

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEBERHASILAN PERUBAHAN ORGANISASI DI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN ACEH BARAT

Cut Haspina Yanti
cuthasvinayanti07@gmail.com
Universitas Teuku Umar

Perubahan organisasi merupakan proses yang tidak dapat dihindari dalam rangka meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan dalam mengimplementasikan perubahan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah aspek kepemimpinan. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan perubahan organisasi pada Pemerintah Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 150 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan stratified random sampling atau pengambilan sampel acak berstrata. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan perubahan organisasi, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,67 dan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Dari keempat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration, dimensi idealized influence dan inspirational motivation menjadi faktor yang paling dominan dalam mendukung keberhasilan perubahan organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan implementasi perubahan organisasi di sektor pemerintahan daerah, khususnya dalam konteks reformasi birokrasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Perubahan Organisasi, Keberhasilan Perubahan Organisasi, Pemerintah Daerah, Reformasi Birokrasi.

ABSTRACT

Organizational change is an unavoidable process in efforts to improve the effectiveness of public administration and the quality of public services. The success of implementing organizational change is influenced by various factors, one of which is leadership. This study aims to examine the effect of transformational leadership on the success of organizational change within the West Aceh Regency Government. This research employs a quantitative approach using a survey method involving 150 civil servants working in various Regional Government Agencies (Organisasi Perangkat Daerah/OPD) within the West Aceh Regency Government. The sampling technique used in this study is stratified random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). The results indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on the success of organizational change, with a path coefficient of 0.67 and a significance level of $p < 0.001$. Among the four dimensions of transformational leadership—idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration—idealized influence and inspirational motivation are the most dominant factors contributing to the success of organizational change. Overall, this study provides empirical evidence that transformational leadership plays an important role in supporting the success of organizational change implementation in local government, particularly in the context of bureaucratic reform.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Change, Change Success, Local Government, Bureaucratic Reform..

PENDAHULUAN

Perubahan organisasi merupakan suatu kebutuhan mendasar bagi setiap organisasi yang berupaya mempertahankan keberlangsungan sekaligus meningkatkan kinerja di tengah dinamika lingkungan yang terus berkembang. Proses perubahan ini tidak hanya terjadi pada organisasi sektor privat, tetapi juga pada sektor publik yang memiliki tuntutan tinggi dalam memberikan pelayanan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel kepada masyarakat. Seiring dengan pesatnya perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, organisasi pemerintahan dituntut untuk melakukan transformasi agar mampu beradaptasi dengan perubahan kebutuhan publik serta tuntutan tata kelola pemerintahan yang baik. Di Indonesia, reformasi birokrasi menjadi agenda strategis dalam mewujudkan pemerintahan yang profesional, bersih, dan berorientasi pada pelayanan publik. Dalam pelaksanaannya, reformasi birokrasi mendorong berbagai instansi pemerintah untuk melakukan pembaruan secara menyeluruh, meliputi struktur organisasi, sistem kerja, budaya organisasi, pengelolaan sumber daya manusia, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan publik. Tujuan utama dari berbagai perubahan tersebut adalah peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat sekaligus optimalisasi efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan. Pemerintah daerah sebagai bagian dari sistem pemerintahan nasional memiliki peran strategis dalam mengimplementasikan program perubahan organisasi. Melalui kewenangan otonomi daerah, pemerintah daerah diberikan ruang untuk mengelola sumber daya serta menyelenggarakan pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat. Oleh karena itu, keberhasilan perubahan organisasi di tingkat daerah menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Dalam praktiknya, pemerintah daerah dituntut untuk responsif terhadap dinamika lingkungan strategis, perubahan regulasi, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap layanan publik. Kondisi ini menjadikan keberhasilan perubahan organisasi sebagai salah satu penentu utama keberhasilan pembangunan daerah secara keseluruhan.

