOlehKesiapanUntukPerubahan. *JurnalEkonomi,Manajemen,Akuntansi*, 5.
- Inadjo, I. M., Moku, B. J., & Kandowanko, N. (2022). Adaptasi Sosial SDN 1 Pineleng Menghadapi Dampak Covid-19 Di Desa Pineleng 1 Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *Ilmiah Society*, 2.
- Kl, G. Y., & Andriyani, au S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. B Dan An Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupkang. *Journal OF Management*, 13.
- Komala, D. Y. P. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional Untuk Pengembangan Pendidikan Karakter. *Sosial Dan Teknologi*, 3.
- Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan* 1. (2019). 2, 952–962.
- Mawaddah, I. I., Moku, B. J., & Nicolaas, K. (2022). daptasi Sosial Sdn 1 Pineleng Menghadapi Dampak Covid-19 Di Desa Pineleng 1 Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *Ilmiah Society*, 2.
- Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. A. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam menjangir Kerjasama Dengan stakeholder sebagai Mitra Kerja pemerintah Di Kota gunungsitoli. *Jurnal Emba*, 10.
- Munif, M. V. M. (2024). Sejarah kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Keagamaan, Pendidikan Dan Humaniora*, 11.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan: Peran Kesiapan Untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10.
- Pratiwi, P. A., Mashalani, F., , Maulia Hafizhah, A. B., Sabrina, & Harahap, Nur Hapsi Siregar, D. Y. (2024). *Mengungkap Metode Observasi Yang Efektif*

Menurut Pra-Pengajar EFL. 2.

- Prawiyogi, A. G., Sadih, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (5 C.E.). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar. *Basicedu*, 2021.
- Putra, I. C., & Yusri, S. (2020). Pengaruh motivasi Kerja, Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Lpp Rri Pekanbaru. *Al-Iqtishad*, 16.
- Putri, P. R., & Rofi'i, M. (2018). Transformational Leadership: Intellectual Stimulation Dalam Pemberian Intervensi Spiritual Emotional Freedom Technique (Seft) Pada Warga Binaan Di Lembaga Permasalahan. *Prosiding Seminar Nasional Mahasiswa Unimus*, 1.
- Raharja, Jaja, S., Fannesa, F., & Rivani. (2022). Application Of Corporate Transformasional Leadership: A Study On Pdam Tirta Alami Batusangkar West Sumatra. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7.
- Rismawati, Wardani, Indri, Utami, Budi, W., Rokhaniah, & Nurkolis. (2026). Implementasi Kepemimpinan Transformasional di Sekolah Penggerak dan Sekolah Non Penggerak di Kabupaten Semarang. *Journal of Primary and Children's Education*, 9.
- Sagala, A. H., Nurhaliza, M., Lubis, F. sukma hardiyani, Khairani, A., Anikmah, S. Al, & Nasution, I. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2.
- Saputra, H. I., Suyuthie, H., & Adrian, A. (2021). kontribusi GayaKepemimpinanTransformasionalTerhadap Kinerja Karyawan di The Axana Hotel Kota Padang. *Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 2.
- Sardi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja bawahan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8.
- Sari, I. S. J. (2019). Hakekat, Dinamika Organisasi, Dan Fungsi Pemimpin Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Iqra*, 13.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*, 6, 1–16.
- Solihin, D. I. Y., & Aneta, A. (2020). Kepemimpinan Transformasional dalam Kinerja Peningkatan Kinerja Pegawai Di Pt Pln Areagorontalo Transformational Leadership In Improving Employee Performance At Pt. Pln Area Gorontalo. *Journal of Public Administration Studies*, 2.

- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami sumber Data Penelitian : Primer, Sekunde, Dan Tersier. *Edu Research*, 5.
- Trifena Towoliu, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Danpolitik Provinsi Sulawesi Utara (the Influence of Training and Development and Job Characteristics on Employee Performance in the Nati. *Jurnal Emba*, 11(3), 935–945.
- Waruwu, M. (2024). Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan dan Peran di Bidang Pendidikan. *Urnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 5.
- Widayati, C., Rahardjo, T. H., & Febriyanti, M. (2017).Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi*, XXII.
- Wulandari, R., Sari, D. P., & Rahmi, N. A. (n.d.). Deskripsi Mendalam untuk Memastikan Keteralihan Temuan Penelitian Kualitatif. *Literasiologi*, 11.
- Yulis, T. (2023).Implementasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja SEbagai Variabel Intervening Pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera IV Satkeepenyediaan Perumahan Jambi Dan bengkulu. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12.
- ZIKRI, A. (2025). Pengaruh Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Saty Pintu Kab. Indragiri Hulu. Uin Suska Riau.