

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM
PENGUATAN PENELITIAN DAN INOVASI DAERAH
(Studi di Balitbangda Provinsi Lampung)**

(Skripsi)

Oleh

**Alkat Efendi
1916021009**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENGUATAN PENELITIAN DAN INOVASI DAERAH (STUDI DI BALITBANGDA PROVINSI LAMPUNG)

Oleh

ALKAT EFENDI

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tantangan pembangunan daerah, tuntutan kebijakan berbasis bukti, serta pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja lembaga riset daerah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Provinsi Lampung serta menganalisis implementasinya dalam penguatan penelitian dan inovasi daerah. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pimpinan dan pegawai Balitbangda Provinsi Lampung, kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Balitbangda Provinsi Lampung menerapkan kepemimpinan transformasional yang tercermin dalam empat dimensi, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Kepemimpinan ini mampu membangun kepercayaan, meningkatkan motivasi, mendorong kreativitas dan inovasi pegawai, serta memperhatikan kebutuhan individu. Implementasinya berkontribusi pada penguatan penelitian dan inovasi daerah melalui penyusunan agenda riset strategis, kolaborasi dengan perguruan tinggi dan lembaga riset, serta peningkatan kualitas kajian yang relevan dengan kebutuhan pembangunan daerah.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, Balitbangda, penelitian daerah, inovasi daerah.

ABSTRACT

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE IN STRENGTHENING REGIONAL RESEARCH AND INNOVATION (STUDY AT THE LAMPUNG PROVINCE RESEARCH AND DEVELOPMENT AGENCY)

By

ALKAT EFENDI

This research is motivated by the challenges of regional development, the demand for evidence-based policies, and the importance of leadership in improving the performance of regional research institutions. This study aims to describe the transformational leadership style of the Head of the Regional Research and Development Agency (Balitbangda) of Lampung Province and analyze its implementation in strengthening regional research and innovation. The study used a qualitative approach with descriptive methods. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation with leaders and employees of Balitbangda Lampung Province. Data were then analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate that the Head of Balitbangda Lampung Province implements transformational leadership, reflected in four dimensions: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. This leadership builds trust, increases motivation, encourages employee creativity and innovation, and addresses individual needs. Its implementation contributes to strengthening regional research and innovation through the development of a strategic research agenda, collaboration with universities and research institutions, and improving the quality of studies relevant to regional development needs.

Keywords: transformational leadership, Balitbangda, regional research, Regional Innovation.

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM
PENGUATAN PENELITIAN DAN INOVASI DAERAH
(Studi di Balitbangda Provinsi Lampung)**

Oleh

**Alkat Efendi
1916021009**

(Skripsi)

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU PEMERINTAHAN**

Pada

**Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Penguatan Inovasi dan Penelitian Daerah (Studi di Balitbangda Provinsi Lampung)

Nama Mahasiswa : Alkat Efendi

Nomor Pokok Mahasiswa : 1916021009

Program Studi : S-1 Ilmu Pemerintahan

Jurusan : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Darmawan Purba, S. IP., M. IP.
NIP. 198106012010121003

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Darmawan Purba', written over a horizontal line.

2. Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Dr. Tabah Maryamah', written over a horizontal line.

Dr. Tabah Maryamah, S.IP., M.Si.
NIP. 197106042003122001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Darmawan Purba, S. IP., M. IP.**



Penguji Utama : **Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.I.P.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.
NIP. 1976082120 0003 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **30 Januari 2026**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun diperguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 30 Januari 2026
Yang Membuat Pernyataan



Alkat Efendi
NPM. 1916021009

Catatan :
Pernyataan ini diletakkan pada halaman setelah Abstrak

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Alkat Efendi lahir di Desa La'ay Kecamatan Karya Penggawa Kabupaten Pesisir Barat, 10 Agustus 2000, sebagai anak kedua di keluarga. Penulis merupakan Putra dari pasangan Bapak Nazarudin dan Ibu Parida.

Penulis memulai jenjang pendidikan formal dari bangku sekolah dasar di SDN 1 La'ay pada tahun 2007-2013. Jenjang sekolah menengah pertama di SMPN 1 Karya Penggawa dari tahun 2013–2016. Kemudian, sekolah menengah atas di SMAN 1 Pesisir Tengah Krui dari tahun 2016-2019.

Pasca lulus pada bangku menengah atas di tahun 2019, Penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) dan dinyatakan lulus pada Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung pada tahun 2020. Selama masa perkuliahan di Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP Unila, Penulis mengikuti beberapa kegiatan aktif di organisasi baik dari dalam kampus maupun luar kampus seperti HMJ Ilmu Pemerintahan sebagai anggota biro Kewirausahaan pada tahun 2021, PMII Rayon Fisip sebagai Wakil Ketua Rayon pada tahun 2022, PMII Komisariat Unila sebagai Ketua Biro Media pada tahun 2023, PMII Cabang Bandar Lampung sebagai Wakil Ketua Bendahara pada tahun 2024. Selain itu, penulis juga mengikuti Program Mahasiswa Wirausaha (PMW) di tingkat fakultas dan universitas.

Penulis melaksanakan program Kuliah Kerja Nyata (KKN) Periode 1 tahun 2022 selama kurang lebih 40 hari yang bertempat di desa Way Jambu, Kec. Pesisir Selatan, Kab. Pesisir Barat. Selain itu, Penulis juga mengikuti kegiatan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung pada tahun 2022.

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan ridhonya sehingga penulis sampai pada tahap ini. Dengan bangga dan rasa syukur penulis mempersembahkan karya kecil ini kepada:

Kedua orangtuaku Bapak Nazarudin dan Ibu Parida

Terima kasih telah membesarkan anakmu ini dengan sabar dan penuh cinta kasih, yang selalu ada dalam setiap langkah saya. Terima kasih untuk setiap doa, usaha, dan pengorbanan yang telah dicurahkan untuk mendukung keberhasilan dan proses anakmu ini mencapai kesuksesan.

Terima kasih untuk semua kebaikan yang telah kalian berikan.

Abang dan Adekku Rodi Irawan dan Oktavia

Terima kasih selalu memberikan bantuan berupa moril ataupun materil terhadap kelancaran skripsi ini.

Keluarga Besar

Terimakasih untuk seluruh keluarga besar yang telah mendukung dan mendoakan keberhasilanku, semoga bisa menjadi kebanggaan kalian.

Bapak/Ibu Guru dan Dosen Pengajarku

Terimakasih bapak/ibu atas segala kesabaran, arahan dan bimbingan serta ilmu yang telah diberikan selama ini, terimakasih pahlawan tanpa tanda jasa.

Almamater Tercinta Universitas Lampung

MOTTO

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan"

(Q.S Al-Insyirah:5)

"Jangan gunakan kefasihan berbicara mu (berdebat) terhadap ibumu yang dahulu mengajarimu berbicara"

(Sayyidina Ali Bin Abi Thalib)

"Bukan aku yang kuat, tapi doa orangtua ku yang hebat! "

"Bermimpilah setinggi tinggi mungkin,
mumpung bermimpi itu masih gratis dan belum bayar! "

(Alkat Efendi)

SANWACANA

Bismillaahirrohmaanirrohim.

Alhamudlillah puji syukur Peneliti haturkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan nikmat, anugerah serta hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Penguatan Penelitian dan Pengembangan Inovasi Daerah” (Studi Kasus di Balitbangda Provinsi Lampung). Tak lupa Shalawat serta salam tercurah limpahkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan yang baik dan pemimpin bagi kaumnya.

Skripsi ini merupakan sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan karena adanya keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang peneliti miliki. Tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini mustahil terwujud dengan baik.

Suatu kehormatan dan kebanggaan bagi Peneliti melalui sanwacana ini mengucapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang berkenan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, diantaranya:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., IPM., ASEAN Eng., selaku Rektor Universitas Lampung;
2. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
3. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik;

4. Bapak Dr. Arif Sugiono, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum;
5. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP., M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan.
6. Ibu Dr. Tabah Maryanah selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
7. Bapak Darmawan Purba, S.IP, M.IP. Selaku Dosen Pembimbing. Terimakasih yang sebesar-besarnya atas waktu, kesabaran, dan perhatian yang Bapak berikan selama proses penulisan skripsi. Terimakasih telah mempermudah setiap proses dan memahami setiap kesulitan yang penulis hadapi. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan serta balasan terbaik untuk setiap kebaikan yang Bapak berikan.
8. Bapak Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.I.P selaku Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembahas yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, serta masukan, kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan skripsi. Terima kasih banyak Bapak, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan keberkahan, kesehatan serta balasan yang terbaik untuk setiap kebaikan yang Bapak berikan.
9. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung meski tak dapat disebutkan namanya satu persatu, tetapi tidak mengurangi rasa hormat Peneliti kepada bapak dan ibu semua. Terimakasih atas ilmu dan waktunya yang telah diberikan.
10. Seluruh Staf Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung khususnya Ibu Merta, Mba Wulan, Mba Sela. Terima kasih yang sebesar besarnya atas bantuan, arahan, masukan demi kelancaran skripsi saya ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan keberkahan, kesehatan serta balasan yang terbaik untuk setiap kebaikan yang Ibu/Mba berikan.
11. Teristimewa untuk kedua orang tuaku tercinta, Bapak Nazarudin dan Ibu Parida karena telah mengorbankan waktu, materi, dan tenaga untuk merawat, membesarkan, mendidik hingga putra bapak dan ibu ini sampai pada tahap saat ini. Terimakasih atas pengorbanan, kasih sayang, dan doa-doa yang tiada

hentinya. Terimakasih karena telah berjuang untuk putra kalian, semoga kalian sehat selalu.