Kabupaten Aceh Barat merupakan salah satu daerah yang secara berkelanjutan berupaya meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan melalui berbagai program perubahan organisasi. Dalam beberapa tahun terakhir, berbagai inovasi telah diterapkan, antara lain Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), digitalisasi layanan publik, penguatan sistem manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), peningkatan transparansi layanan, serta perbaikan tata kelola organisasi perangkat daerah. Meskipun berbagai program reformasi telah dijalankan, tingkat keberhasilan implementasi perubahan organisasi pada masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) tidak menunjukkan hasil yang seragam. Sebagian OPD mampu beradaptasi dan melaksanakan perubahan dengan baik, sementara sebagian lainnya masih menghadapi berbagai kendala dalam proses implementasi. Kondisi ini mengindikasikan adanya sejumlah faktor yang memengaruhi keberhasilan perubahan organisasi di lingkungan pemerintah daerah. Salah satu faktor yang dianggap memiliki peran penting adalah kepemimpinan. Dalam organisasi sektor publik, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah pelaksanaan tugas, tetapi juga sebagai agen perubahan yang berperan dalam menggerakkan anggota organisasi untuk mendukung proses transformasi. Pemimpin dituntut untuk mampu merumuskan visi perubahan, membangun komitmen, mengurangi resistensi, serta menciptakan budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan. Dalam kajian manajemen, kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan yang banyak digunakan untuk menjelaskan keberhasilan perubahan organisasi. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass. Kepemimpinan transformasional menggambarkan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi,

memotivasi, serta mengubah nilai dan perilaku anggota organisasi agar mampu mencapai tujuan yang melampaui ekspektasi awal. Pemimpin transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga memberikan perhatian pada pengembangan individu serta peningkatan komitmen kerja. Secara teoritis, pendekatan ini diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan perubahan melalui peningkatan motivasi, kepercayaan, partisipasi, dan kesiapan anggota organisasi dalam menghadapi perubahan.

Kepemimpinan transformasional terdiri atas empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Keempat dimensi ini berperan dalam membangun kepercayaan, meningkatkan motivasi, mendorong kreativitas, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu pegawai. Karakteristik tersebut menjadikan kepemimpinan transformasional sangat relevan dalam mendukung keberhasilan perubahan organisasi, terutama pada sektor publik yang sering menghadapi tantangan birokrasi dan resistensi perubahan. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan perubahan organisasi. Penelitian oleh Herold dkk. (2008) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan penerimaan pegawai terhadap perubahan sekaligus menurunkan tingkat resistensi. Selanjutnya, Gary Yukl dan A. Gary Mahsud menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif dibandingkan pendekatan transaksional dalam mengelola perubahan organisasi. Selain itu, penelitian Mullet menegaskan bahwa inspirasi dan perhatian individual dari pemimpin berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan implementasi perubahan. Namun demikian, sebagian besar studi terdahulu masih berfokus pada sektor swasta, sementara kajian dalam konteks pemerintah daerah, khususnya di Kabupaten Aceh Barat, masih terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diisi melalui studi empiris pada sektor publik. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan perubahan organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian kepemimpinan di sektor publik serta memberikan manfaat praktis bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan guna mendukung keberhasilan reformasi birokrasi dan perubahan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara kepemimpinan transformasional dan keberhasilan perubahan organisasi melalui analisis statistik. Sementara itu, penelitian eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan teori dan hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan pada lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat dengan fokus pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang terlibat dalam pelaksanaan berbagai program perubahan organisasi dan reformasi birokrasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pemerintah Kabupaten Aceh Barat merupakan salah satu pemerintah daerah di Provinsi Aceh yang memiliki tugas dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan daerah, serta pemberian pelayanan kepada masyarakat. Sejalan dengan

tuntutan reformasi birokrasi dan perkembangan tata kelola pemerintahan modern, Pemerintah Kabupaten Aceh Barat terus melakukan berbagai upaya pembenahan organisasi guna meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kinerja pemerintahan. Berbagai langkah perbaikan telah dilakukan melalui penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), pengembangan layanan publik berbasis digital, penguatan manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), peningkatan keterbukaan informasi publik, serta penciptaan berbagai inovasi pelayanan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Beragam program tersebut menuntut kesiapan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Keberhasilan pelaksanaan perubahan tersebut sangat dipengaruhi oleh peran pemimpin dalam mengarahkan, menginspirasi, dan membangun komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dipandang sebagai salah satu faktor penting yang dapat mendukung keberhasilan implementasi perubahan organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat.