12. Abang saya Rodi Irawan dan adek saya Oktavia yang selalu memberikan bantuan baik itu moril ataupun materil terhadap kelancaran skripsi ini dan menjadi salah satu motivasi saya untuk menyelesaikan pendidikan ini.
13. Seluruh keluarga yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, Terimakasih atas dukungan, motivasi, dan doa yang selalu diberikan sehingga saya sampai pada tahap ini.
14. Sahabat-sahabat PMII Rayon Fisip yang menjadi rumah pertama saya berproses di Organisasi Eksternal Kampus. Terimakasih atas semua ilmu dan pengalaman selama ini dan sampai saat nanti.
15. Sahabat-sahabat pengurus PMII Komisariat Unila yang telah banyak berkorban waktu, tenaga dan pikiran untuk membantu saya dalam menjalankan Amanah di organisasi ini.
16. Seluruh Alumni dan Senior PMII yang selalu memberikan arahan, motivasi dan support dalam saya berproses di organisasi ini. Terimakasih atas segala dukungan yang selalu diberikan dalam hal apapun.
17. Terimakasih kasih untuk Pak Adi, Mba Nova, Mba Miftah dan seluruh staf/pegawai Balitbangda Provinsi Lampung yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu atas segala bimbingan, ilmu, serta bantuannya sehingga penulis dapat menyelesaikan program magang MBKM dan skripsi ini.
18. Teman teman KKN Desa Way Jambu Labuhan yaitu Bagus, Eri, Farhan, Nova, Shinta, Fhatia, Adistya dan Aden. Terima kasih sudah memberikan pengalaman KKN yang berkesan. Semoga silaturahmi dan hubungan yang baik ini terus berlanjut tanpa akhir.
19. Keluarga besar angkatan 2019 jurusan Ilmu Ilmu Pemerintahan yang telah menemani dalam perkuliahan. Terimakasih atas semua cerita dan kenangan yang sudah diberikan.

20. Semua teman-temanku baik itu teman perkuliahan, teman SD, SMP, SMA ataupun teman yang ada di desa. Terimakasih atas semua cerita dan kenangan yang sudah diberikan.
21. Terimakasih untuk diri saya sendiri yang telah bertahan sampai saat ini.
22. Almamaterku tercinta

Terima kasih sekali lagi penulis ucapkan kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini, baik yang tertulis maupun tidak tertulis namanya dalam sanwacana ini, baik yang bertatap muka ataupun yang hanya berjumpa fikiran. Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata “sempurna”. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca khususnya peneliti selanjutnya.

Bandar Lampung, 28 Januari 2026

Penulis

Alkat Efendi

NPM. 1916021009

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR SINGKATAN	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
II. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kepemimpinan	11
2.2 Fungsi Kepemimpinan.....	12
2.3 Syarat Syarat Kepemimpinan	13
2.4 Gaya Kepemimpinan	13
2.4.1 Gaya Kepemimpinan Transformatif.....	15
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformatif 18	
2.4.3 Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformatif.....	19
2.4.4 Karakteristik Kepemimpinan Transformatif.....	19
2.5 Peran dan Fungsi Kepemimpinan	20
2.6 Indikator Gaya Kepemimpinan	21
2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Gaya Kepemimpinan	22
2.8 Penelitian dan Inovasi Daerah	23
2.8.1 Tujuan penelitian dan inovasi daerah.....	23
2.9 Peran Balitbangda sebagai Lembaga Riset Daerah.....	26
2.10 Hubungan Kepemimpinan Transformatif dengan Penguatan Riset Daerah	28

2.11 Kerangka Pikir	30
III. METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Lokasi penelitian	31
3.3 Fokus Penelitian	32
3.4 Jenis Data.....	32
3.5 Informan Penelitian	33
3.6 Teknik pengumpulan data.....	34
3.7 Teknik Pengolahan Data.....	35
3.8 Teknis Analisis Data.....	36
3.9 Teknik Validasi Data	37
IV. GAMBARAN UMUM	38
4.1 Sejarah Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung ...	38
4.2 Visi dan Misi Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung.....	39
4.3 Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung	41
4.4 Struktur Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung .	46
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	48
5.1 Hasil.....	48
5.1.1 Idealized Influence (Pengaruh Ideal)	48
5.1.2 Inspirational Motivation (Inspirasi Motivasi).....	53
5.1.3 Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)	57
5.1.4 Individualized Consideration (Perhatian individu)	60
5.1.5 Implementasi kepemimpinan transformasional dalam penguatan penelitian dan inovasi daerah	65
5.2 Pembahasan.....	72
5.2.1 Idealized Influation (Pengaruh Ideal).....	72
5.2.2 Inspirational Motivation (Inspirasi Motivasi).....	75
5.2.3 Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual).....	80
5.2.4 Individualized Consideration (Perhatian individu)	83
5.2.5 Implementasi kepemimpinan transformasional dalam penguatan penelitian dan inovasi daerah	86

VI. KESIMPULAN DAN SARAN	93
6.1 Kesimpulan	93
6.2 Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1 Riset / Kegiatan Penelitian dari Balitbangda Provinsi Lampung Periode 2022-2025.....	3
Tabel 2 Informan sumber data.....	34
Tabel 3 Hasil kajian yang telah dicapai tahun 2020-2024.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1 Tren Indeks Inovasi Daerah Provinsi Lampung Tahun 2020–2024.....	5
Gambar 2 Kerangka Pikir.....	30
Gambar 3 Struktur Balitbangda.....	46
Gambar 4 Pak Kaban Memimpin Apel Pagi	79
Gambar 5 Balitbangda Melakukan FGD Bersama DPRD, OPD terkait, Perguruan Tinggi, BRIN serta berbagai Pemangku Kepentingan lainnya.....	82
Gambar 6 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Balitbangda Provinsi Lampung tahun 2020-2024.....	86

DAFTAR SINGKATAN

ASN	: Aparatur Sipil Negara
Balitbangda	: Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah
BMKG	: Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika
BRIDA	: Badan Riset dan Inovasi Daerah
BRIN	: Badan Riset dan Inovasi Nasional
FGD	: Focus Group Discussion
IID	: Indek Inovasi Daerah
IPTEK	: Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
ITERA	: Institut Teknologi Sumatera
JTTS	: Jalan Tol Trans Sumatera
Kaban	: Kepala Badan
KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
MOU	: Memorandum of Understanding
OPD	: Organisasi Perangkat Daerah
PP	: Peraturan Pemerintah
PT	: Perseroan Terbatas
Renstra	: Rencana Strategis
SKPD	: Satuan Kerja Perangkat Daerah
UIN	: Universitas Islam Negeri
Unila	: Universitas Lampung

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Pada organisasi dibutuhkan satu orang yang diposisikan sebagai pemimpin dalam setiap bagian yang secara terstruktur, hal ini berfungsi untuk menjaga setiap bagian yang ada berjalan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing serta menjaga, sehingga semua tetap pada satu tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut sebelumnya (Hadira Latiar, Nailul Husna 2020).

Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang berkerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)* pengertian kepemimpinan adalah perihal pemimpin atau cara memimpin. Secara harfiah, kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang memiliki arti mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, menunjukkan, atau memengaruhi.

Sebagai salah satu elemen penting yang memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan dan produktivitas sebuah instansi, dikatakan bahwa

pemimpin yang tidak mampu memotivasi pengikutnya dengan cara yang efektif tidak akan pernah berhasil oleh karena itu, memiliki pemimpin yang tepat sangat dianjurkan bagi organisasi untuk meningkatkan produksi dan efisiensi (Pfeffer dalam Nur Insan Kepemimpinan Transformasional, 2019).

Proses kepemimpinan menciptakan ketidakpastian dan perubahan dalam organisasi, itu sebabnya kepemimpinan merupakan bagian penting di semua level organisasi atau perusahaan karena keberhasilan seorang pemimpin di satu organisasi bukan jaminan keberhasilannya memimpin organisasi lain, pendapat ini dikemukakan oleh Nur Insan dalam kepemimpinan transformasional suatu kajian empiris di perusahaan (2019).