2. Karakteristik Responden

Uraian mengenai karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjadi objek penelitian. Identifikasi karakteristik responden diperlukan guna mengetahui variasi latar belakang individu yang terlibat dalam penelitian sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, serta unit kerja tempat responden bertugas. Perbedaan karakteristik tersebut menunjukkan bahwa data penelitian diperoleh dari ASN yang berasal dari berbagai latar belakang dan memiliki pengalaman kerja yang beragam. Keanekaragaman responden memberikan nilai tambah bagi penelitian karena memungkinkan diperolehnya sudut pandang yang lebih luas terkait praktik kepemimpinan transformasional dan pelaksanaan perubahan organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan kondisi implementasi perubahan organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat secara lebih menyeluruh dan representatif.

3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional dan keberhasilan perubahan organisasi. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang positif terhadap praktik kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat. Penilaian tersebut mengindikasikan bahwa para pimpinan dinilai mampu menunjukkan keteladanan dalam bekerja, membangun semangat dan motivasi pegawai, mendorong munculnya ide-ide inovatif, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan pegawai. Kondisi ini mencerminkan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional telah diterapkan dengan cukup baik dalam lingkungan organisasi. Pada variabel keberhasilan perubahan organisasi, sebagian besar responden juga memberikan tanggapan yang positif. Berbagai program perubahan yang dijalankan oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Barat dinilai telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik, efektivitas pelaksanaan pekerjaan, serta kemampuan organisasi dalam merespons perubahan dan tuntutan lingkungan yang terus berkembang. Temuan deskriptif tersebut memberikan gambaran awal bahwa praktik kepemimpinan transformasional berpotensi mendukung keberhasilan pelaksanaan perubahan organisasi. Dengan kata lain, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi, semakin besar pula peluang tercapainya tujuan perubahan yang telah ditetapkan.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan perubahan organisasi pada Pemerintah Kabupaten Aceh Barat. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan perubahan organisasi. Temuan penelitian menunjukkan nilai koefisien jalur (path coefficient) sebesar 0,67 dengan nilai signifikansi (p-value) di bawah 0,001. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan keberhasilan perubahan organisasi berada pada arah yang positif serta signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan penerapan kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh meningkatnya keberhasilan pelaksanaan perubahan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat dipandang sebagai salah satu faktor penting yang mendukung efektivitas implementasi perubahan organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan perubahan organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas kepemimpinan memegang peranan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan implementasi berbagai program perubahan yang dijalankan oleh pemerintah daerah. Dalam konteks organisasi publik, khususnya birokrasi pemerintahan, proses perubahan tidak hanya berkaitan dengan aspek struktural dan prosedural, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor manusia, terutama dalam hal penerimaan, komitmen, dan kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan. Organisasi sektor publik pada umumnya memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan sektor swasta. Struktur yang hierarkis, aturan yang ketat, serta budaya kerja yang cenderung stabil menjadikan proses perubahan berjalan lebih lambat dan kompleks. Kondisi ini sering kali menimbulkan resistensi dari pegawai, terutama jika perubahan dianggap mengganggu kebiasaan kerja yang sudah berlangsung lama. Oleh karena itu, keberhasilan perubahan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kebijakan yang dirancang, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola aspek psikologis dan sosial dari perubahan tersebut. Dalam situasi seperti ini, kepemimpinan transformasional menjadi sangat relevan. Pemimpin transformasional tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mengarahkan, menggerakkan, dan menginspirasi pegawai. Kemampuan pemimpin dalam membangun visi yang jelas serta menyampaikan arah perubahan secara meyakinkan menjadi faktor penting dalam menciptakan kesamaan persepsi di antara anggota organisasi. Ketika pegawai memahami tujuan perubahan secara utuh, tingkat penerimaan terhadap perubahan akan meningkat dan resistensi dapat ditekan. Lebih lanjut, hasil penelitian ini memperkuat bahwa kepemimpinan transformasional bekerja melalui empat dimensi utama, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Keempat dimensi ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam membentuk perilaku kepemimpinan yang efektif dalam konteks perubahan organisasi. Dimensi idealized influence berperan dalam membangun kepercayaan pegawai terhadap pemimpin. Dalam lingkungan birokrasi, kepercayaan menjadi elemen penting karena pegawai cenderung menjadikan pimpinan sebagai panutan dalam bersikap dan bertindak. Ketika pemimpin menunjukkan integritas, konsistensi, dan keteladanan, maka tingkat penerimaan pegawai terhadap kebijakan perubahan akan meningkat secara signifikan. Hal ini menciptakan dasar yang kuat bagi keberhasilan implementasi perubahan