Adapun setiap pimpinan mempunyai perilaku atau gaya memimpin yang berbeda mulai dari sifat, watak serta karakter yang berbeda-beda yang sudah dimiliki dari lahir ataupun pembentukan dari lingkungan tempat seorang pemimpin itu berkerja juga penjiwaan yang didapat melalui pelatihan, adanya karakter dan sifat-sifat yang berbeda itulah disebut dengan gaya kepemimpinan, Sutarto dalam pendekatan sifat (dasar-dasar kepemimpinan administrasi:38).

Pentingnya bentuk atau gaya kepemimpinan yang dianut oleh organisasi menjadi keharusan dalam kehidupan berorganisasi supaya menjadi teratur, gaya kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan atau sebuah alat penting dalam menentukan kesuksesan seorang pemimpin dalam suatu organisasi (M.Yakub Panjaitan,2018). Karena kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan persuasive, hal itu semua diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilaku pemimpin tersebut.

Dari pendapat teoritis diatas diambil kesimpulan bahwasanya betapa pentingnya kepemimpinan serta gaya kepemimpinan khususnya bagi organisasi dalam hal ini Instansi Pemerintahan. Selain itu juga seorang pemimpin harus dapat menciptakan koalisi internal dan eksternal untuk mendapatkan dukungan atas

gaya kepemimpinan yang diterapkan juga pastinya setiap tindakan ataupun ide harus mendukung kepentingan instansinya.

Pembangunan daerah pada era modern menuntut pemerintah untuk mampu mengambil keputusan berdasarkan data dan hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan. Sejalan dengan hal tersebut, keberadaan lembaga penelitian pemerintah daerah seperti Balitbangda memiliki posisi yang sangat strategis. Balitbangda tidak hanya berfungsi sebagai lembaga teknis, tetapi juga sebagai motor penggerak inovasi, pusat produksi pengetahuan, serta penyedia rekomendasi kebijakan berbasis bukti (*evidence-based policy*).

Tabel 1. Riset / Kegiatan Penelitian dari Balitbangda Provinsi Lampung Periode 2022-2025

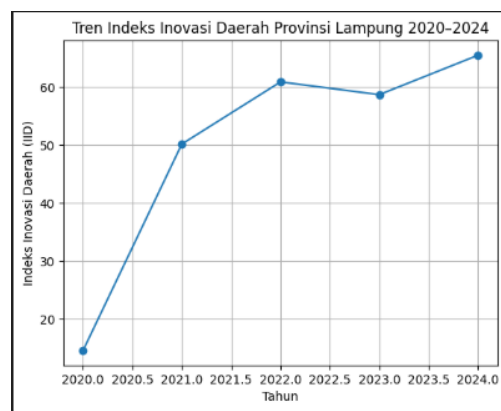
Tahun	Judul Riset/Kegiatan	Hasil/Rekomendasi Utama	Dampak
2025	Kajian Peningkatan Produktivitas Padi Lahan Rawa		Output berupa rekomendasi kebijakan untuk Gubernur Lampung dalam memanfaatkan lahan rawa sebagai lumbung pangan. Kajian ini penting untuk mendukung visi ketahanan pangan dan pemanfaatan lahan rawa
2024	MOU Balitbangda Provinsi Lampung dan UIN Raden Intan Lampung	Kerjasama riset dan pengabdian di berbagai klaster (sosial, ekonomi, gender, IPTEK) antara Balitbangda dan UIN.	- Meningkatnya kapasitas kelembagaan, - Bertambahnya kualitas metodologi riset, - Meningkatnya citra Balitbangda sebagai lembaga riset terpercaya.
2022 - 2024 (Renstra)	Kajian Persepsi Masyarakat Terhadap Kebutuhan Transportasi Publik	Menjadi bagian dari prioritas penelitian di Renstra Balitbangda sebagai dasar kebijakan transportasi publik	Pemerintah dapat menyusun kebijakan transportasi yang lebih sesuai kebutuhan masyarakat, bukan asumsi

Tahun	Judul Riset/Kegiatan	Hasil/Rekomendasi Utama	Dampak
2022 – 2024 (Renstra a)	Kajian Kebijakan Perencanaan Integrasi Transportasi Antarmoda (JTTS)	Kajian untuk mendukung perencanaan transportasi antarmoda di Lampung sebagai strategi pembangunan infrastruktur transportasi.	- Perencanaan Infrastruktur Transportasi yang Lebih Terpadu - Peningkatan Konektivitas Ekonomi - Efisiensi Anggaran dan Penggunaan Sumber Daya
2023	Analisis Potensi dan Proyeksi Perekonomian Provinsi Lampung Tahun 2023	Hasil menunjukkan sektor pertanian masih dominan, dan potensi unggulan: pertanian, transportasi & pergudangan, air & limbah	Membantu pemerintah menentukan prioritas pembangunan berbasis sektor unggulan
2023	Focus Group Discussion Mitigasi Pemukiman di Atas Laut (Kel. Kangkung, Kota Karang, dll)	Mengidentifikasi kerentanan pemukiman laut (legalitas, kesehatan, bencana) dan memberikan arahan pengelolaan risiko bersama OPD dan masyarakat.	- Mengkoordinasikan OPD (Lingkungan Hidup, Perumahan, BMKG), - Memfasilitasi formulasi kebijakan multi-stakeholder
2022	Kualitas Perencanaan Pembangunan Perangkat Daerah di Provinsi Lampung	Proses perencanaan masih banyak dilakukan top-down; dokumen perencanaan belum sepenuhnya holistik, tematik, dan integratif.	Menjadi dasar perbaikan sistem perencanaan SKPD.

Sumber: Renstra Balitbangda Provinsi Lampung

Berdasarkan data di atas, Kepala Balitbangda memberikan arah strategis melalui penyusunan agenda riset tahunan, memfasilitasi FGD berbagai kajian strategis, serta menjalin kolaborasi riset dengan Unila, BRIN, ITERA, dan OPD lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa Balitbangda berperan aktif dalam mendukung

kebijakan pembangunan Provinsi Lampung. Balitbangda Provinsi Lampung mampu menghasilkan kajian-kajian yang relevan dengan kebutuhan pembangunan, seperti penelitian terkait produktivitas pertanian, identifikasi kawasan kumuh, penguatan inovasi daerah, dan kajian budaya. Kompleksitas tugas tersebut membutuhkan kepemimpinan yang tidak hanya administratif, tetapi juga visioner, inspiratif, adaptif, serta mampu menggerakkan potensi pegawai. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang sangat relevan dalam konteks Balitbangda sebagai lembaga riset public. Robbins & Judge (2015:383) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mengilhami para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi, serta memiliki kemampuan membawa perubahan positif melalui empat dimensi inti, yakni pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Model ini efektif dalam menciptakan perubahan, meningkatkan motivasi pegawai, dan mendorong terciptanya inovasi.



Gambar 1. Tren Indeks Inovasi Daerah Provinsi Lampung Tahun 2020–2024

Sumber: Kementerian Dalam Negeri RI / Pemerintah Provinsi Lampung (diolah peneliti)

Berdasarkan data Indeks Inovasi Daerah (IID), Provinsi Lampung menunjukkan tren peningkatan inovasi daerah dalam periode 2020–2024. Pada tahun 2020, skor IID Provinsi Lampung masih berada pada angka 14,59, kemudian mengalami peningkatan signifikan pada tahun 2021 menjadi 50,18. Tren peningkatan berlanjut pada tahun 2022 dengan skor 60,9, meskipun sempat

mengalami penurunan pada tahun 2023 menjadi 58,7, namun kembali meningkat pada tahun 2024 dengan skor 65,50. Data ini menunjukkan bahwa inovasi daerah di Provinsi Lampung berkembang secara dinamis dan memerlukan peran kepemimpinan yang adaptif dan visioner untuk menjaga keberlanjutan penguatan penelitian dan inovasi daerah. Dinamika capaian Indeks Inovasi Daerah tersebut menunjukkan bahwa penguatan inovasi daerah tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kebijakan dan anggaran, tetapi juga oleh peran kepemimpinan dalam mendorong kolaborasi, kreativitas, dan pemanfaatan hasil penelitian. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional Kepala Balitbangda menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja inovasi daerah. Grafik diatas menunjukkan bahwa inovasi daerah di Provinsi Lampung mengalami peningkatan, namun tidak selalu stabil. Hal ini menegaskan bahwa inovasi memerlukan kepemimpinan yang mampu menjaga konsistensi, mendorong kolaborasi, dan memotivasi aktor inovasi, khususnya di Balitbangda.

Grafik ini menunjukkan bahwa inovasi daerah di Provinsi Lampung mengalami peningkatan, namun tidak selalu stabil. Hal ini menegaskan bahwa inovasi memerlukan kepemimpinan yang mampu menjaga konsistensi, mendorong kolaborasi, dan memotivasi aktor inovasi, khususnya di Balitbangda. Dinamika capaian Indeks Inovasi Daerah tersebut menunjukkan bahwa penguatan inovasi daerah tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kebijakan dan anggaran, tetapi juga oleh peran kepemimpinan dalam mendorong kolaborasi, kreativitas, dan pemanfaatan hasil penelitian. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional Kepala Balitbangda menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja inovasi daerah.

Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti ingin mengambil judul skripsi tentang “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Balitbangda Provinsi Lampung dalam Penguatan Penelitian dan Inovasi Daerah”

Sebagai bahan pertimbangan dan rujukan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa literatur-literatur hasil penelitian terdahulu tersebut antara lain:

1. Lutfi Tri Veny (2017), Analisis Gaya Kepemimpinan Pada PT.PLN (Persero) Blega Madura, Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, metode pendekatan yang digunakan yaitu studi kasus. Hasil Penelitian Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis di PT.PLN (persero) Blega Madura memiliki dimensi gaya kepemimpinan demokratis yang dikemukakan oleh kadrisman tipe kepemimpinan demokratis, : Partisipasi Sosial (social participation), Tanggung Sosial (social Responcibility), Dorongan sosial (social Support) dan pengawasan. Perbedaan Penelitian yaitu Penelitian ini menggunakan Metode Kualitatif dengan Studi kasus, perbedaan lainnya ada di objek penelitian serta fokus teori penelitian.
2. Machsun Rifauddin, Munardji, dkk (2020), Gaya kepemimpinan transformasional dan situasional di perpustakaan akademik. Penelitian ini merupakan penelitian Kualitatif Deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Kepemimpinan transformasional tepat dijalankan untuk menciptakan visi perpustakaan akademik dengan jumlah sumber daya manusia yang masih sedikit, menekankan pada komunikasi dua arah, dan tepat digunakan pemimpin untuk memotivasi staf. Gaya kepemimpinan situasional mendukung tercapainya visi perpustakaan akademik ketika komitmen bawahan dikembangkan dengan kuat dan didukung dengan sumber daya manusia yang memadai. Interaksi dapat terjadi secara searah maupun dua arah dan bawahan termotivasi ketika mendapatkan kepercayaan dan dukungan penuh. Perbedaan Penelitian terletak pada Objek penelitian ini pada perpustakaan akademik serta persepsi dari penelitian yang berbeda.
3. Hadira Latiar,Nail ul Husna (2020), Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian menggunakan Metode Kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa semua aspek gaya kepemimpinan yang menjadi indikator memenuhi kriteria jenis gaya kepemimpinan situasional. Hal yang dapat dilihat adalah dari sikap tegas, totalitas, semangat dan selalu dapat mampu menyesuaikan diri dengan kondisi kapan dia akan menjadi tegas dan bersikap lunak terhadap kinerjanya

dan kinerja bawahannya. Perbedaan Penelitian terletak pada Penelitian ini Hanya Menggunakan Teori Gaya Kepemimpinan Situasional sebagai fokus penelitian.

4. Dodi Prasada (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Mandiri Konstuksi di Tangerang Selatan. Metode explanatory research dengan analisis statistik. Hasil penelitian ini Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan sebesar 51.4%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,276 > 2,009)$. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan sebesar 43,6%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,215 > 2,009)$. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan persamaan regresi. $Y = 8,292 + 0,418X_1 + 0,379X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 61,7%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(39,529 > 2,790)$. Perbedaan Penelitian terletak pada Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik serta memiliki 2 fokus kajian penelitian.

5. Ackhriansyah Ahmad Gani (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, analisis kuantitatif dengan alat analisis regresi berganda. Hasil analisis uji statistik menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat sementara kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. Hipotesis pertama yang diajukan terbukti sementara hipotesis yang kedua tidak terbukti. Dari hasil yang koefisien regresi terlihat bahwa variabel yang lebih dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Perawat yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu sehingga hipotesis yang ketiga yang diajukan terbukti. Perbedaan penelitian terletak pada Metode penelitian dan Objek penelitian yang berbeda serta penggunaan persepsi yang berbeda.

Banyak Penelitian yang mengkaji tentang gaya kepemimpinan, namun masing-masing daerah dan organisasi yang diteliti tentu memiliki karakteristik tersendiri terkait gaya kepemimpinan. Misalnya situasi yang dihadapi oleh instansi yang satu berbeda dengan situasi yang dihadapi oleh instansi lain, bahkan instansi sejenis pun dapat menghadapi situasi yang berbeda, selain itu situasi juga berubah-ubah sesuai dengan perkembangan lingkungan adanya situasi yang berubah-ubah itulah yang menuntut sifat-sifat pemimpin pun berubah juga baik dari apa dan siapa yang terlibat pastinya juga berbeda di setiap instansi yang akan diteliti.

Adapun Perbedaan penelitian ini dengan penelitian relevan diatas dapat dilihat dari fokus kajian, objek penelitian serta metode penelitian yang digunakan juga berbeda karena setiap peneliti tentu menggunakan persepsi yang berbeda dalam menganalisis dan dengan teori yang berbeda-beda pula. Kontribusi masing-masing jurnal penelitian diatas adalah dalam rangka sebagai bahan referensi baik yang mendukung atau tidak mendukung penelitian juga beberapa jurnal yang dikumpulkan tersebut juga ditujukan agar penelitian yang dilakukan menjadi semakin kokoh karena menggunakan acuan dari penelitian terdahulu. Dari beberapa jurnal penelitian diatas dapat diketahui bahwa tidak ada yang khusus membahas gaya kepemimpinan di Balitbangda Provinsi Lampung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan tergolong masih baru dan belum banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu.

1.2 Rumusan masalah

Melihat dari pentingnya gaya kepemimpinan dalam alur sebuah organisasi terutama pada instansi pemerintahan, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah adalah:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan transformasional Kepala Balitbangda Provinsi Lampung?

2. Bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional tersebut dalam upaya penguatan penelitian dan inovasi daerah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah jawaban terhadap masalah yang dikaji dalam penelitian. Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional Kepala Balitbangda Provinsi Lampung
2. Menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional dalam penguatan penelitian dan inovasi daerah

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis peneliti berharap penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan kontribusi dalam menambah wawasan terutama terkait penerapan teori kepemimpinan transformasional dalam lembaga pemerintahan daerah serta sebagai salah satu perbandingan untuk instansi yang lain.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis peneliti berharap penelitian dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan pengetahuan, pengalaman dan wawasan serta bahan evaluasi dalam penerapan dan pengembangan Ilmu Pemerintahan, khususnya tentang gaya kepemimpinan yang nantinya dapat diterapkan oleh setiap pemimpin.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama, atau biasanya disebut sebagai seorang pribadi yang memiliki kelebihan untuk dapat mempengaruhi orang lain yang dimaksud untuk membentuk perilaku yang sesuai dengan kehendak seorang pemimpin tersebut. Kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa para ahli merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu.

Beberapa para ahli menjelaskan beberapa pengertian kepemimpinan, sebagai berikut: Menurut Fahmi (2017:15), “kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menguji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Menurut George R. Terry (2018:57) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas, berusaha untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

Menurut Bedu dan Djafri (2017:33) kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerja sama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kegiatan yang dilakukan untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan

mengawasi perilaku individu atau kelompok untuk melakukan sesuatu tindakan dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan juga adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang dimana melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan atau proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok, agar bawahan perorangan atau kelompok itu mau berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin, dan memperbaiki budayanya, serta memotivasi perilaku bawahan dan mengarahkan ke dalam aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Simarmata et al., (2021) kepemimpinan mempunyai fungsi antara lain:

- a. Fungsi perencanaan, yang harus mengembangkan rencana yang matang dengan mengembangkan dan menyusun strategi yang tepat dan tepat sasaran, sejalan dengan tujuan organisasi.
- b. Fungsi komunikator, setiap pemimpin harus menjadi komunikator yang baik secara vertikal, horizontal dan diagonal
- c. Fungsi pemecahan masalah (problem solving), seorang pemimpin harus mampu memecahkan masalah yang akan dan telah terjadi, mengetahui apa saja gejalanya dan apa masalahnya.
- d. Fungsi pengawasan, fungsi kepemimpinan yang dikendalikan dengan membangun hubungan yang luas dengan pemangku kepentingan, dengan organisasi lain (membuka link/jaringan), memberikan dukungan kepada anggota atau kelompok, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dengan mengatur waktu dengan baik dan dengan mengembangkan manajemen ke arah yang lebih baik.
- e. Fungsi evaluasi, mengevaluasi kinerja anggota kelompok, memutuskan gagasan/ide sebagai tindakan yang tepat untuk dilakukan dan memberikan nilai objektif sesuai aturan yang telah ditetapkan.