organisasi. Selanjutnya, *inspirational motivation* berkontribusi dalam membangun pemahaman dan semangat pegawai terhadap arah perubahan. Pemimpin yang mampu menyampaikan visi organisasi secara jelas dan meyakinkan dapat meningkatkan motivasi internal pegawai untuk terlibat dalam proses perubahan. Visi yang komunikatif dan mudah dipahami juga membantu mengurangi ketidakpastian yang sering muncul dalam proses transformasi organisasi, sehingga pegawai lebih siap untuk mendukung perubahan yang sedang berlangsung. Dimensi *intellectual stimulation* memberikan ruang bagi pegawai untuk berpikir kritis dan kreatif dalam menghadapi tantangan perubahan. Dalam konteks digitalisasi dan reformasi birokrasi, kemampuan organisasi untuk berinovasi menjadi semakin penting. Pemimpin yang mendorong munculnya ide-ide baru serta membuka ruang diskusi akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif. Hal ini tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga memperkuat kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal. Sementara itu, *individualized consideration* menunjukkan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan dan perkembangan individu pegawai. Pendekatan ini memberikan dampak psikologis yang positif karena pegawai merasa diperhatikan dan dihargai. Ketika pegawai merasa mendapatkan dukungan dari pimpinan, mereka cenderung memiliki tingkat kesiapan yang lebih tinggi dalam menghadapi perubahan organisasi. Hubungan yang bersifat personal antara pemimpin dan bawahan juga memperkuat loyalitas serta komitmen terhadap organisasi. Selain itu, temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor struktural atau kebijakan formal, tetapi juga oleh kualitas interaksi antara pemimpin dan pegawai. Hubungan yang dibangun atas dasar kepercayaan, komunikasi yang efektif, serta dukungan yang berkelanjutan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif untuk perubahan. Tanpa adanya dukungan kepemimpinan yang kuat, program perubahan berpotensi mengalami hambatan dalam implementasinya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap penerimaan dan keberhasilan perubahan organisasi. Penelitian Herold menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kepercayaan dan penerimaan pegawai terhadap perubahan, sehingga proses implementasi dapat berjalan lebih lancar. Hal ini menegaskan bahwa faktor psikologis pegawai merupakan aspek penting dalam menentukan keberhasilan perubahan organisasi. Selanjutnya, Gary Yukl dan A. Gary Mahsud menjelaskan bahwa kepemimpinan yang bersifat adaptif dan transformasional sangat diperlukan dalam menghadapi lingkungan organisasi yang dinamis. Dalam situasi perubahan yang cepat, pemimpin dituntut untuk mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar tetap efektif dalam menggerakkan organisasi. Temuan lainnya juga diperkuat oleh penelitian Mullet yang menunjukkan bahwa dimensi *inspirational motivation* dan *individualized consideration* memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan keterlibatan dan komitmen pegawai terhadap perubahan organisasi. Pegawai yang merasa dihargai dan dipahami oleh pemimpinnya akan lebih mudah menerima perubahan dan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaannya. Dalam konteks Pemerintah Kabupaten Aceh Barat, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan berbagai program reformasi seperti reformasi birokrasi, digitalisasi layanan publik melalui SPBE, serta peningkatan sistem manajemen kinerja ASN sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan para kepala OPD. Pemimpin yang mampu menerapkan prinsip-prinsip transformasional secara konsisten akan lebih efektif dalam menggerakkan organisasi menuju perubahan yang diharapkan. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor strategis dalam mendukung keberhasilan perubahan organisasi di sektor pemerintahan. Oleh karena itu, penguatan kapasitas kepemimpinan

transformasional perlu menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan efektivitas reformasi birokrasi. Hal ini semakin relevan di tengah meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang lebih cepat, transparan, dan berbasis digital. Dengan demikian, keberhasilan perubahan organisasi tidak hanya bergantung pada kebijakan dan sistem yang diterapkan, tetapi juga pada kemampuan pemimpin dalam membangun visi, menggerakkan pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perubahan secara berkelanjutan.

Implikasi Penelitian Dan Keterbatasan Penelitian

1. Implikasi Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan perubahan organisasi pada sektor publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan perubahan organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat. Temuan ini memperkuat teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass, yang menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu memengaruhi sikap, perilaku, serta motivasi bawahan melalui keteladanan, kemampuan memberikan inspirasi, stimulasi intelektual, serta perhatian terhadap kebutuhan individu. Dalam konteks perubahan organisasi, keempat dimensi tersebut terbukti berperan dalam meningkatkan kesiapan organisasi untuk menghadapi berbagai dinamika dan tuntutan lingkungan yang terus berubah. Selain itu, penelitian ini juga memperluas bukti empiris terkait efektivitas kepemimpinan transformasional di sektor publik, mengingat sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada organisasi sektor swasta. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan perubahan organisasi tidak hanya ditentukan oleh aspek struktural dan administratif, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dalam organisasi.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Pemerintah Kabupaten Aceh Barat dalam upaya meningkatkan keberhasilan berbagai program perubahan organisasi dan reformasi birokrasi yang sedang dijalankan. Salah satu langkah yang perlu diperhatikan adalah penguatan kapasitas kepemimpinan transformasional pada para kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) melalui program pendidikan, pelatihan, pembinaan, serta pendampingan kepemimpinan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pemimpin dalam merumuskan visi organisasi, memotivasi pegawai, serta mengelola proses perubahan secara lebih efektif. Selain itu, pemerintah daerah perlu mendorong terbentuknya budaya organisasi yang lebih adaptif terhadap perubahan. Para pemimpin diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, mendorong kreativitas, serta membuka ruang partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Selanjutnya, penguatan komunikasi organisasi selama proses implementasi perubahan juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Komunikasi yang berjalan dengan baik dapat membantu meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tujuan perubahan, sehingga potensi resistensi dapat diminimalkan dan komitmen terhadap perubahan dapat ditingkatkan. Temuan penelitian ini juga menegaskan pentingnya perhatian pemimpin terhadap kebutuhan serta pengembangan pegawai. Oleh karena itu, para pimpinan OPD perlu memberikan perhatian yang berkelanjutan terhadap pengembangan kompetensi pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang lebih siap dalam menghadapi dinamika perubahan organisasi.