2.3 Syarat Syarat Kepemimpinan

(Kartini Kartono 2016:36-37), mengatakan bahwa persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu:

1. Kekuasaan, yaitu otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
2. Kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3. Kemampuan, yaitu segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Sementara itu Stodgill dikutip dalam buku (Kartono dalam Pasolong) menyatakan pemimpin itu harus mempunyai kelebihan sebagai persyaratan, antara lain:

1. Kepastian, kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara, kemampuan menilai.
2. Prestasi, gelar keserjanaan, ilmu pengetahuan dalam bidang tertentu.
3. Tanggung jawab, berani, tekun, mandiri, kreatif, ulet, percaya diri, agresif.
4. Partisipasi aktif, memiliki stabilitas tinggi, kooperatif, mampu bergaul.
5. Status, kedudukan sosial ekonomi cukup tinggi dan terkenal.

2.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya

kepemimpinan di dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

Menurut Zaharuddin (2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Menurut Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Menurut Setiana (2022:6) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Apriyanto (2020:33) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan.

Dari penjelasan-penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah perilaku yang dilakukan dan ditunjukan oleh pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga memuat bagaimana cara berkerjasama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan bagaimana hubungan diantara pemimpin dan bawahannya tersebut. Secara relatif banyak ahli yang telah mengungkapkan bentuk-bentuk gaya kepemimpinan. Namun, penulis akan menjelaskan teori gaya kepemimpinan transformasional yang menjadi landasan penulis dalam meneliti.

2.4.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sulistyawati et al., (2022) Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang diyakini efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Bab ini membahas penelitian teoritis tentang gaya kepemimpinan transformasional dan dampak gaya kepemimpinan ini terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Prasetyo et al., (2020) Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pengembangan visi, perubahan budaya dan perubahan organisasi. Kepemimpinan transformasional juga mencakup empat dimensi utama, yaitu Pengaruh yang dianggap ideal, motivasi yang memberikan inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

Putra Widyatmika & Riana (2020) Idealized influence mengacu pada karakteristik kepemimpinan yang positif dan kharismatik, seperti integritas, kepercayaan, dan moralitas. Inspirational motivation adalah kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan mempengaruhi karyawan melalui komunikasi yang efektif dan visi yang jelas. Intellectual stimulation melibatkan pemimpin dalam merangsang pemikiran dan kreativitas karyawan, dan individualized consideration mengacu pada kemampuan pemimpin untuk memperhatikan kebutuhan individual karyawan dan memberikan dukungan.

Fransisco et al., (2023) Gaya Kepemimpinan adalah serangkaian karakteristik yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi orang-orang dalam organisasi. bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh pemimpin. Manajer dituntut untuk memiliki kemampuan memimpin, membimbing, mengarahkan, mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk bekerja sama guna mencapai tujuan perusahaan. Manajer dapat menciptakan kepuasan pada karyawan yang dipimpinnya dan selalu memperhatikan semangat dan semangat kerja

bawahannya. Manajer juga memiliki peran dalam menciptakan interaksi kerja yang baik antara manajer dan bawahan, sehingga terbentuk hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Ketika karyawan dibimbing dengan kepemimpinan transformasional, mereka akan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan mereka dengan tingkat yang lebih tinggi. Sebagai hasilnya, penggunaan gaya kepemimpinan transformasional oleh manajer berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan meningkatkan motivasi mereka dan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. (Adiwantari et al., 2019).

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.

Pada dasarnya Kepemimpinan transformasional digunakan bila pemimpin perlu meningkatkan kinerja seseorang secara drastis. Kepemimpinan transformasional dapat menjadi gaya kepemimpinan yang melelahkan. Pemimpin bertanggung jawab untuk visi dan cara-cara mencapai visi tersebut. Pemimpin transformasional hingga tingkat tertentu bagaikan seorang penjudi yang mempertaruhkan visinya sebagai visi yang benar.

Penelitian ini menggunakan teori dari Robbins & Judge (2015: 383) karakteristik kepemimpinan transformasional antara lain:

1. Idealized Influence (Pengaruh Idealis), yaitu Pengaruh yang ideal berkaitan dengan reaksi bawahan terhadap pemimpin. Pemimpin dijadikan sebagai panutan, dipercaya, dihormati dan mempunyai visi dan misi yang jelas menurut persepsi bawahan dapat diwujudkan. Selanjutnya indikator dari dimensi Idealized Influence (Pengaruh Idealis) antara lain:

- a. Pimpinan mampu membuat karyawan merasa nyaman di bawah pimpinannya
- b. Pimpinan membuat karyawan merasa bangga menjadi rekan sekerjanya

2. Inspirational Motivation (Inspirasi Motivasi), pemimpin harus mampu mengkomunikasikan sejauh mana visi yang menarik, menggunakan symbol-symbol untuk memfokuskan usaha-usaha bawahan dan memodelkan perilaku yang sesuai. Selanjutnya, pemimpin harus mampu menimbulkan inspirasi pada bawahannya, antara lain dengan menentukan standar-standar tinggi, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Indikator dimensi. Inspirational Motivation (Inspirasi Motivasi) antara lain:

- a. Pimpinan mengembangkan cara-cara sederhana untuk mendorong atau memotivasi karyawan.
- b. Pimpinan menggunakan simbol dan imajinasi untuk memusatkan usaha yang karyawan lakukan.
- c. Pimpinan memberitahu tentang harapan – harapan prestasi kerja yang tinggi kepada karyawan.

3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual), yaitu sebuah proses dimana para pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang sebuah masalah dari sebuah perspektif yang baru. Pimpinan mampu mendorong karyawan untuk berpikir mengenai relevansi cara, sistem baru, kepercayaan, harapan dan didorong melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri serta didorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang. indikator Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual) antara lain:

- a. Pimpinan membuat karyawan mampu berpikir tentang masalah lama dengan cara baru.
- b. Pimpinan menunjukkan cara-cara baru untuk menghadapi masalah.
- c. Pimpinan memberikan semangat pada karyawan untuk mengekspresikan ide dan pendapat karyawan.

4. Individual Consideration (Perhatian individu), Perhatian individu kemampuan dan tanggung jawab pemimpin untuk memberikan kepuasan dan mendorong produktivitas pengikutnya. Pemimpin cenderung bersahabat, informal, dekat dan memperlakukan pengikutnya atau karyawannya dengan perlakuan yang sama memberikan nasehat, membantu dan mendukung serta mendorong selfdevelopment para pengikutnya. Indikator Individual Consideration (Perhatian individu) antara lain:

- a. Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada karyawannya.
- b. Pimpinan mengetahui keinginan karyawan dan membantu untuk mendapatkannya.
- c. Pimpinan memberikan perhatian pada siapa saja yang lalai dalam pekerjaan.

Dengan demikian, seorang pemimpin transformatif akan mampu memberikan pengaruh yang signifikan kepada bawahannya untuk berbuat melebihi dari ekspektasi pemimpin dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan pembangunan tanpa terbebani dan terpaksa.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Kasmir (2016:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang di miliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Jika semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar.
2. Pengetahuan Maksudnya seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya otomatis akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Racangan kerja Artinya jika sesuatu pekerjaan mempunyai rancangan yang baik, maka akan memudahkan pekerjaan tersebut untuk menjalankan pekerjaan secara sempurna.

4. Kepribadian Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lainnya, seseorang yang memiliki karakter yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan bersungguh- sungguh.

2.4.3 Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut Senny,dkk. (2018) menyatakan kepemimpinan transformasional mempunyai ciri ciri sebagai berikut :

1. Pemimpin dan anggota memiliki tujuan sama yang didalamnya menggambarkan nilai-nilai, motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi dan harapan mereka serta pemimpin bertindak atas namanya sendiri dan atas nama para anggotanya.
2. Motivasi dan potensi antara pemimpin dan anggota untuk mencapai tujuan tersebut berbeda meskipun mereka memiliki tujuan yang sama.
3. Mengemukakan visi yang berhubungan dan menyatukan anggota dan pemimpinnya dengan mendorong berkembangnya masyarakat baru terdapat dalam kepemimpinan transformasional yang merupakan kepemimpinan moral untuk meningkatkan perilaku manusia. Dalam kepemimpinan transformasional, antara anggota dan pemimpinnya saling menciptakan moral yang makin lama makin meninggi.
4. Dengan adanya kepemimpinan transformasional mengajarkan para anggota bagaimana menjadi pemimpin yang melaksanakan nilai nilai akhir yang meliputi kebebasan, kemerdekaan, persamaan dalam masyarakat dengan melaksanakan peran aktif dalam Pemerintah.

2.4.4 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Senny,dkk. (2018) bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Mengkomunikasikan harapan tertinggi.
2. Menggunakan simbol untuk menekan usaha tinggi.

3. Mengeskpresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana.
4. Menumbuhkan dan meningkatkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecah masalah secara hati hati pada bawahan.
5. Memberikan perhatian secara personal.
6. Membimbing dan melayani tiap bawahan secara individual.
7. Melatih dan memberikan saran-saran.
8. Menggunakan dialog dan diskusi untuk mengembangkan potensi dan kinerja bawahan.
9. Menciptakan visi dan kekuatan misi.
10. Menanamkan kebanggan pada diri bawahan.
11. Memperoleh dan memberikan penghormatan.
12. Menumbuhkan kepercayaan terhadap bawahan

2.5 Peran dan Fungsi Kepemimpinan

Menurut Simarmata et al., (2021) kepemimpinan mempunyai fungsi antara lain

- a. Fungsi perencanaan, yang harus mengembangkan rencana yang matang dengan mengembangkan dan menyusun strategi yang tepat dan tepat sasaran, sejalan dengan tujuan organisasi.
- b. Fungsi komunikator, setiap pemimpin harus menjadi komunikator yang baik secara vertikal, horizontal dan diagonal.
- c. Fungsi pemecahan masalah (problem solving), seorang pemimpin harus mampu memecahkan masalah yang akan dan telah terjadi, mengetahui apa saja gejalanya dan apa masalahnya.
- d. Fungsi pengawasan, fungsi kepemimpinan yang dikendalikan dengan membangun hubungan yang luas dengan pemangku kepentingan, dengan organisasi lain (membuka link/jaringan), memberikan dukungan kepada anggota atau kelompok, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dengan mengatur waktu dengan baik dan dengan mengembangkan manajemen ke arah yang lebih baik.
- e. Fungsi evaluasi, mengevaluasi kinerja anggota kelompok, memutuskan gagasan/ide sebagai tindakan yang tepat untuk dilakukan dan memberikan nilai objektif sesuai aturan yang telah ditetapkan

Dari penjelasan teoritis menurut para ahli yang menjelaskan poin poin dari peran dan fungsi kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa Pemimpin harus bisa mengarahkan serta mengatur aktivitas para bawahannya demi tercapainya tujuan organisasi atau instansi tersebut.

2.6 Indikator Gaya Kepemimpinan

Secara garis besar indikator kepemimpinan menurut Rivai dalam (Sitorus dan Silviana, 2020) adalah sebagai berikut:

- a. Bersifat adil Dalam kegiatan organisasi, rasa persatuan antar anggota adalah mutlak, karena rasa persatuan pada hakekatnya merupakan cerminan dari kesepakatan antara bawahan dan antara pimpinan dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Memberi sugesti/saran Dalam konteks kepemimpinan, sugesti adalah pengaruh dan sebagainya yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peran yang sangat penting dalam memelihara dan meningkatkan harga diri dan rasa pengabdian, partisipasi dan rasa persatuan antar bawahan.
- c. Mendukung tujuan Pencapaian tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, tetapi harus didukung oleh kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, setiap tujuan yang ingin dicapai harus sesuai dengan keadaan organisasi dan memungkinkan bawahan untuk bekerja sama.
- d. Katalisator Seorang pemimpin dikatakan bertindak sebagai katalisator, jika pemimpin selalu dapat meningkatkan semua sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya untuk bekerja secepat mungkin.
- e. Menciptakan rasa aman Setiap pemimpin berkewajiban untuk menciptakan rasa aman bagi bawahannya. Dan hal ini hanya dapat dilakukan apabila setiap pemimpin memelihara hal-hal yang positif, sikap optimis dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugasnya bawahan merasa aman, bebas dari segala rasa kecemasan, memperoleh jaminan keamanan dari mereka.

- f. Sebagai wakil organisasi Setiap bawahan yang bekerja dalam suatu unit organisasi selalu menganggap atasannya memiliki peran dalam bidang kegiatan, terutama yang menganut prinsip keteladanan atau role model. Seorang pemimpin adalah segalanya, sehingga segala perilaku, tindakan dan perkataannya akan selalu memberikan kesan tersendiri bagi organisasi.
- g. Sumber Inspirasi Seorang pemimpin pada hakikatnya merupakan sumber semangat bagi bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat mendongkrak moral bawahannya agar mencapai tujuannya dan memahami tujuannya.

2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Gaya Kepemimpinan

Menurut H. Joseph Reitz dalam Rahayu dkk (2017:11) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
- c. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
- d. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan. Adanya faktor pemilihan gaya kepemimpinan di atas menyimpulkan bahwa pelaksanaan aktivitas sebagai seorang pemimpin baik bagaimana seorang pemimpin seharusnya berperilaku atau memilih gaya kepemimpinannya harus mempertimbangkan berbagai hal yang berkaitan dengan keadaan dirinya maupun lingkungannya, baik lingkungan organisasi maupun diluar organisasi.

2.8 Penelitian dan Inovasi Daerah

Penelitian daerah adalah kegiatan sistematis yang dilakukan menurut kaidah ilmiah untuk memperoleh data, informasi, analisis, dan rekomendasi yang dapat dijadikan dasar pembuatan kebijakan publik di tingkat daerah. Definisi ini sesuai dengan pedoman penelitian yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang pedoman penelitian dan pengembangan bagi lingkungan pemerintahan daerah.

Inovasi daerah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2017, Inovasi daerah adalah semua bentuk pembaharuan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Inovasi di pemerintahan daerah dapat berbentuk inovasi tata kelola pemerintahan daerah yang merupakan inovasi dalam pelaksanaan manajemen pemerintahan daerah yang meliputi tata laksana internal dalam pelaksanaan fungsi manajemen dan pengelolaan unsur manajemen. Inovasi pelayanan publik juga merupakan bentuk dari inovasi di pemerintahan daerah yang menyangkut pelayanan kepada masyarakat yang meliputi proses pemberian pelayanan barang/jasa publik, inovasi jenis dan bentuk barang. Selain itu, inovasi daerah lainnya merupakan segala bentuk inovasi dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah.

2.8.1 Tujuan penelitian dan inovasi daerah

a. Tujuan Penelitian Daerah

- Meningkatkan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Salah satu tujuan utama inovasi dan penelitian daerah menurut PP No. 38 Tahun 2017 adalah *“meningkatkan kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah”*.

- Mempercepat Terwujudnya Kesejahteraan Masyarakat.

Dalam PP No. 38/2017 disebut bahwa sasaran inovasi daerah diarahkan untuk mempercepat kesejahteraan masyarakat, melalui: pelayanan publik

yang lebih baik, pemberdayaan masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah.

- Meningkatkan Pelayanan Publik.

Penelitian daerah hendaknya menghasilkan inovasi yang bisa meningkatkan kualitas layanan publik di daerah, menjadikan birokrasi lebih efisien dan responsif. Hal ini juga disorot sebagai bagian dari sasaran inovasi daerah.

- Memberdayakan Masyarakat dan Meningkatkan Partisipasi

Melalui penelitian dan inovasi, daerah dapat menciptakan kebijakan atau program yang partisipatif, melibatkan masyarakat dalam proses inovasi, sehingga pemberdayaan masyarakat meningkat.

- Meningkatkan Daya Saing Daerah.

Penelitian dan inovasi lokal diharapkan dapat memperkuat daya saing daerah, misalnya dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) untuk mengembangkan potensi lokal.

- Menyediakan Dasar Kebijakan Berbasis Bukti (Evidence-Based Policy).

Dengan adanya penelitian lokal, pemerintah daerah memiliki data dan analisis empiris untuk merumuskan kebijakan publik yang lebih tepat, efektif, dan efisien. (Ini adalah tujuan umum penelitian kebijakan publik; literatur penelitian menunjukkan bahwa riset daerah digunakan sebagai basis rekomendasi kebijakan. Contoh: penelitian peran Balitbangda dalam inovasi daerah.)

- Memfasilitasi Uji Coba Inovasi / Pilot Project.

PP No. 38/2017 mengatur bahwa inovasi daerah dapat diuji coba terlebih dahulu sebelum diterapkan secara penuh. Melalui penelitian, daerah dapat menilai kelayakan inovasi, meninjau dampak, dan melakukan evaluasi sebelum skala penuh.

- Memperkuat Sistem Inovasi Daerah.

Penelitian daerah berkontribusi pada pengembangan sistem inovasi lokal (sebagai bagian dari sistem inovasi nasional), serta memperkuat kapasitas Balitbangda (atau BRIDA) sebagai koordinator inovasi di daerah.

b. Tujuan Inovasi Daerah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah, ada beberapa tujuan utama inovasi daerah:

- Meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah
PP ini menyatakan secara eksplisit bahwa inovasi daerah bertujuan untuk meningkatkan kinerja pemerintahan daerah.
- Mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui beberapa sasaran, yaitu Peningkatan pelayanan publik dengan inovasi pelayanan public; daerah bisa memberikan layanan yang lebih efisien, cepat, dan berkualitas kepada warga. Pemberdayaan dan peran serta masyarakat inovasi daerah juga diarahkan agar masyarakat lebih dilibatkan dan diberdayakan dalam proses pemerintahan dan pelayanan publik. Peningkatan daya saing daerah; inovasi ini diharapkan mendorong daya saing daerah, baik dari sisi ekonomi, pengelolaan sumber daya.
- Menciptakan pembaharuan dalam tata kelola pemerintahan
Bentuk inovasi termasuk “inovasi tata kelola pemerintahan daerah” artinya pembaruan dalam manajemen internal pemerintahan daerah untuk membuat birokrasi lebih efektif dan efisien.
- Mendorong trik replikasi inovasi
Salah satu kriteria inovasi daerah menurut PP 38/2017 adalah bahwa inovasi harus “dapat direplikasi” (bisa ditiru di daerah lain). Ini menunjukkan bahwa salah satu tujuannya adalah agar inovasi yang bagus bisa menyebar ke daerah lain.
- Menghindari penyalahgunaan wewenang

Dalam regulasi PP 38/2017 diatur mekanisme, kriteria, dan batasan inovasi, agar inovasi tidak disalahgunakan sebagai alat kekuasaan tetapi benar-benar untuk pelayanan dan kesejahteraan masyarakat.

- Mendorong kolaborasi antara pemerintah daerah dan pihak lain

PP tersebut mengatur bahwa usulan inisiatif inovasi bisa datang dari berbagai pihak: kepala daerah, ASN, perangkat daerah, bahkan masyarakat. Ini menunjukkan orientasi kolaboratif.

- Memberikan insentif bagi inovasi

Melalui PP 38/2017, pemerintah pusat (dan/atau kementerian terkait) dapat memberikan penghargaan atau insentif kepada pemerintah daerah yang melakukan inovasi. Ini mendorong semangat inovasi di tingkat lokal.

Jika disatukan, penelitian dan inovasi daerah memiliki hubungan erat dan saling mendukung. Penelitian menyediakan *basis pengetahuan* yang menjadi landasan ilmiah bagi inovasi, sedangkan inovasi menjadi implementasi nyata dari hasil penelitian dalam bentuk perbaikan layanan, kebijakan, dan tata kelola. Keduanya berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pemerintah daerah serta percepatan pembangunan yang berorientasi pada kesejahteraan masyarakat.

2.9 Peran Balitbangda sebagai Lembaga Riset Daerah

Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung mempunyai tugas pokok sesuai Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 tahun 2019 yaitu membantu Gubernur dalam melaksanakan Penyelenggaraan di bidang Penelitian dan Pengembangan Daerah berdasarkan tugas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan pemerintah kepada Gubernur serta tugas lain yang diberikan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan tugas ini dijabarkan dengan indikasi kegiatan yang bersifat penelitian dan kajian ilmiah untuk memberikan masukan sebagai bahan

kebijakan kepada Gubernur. Begitu pula dengan penerapan inovasi baik pada internal Balitbangda atau berinteraksi dengan SKPD lain. Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud, Balitbangda Provinsi Lampung mempunyai kewenangan dalam :

- a. urusan pemerintahan provinsi;
- b. kewenangan daerah di laut dan daerah provinsi bercirikan kepulauan;
- c. penataan daerah;
- d. penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- e. perangkat daerah;
- f. produk hukum daerah;
- g. pembangunan daerah;
- h. kependudukan dan pencatatan sipil;
- i. keuangan daerah;
- j. pengelolaan badan usaha daerah;
- k. pelayanan publik;
- l. partisipasi masyarakat;
- m. penyelenggaraan perkotaan;
- n. kawasan khusus di daerah;
- o. kerjasama daerah;
- p. pemerintahan daerah;
- q. pengelolaan inovasi daerah;
- r. manajemen sistem inovasi daerah;
- s. pengembangan sumberdaya manusia pemerintahan dalam negeri;

- t. pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- u. implementasi kebijakan sektoral di daerah;
- v. kebijakan penyelenggaraan pemerintahan provinsi; dan
- w. penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai urusan dan kewenangan pemerintahan provinsi.

Peran Balitbangda tidak hanya sebagai lembaga penelitian, tetapi juga sebagai penggerak inovasi dan fasilitator kebijakan berbasis bukti. Keberadaan Balitbangda penting untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan daerah, memperkuat inovasi, dan mendorong tercapainya kesejahteraan masyarakat melalui kebijakan yang tepat, efektif, dan berorientasi pada bukti ilmiah.

2.10 Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Penguatan Riset Daerah

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan bawahan untuk mencapai tujuan bersama, sekaligus mendorong kreativitas dan inovasi. Dalam konteks Balitbangda, kepala lembaga yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat mendorong peneliti dan staf untuk menghasilkan penelitian berkualitas dan inovasi yang relevan dengan kebutuhan daerah.

- a. Hubungan dengan Riset Daerah
 - Kepemimpinan transformasional mendorong budaya penelitian: Pemimpin memberikan inspirasi dan visi yang jelas, sehingga staf riset termotivasi untuk melakukan penelitian yang aplikatif dan berkualitas.
 - Memfasilitasi inovasi: Pemimpin transformasional mendukung eksperimen dan ide-ide baru, yang penting untuk inovasi daerah berbasis penelitian.

- Meningkatkan kolaborasi dan sinergi: Pemimpin transformasional mempromosikan kerja sama antara Balitbangda, OPD, perguruan tinggi, dan masyarakat sehingga penelitian lebih relevan dan berdampak.

b. Implikasi bagi Penguatan Riset Daerah

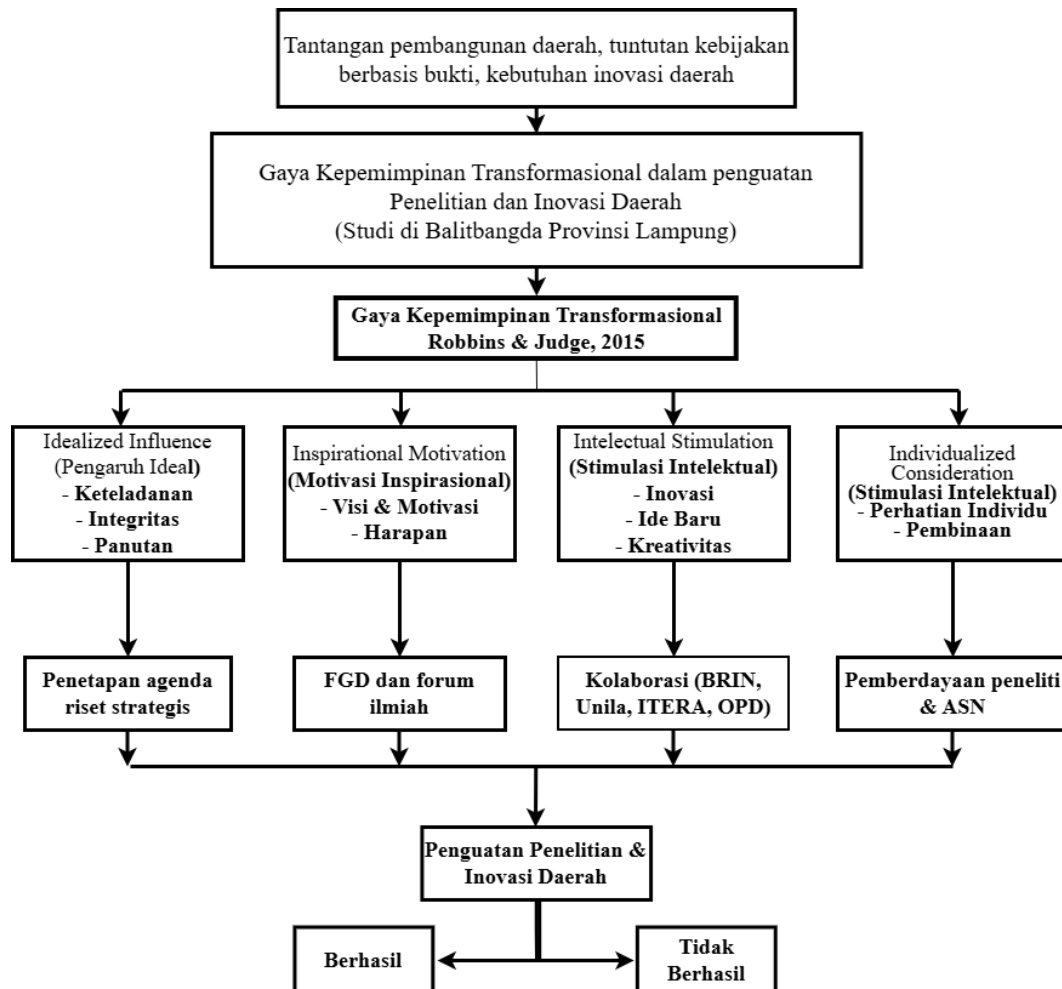
Kepala Balitbangda yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat:

- Meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian.
- Mendorong adopsi hasil penelitian menjadi kebijakan daerah.
- Memperkuat inovasi pelayanan publik berbasis bukti.

Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam penguatan riset daerah. Gaya kepemimpinan ini meningkatkan motivasi, kreativitas, dan kolaborasi peneliti sehingga Balitbangda mampu menghasilkan penelitian yang aplikatif, relevan, dan inovatif. Dengan demikian, transformasi kepemimpinan menjadi kunci bagi lembaga riset daerah untuk mendukung kebijakan berbasis bukti dan inovasi daerah.