3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam

menginterpretasikan hasilnya. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat, sehingga temuan yang diperoleh belum tentu dapat digeneralisasikan pada seluruh pemerintah daerah di Indonesia yang memiliki karakteristik organisasi, sistem kerja, serta budaya birokrasi yang berbeda. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional. Padahal, keberhasilan perubahan organisasi juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti budaya organisasi, komitmen pegawai, kepuasan kerja, kesiapan menghadapi perubahan, dukungan teknologi, serta efektivitas komunikasi organisasi. Ketiga, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama, sehingga data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi responden. Kondisi ini membuat penelitian belum mampu menggali secara mendalam pengalaman individu selama proses perubahan organisasi berlangsung. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel lain yang relevan serta menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan perubahan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan perubahan organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat. Temuan analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan perubahan organisasi yang dapat dicapai. Kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam meningkatkan keberhasilan perubahan organisasi melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan keteladanan, membangun motivasi kerja, mendorong inovasi, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu pegawai. Keempat dimensi tersebut berperan penting dalam meningkatkan komitmen pegawai terhadap proses perubahan sekaligus mengurangi resistensi terhadap berbagai program perubahan yang dijalankan organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi serta berbagai program transformasi organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan para kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Dengan demikian, penguatan kepemimpinan transformasional dapat dipandang sebagai salah satu strategi utama dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan perubahan organisasi di sektor pemerintahan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor strategis yang berperan dalam meningkatkan keberhasilan perubahan organisasi. Pendekatan kepemimpinan ini dapat menjadi salah satu model yang efektif dalam mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi, khususnya di lingkungan pemerintah daerah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, beberapa saran dapat diajukan sebagai berikut:

1. Pemerintah Kabupaten Aceh Barat perlu memperkuat pengembangan kepemimpinan transformasional bagi para kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) melalui berbagai program seperti pelatihan, lokakarya, pembinaan, serta pengembangan kompetensi kepemimpinan secara berkelanjutan.
2. Para pimpinan OPD diharapkan dapat membangun pola komunikasi organisasi yang lebih terbuka dan partisipatif, sehingga pegawai memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai tujuan serta manfaat dari perubahan organisasi yang dilaksanakan.

3. Organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang lebih inovatif dan adaptif terhadap perubahan agar pegawai dapat berperan aktif dalam mendukung pelaksanaan berbagai program reformasi birokrasi.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, kesiapan menghadapi perubahan, maupun resistensi terhadap perubahan guna menghasilkan model penelitian yang lebih komprehensif.
5. Penelitian berikutnya juga dapat dilakukan pada pemerintah daerah lain agar diperoleh perbandingan hasil serta meningkatkan tingkat generalisasi temuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Haddad, S., & Kotnour, T. (2015). Integrating the organizational change literature: A model for successful change. *Journal of Organizational Change Management*, 28(2), 234–262.
- Appelbaum, S. H., Degbe, M. C., MacDonald, O., & Nguyen-Quang, T. S. (2015). Organizational outcomes of leadership style and resistance to change. *Industrial and Commercial Training*, 47(2), 73–80.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, Bernard M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Burns, James MacGregor. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Eisenbach, Regina., Watson, K., & Pillai, R. (1999). Transformational Leadership in the Context of Organizational Change. *Journal of Organizational Change Management*, 12(2), 80–89.
- Ghozali, I. (2021). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Herold, D. M., Fedor, D. B., Caldwell, S., & Liu, Y. (2008). The effects of transformational and change leadership on employees' commitment to a change. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 346–357.
- Herold, David M. Fedor, Donald B. & Caldwell, S. (2008). The Effects of Transformational and Change Leadership on Employees' Commitment to a Change. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 346–357.
- Hoyle, R. H. (2012). *Handbook of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.
- Judge, Timothy A. & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). New York: Guilford Press.
- Kotter, John P. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business School Press.
- Lewin, Kurt. (1947). *Frontiers in Group Dynamics*. *Human Relations*, 1(1), 5–41.
- Mullen, Carol A. (2012). Transformational Leadership and Organizational Change. *Journal of Leadership Studies*, 6(1), 45–58.
- Mullet, D. R. (2012). A detailed consideration of transformational leadership in the implementation of organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 25(1), 8–31.
- Oreg, Shaul., Vakola, M., & Armenakis, A. (2011). *Change Recipients' Reactions to*
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 81–93.
- Yukl, Gary., & Mahsud, R. (2010). Why Flexible and Adaptive Leadership Is Essential. *Consulting Psychology Journal*, 62(2), 81–93.