2.11 Kerangka Pikir

Gambar 2. Kerangka Pikir



Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan analisis. Deskriptif dalam penelitian kualitatif berarti menggambarkan dan menjabarkan peristiwa, fenomena dan situasi sosial yang diteliti. Analisis berarti memaknai dan menginterpretasikan serta membandingkan data hasil penelitian. (Charismana, Retnawati, and Dhewantoro 2022). Adapun pendekatan yang digunakan peneliti dalam metode kualitatif adalah pendekatan deskriptif yang artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut dari wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, memo dan dokumen resmi lainnya. Itu sebabnya peneliti menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif sebagai metode penelitian karena di dalam penelitian ini peneliti mencoba memahami dan menganalisis kenyataan yang ada di lapangan tentang penerapan gaya kepemimpinan yang ada di Balitbangda Provinsi Lampung.

3.2 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung yang beralamatkan di JL. Kantor Pos No.2 Teluk Betung 35211. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data atau informasi yang lebih lengkap. Adapun pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan atas beberapa pertimbangan yaitu: (1) Kebetulan sesuai dengan tempat magang peneliti dulu dan lebih memudahkan dalam mengambil data dan lain sebagainya. (2) Peneliti ingin mengkaji lebih dalam lagi terkait Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Balitbangda Provinsi Lampung dalam Penguatan Penelitian dan Inovasi Daerah.

3.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini diarahkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional Kepala Balitbangda Provinsi Lampung dalam Penguatan Penelitian dan Inovasi Daerah. Penelitian ini secara khusus memusatkan perhatian pada empat dimensi kepemimpinan transformasional menurut Robbins & Judge (2015:383). Teori Robbins & Judge menekankan empat indikator kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Idealized Influence
2. Inspirational Motivation
3. Intellectual Stimulation
4. Individualized Consideration

Selain itu, penelitian ini juga memfokuskan pada bagaimana penerapan gaya kepemimpinan tersebut berkontribusi terhadap penguatan fungsi penelitian dan inovasi daerah, sehingga penelitian ini memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai peran sentral kepemimpinan dalam memperkuat kapasitas riset dan inovasi di tingkat daerah.

3.4 Jenis Data

Menurut Sugiyono, (2019:225) Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata, tindakan, dan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Berdasarkan sumber data di atas, maka klasifikasi sumber-sumber data tersebut ke dalam jenis-jenis data, yaitu:

1. Data Primer

Menurut Hardani (2020: 121). Penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari hasil wawancara, baik terstruktur ataupun mendalam (*in depth*

interview), serta observasi langsung oleh peneliti. Yang Termasuk data primer adalah data-data yang dihasilkan dari wawancara dan observasi dengan pihak terkait yakni kepala badan, sekretaris, kepala bidang dan lain lain .

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono, (2019: 121). Adalah data yang sumbernya tidak langsung memberikan kepada pengumpul, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen data. Yang termasuk data sekunder adalah dokumen-dokumen yang umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (Data dokumenter).

3.5 Informan Penelitian

Menurut Sugiyono, (2019: 219) Informan adalah orang yang memberikan informasi maupun keterangan yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tersebut, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan dan kita teliti.

Mengutip dari pendapat Spradley dalam Sugiyono (2019: 221) bahwa sampel sebagai sumber data atau sebagai informan sebaiknya yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Mereka yang menguasai atau memahami sesuatu melalui proses enkulturasi, sehingga sesuatu itu bukan sekedar diketahui, tetapi juga dihayatinya.
- b. Mereka yang tergolong masih sedang berkecimpung atau terlibat pada kegiatan yang tengah diteliti.
- c. Mereka yang mempunyai waktu yang memadai untuk dimina informasi.
- d. Mereka yang tidak cenderung menyampaikan informasi hasil kemasannya sendiri.
- e. Mereka yang pada mulanya tergolong cukup asing dengan peneliti sehingga lebih menarik untuk dijadikan semacam guru atau narasumber.

Adapun informannya yaitu sebagai berikut:

Tabel. 2 Informan Sumber Data

Daftar Informan	Jumlah
Kepala Badan	1
Sekretaris	1
Kepala Bidang Penerapan Ilmu Pengetahuan & Teknologi	1
Kepala Bidang Pemerintahan Sosial & Budaya	1
Kepala Bidang Ekonomi, Pembangunan, dan Kerja Sama	1
Kepala Tim Kerja Kebijakan Strategis & Sistem Inovasi Daerah	1
Fungsional Peneliti Pertama	1
Fungsional Perencana Pertama	1
Fungsional Analisis Pemanfaatan Teknologi	1

Sumber: Diolah Peneleti, 2026

3.6 Teknik pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2017) dalam penelitian kualitatif bahwa pengumpulan data dilakukan dalam kondisi yang alamiah, adapun pengumpulan data dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu observasi, wawancara yang mendalam dan dokumentasi, dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penelitian yaitu:

a. Observasi

Menurut Nasution dalam Sugiyono, (2019:226) Observasi adalah sebuah teknik pengumpulan data yang mewajibkan peneliti turun ke lapangan untuk mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, waktu, tempat, kegiatan, peristiwa, benda-benda, dan tujuan.

b. Wawancara

Nazir dalam Sugiyono (2019: 138) memberikan pengertian wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya atau pewawancara dengan penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara). Wawancara dilakukan secara mendalam dengan terlebih dahulu menentukan sejumlah informan, sesuai dengan kompetensinya masing masing.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono, (2019:240). Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumentasi dalam penelitian ini, dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder dan merupakan teknik bantu dalam pengumpulan data. Metode pengumpulan data dengan benda-benda tertulis seperti dokumentasi, handphone untuk keperluan recording, dan buku untuk kepentingan mencatat segala hal penting untuk ditulis.

3.7 Teknik Pengolahan Data

Setelah data yang diperoleh, selanjutnya tahap yang dilakukan adalah mengolah data tersebut. Efendi dkk dalam Singarimbun (2008:240) menjelaskan teknik pengolahan data terdiri dari :

1. Editing Data

Editing data merupakan kegiatan dalam penelitian yang dilaksanakan dengan menentukan kembali data yang berhasil diperoleh dalam menjamin validitasnya serta untuk segera dipersiapkan pada proses selanjutnya. Dalam proses tersebut, peneliti mengolah data hasil wawancara dengan disesuaikan pada pertanyaan-pertanyaan pada fokus pedoman wawancara dan menentukan data-data yang diperlukan untuk penulisan. Mengolah kegiatan observasi yaitu peneliti mengumpulkan data-data yang menarik dari hasil pengamatan sehingga dapat ditampilkan dengan baik.

2. Interpretasi data

Pada tahap interpretasi data, data penelitian yang telah dideskripsikan baik melalui narasi maupun tabel selanjutnya diinterpretasikan sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai hasil penelitian. Interpretasi penulisan juga dilakukan dalam menampilkan data yang diperoleh dari cerita-cerita yang bersifat rahasia. Penulis memilih kata-kata terbaik sehingga tidak menimbulkan kesan yang dapat merugikan banyak pihak. Hasil penelitian dijabarkan dengan lengkap pada lampiran. Lampiran juga ditentukan relevan dengan hasil penelitian.

3.8 Teknis Analisis Data

Analisis data merupakan bagian terpenting dalam metode ilmiah, karena analisis data digunakan untuk memecahkan masalah penelitian, menurut Bas rowi dan Suwandi, 2008: 192), adapun data tersebut perlu ditipologikan ke dalam kelompok-kelompok dan disaring sedemikian rupa untuk menjawab masalah, penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif yang dilakukan berdasarkan identifikasi dari informan, baik yang bersumber dari observasi dan wawancara. Selain itu dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang mengacu kepada beberapa tahapan analisis interaktif. Sesuai dengan yang dijelaskan oleh Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2014;404) analisis interaktif terdiri dari beberapa tahapan, yaitu:

1. Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data atau informasi melalui wawancara terhadap informan kunci yang berkaitan atau selaras dengan penelitian dan disertai observasi langsung ke lapangan untuk menunjang penelitian yang dilakukan sehingga mendapatkan data yang diharapkan.

2. Reduksi Data

Proses pemilihan, pemusatan perhatian kepada penyederhanaan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan di lapangan selama meneliti tujuan diadakan transkrip data untuk memilih informasi mana yang dianggap sesuai dan tidak sesuai dengan masalah yang menjadi pusat penelitian di lapangan.

3. Penyajian Data

Yaitu kegiatan sekumpulan informasi dalam bentuk naratif, grafik jaringan, tabel dan bagan yang bertujuan mempertajam pemahaman penelitian terhadap informasi yang dipilih kemudian disajikan dalam bentuk tabel maupun uraian penjelasan.

4. Penarikan Kesimpulan

Adapun proses penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan tahap akhir yang dilakukan secara cermat di lapangan sehingga data-data dapat diuji validitasnya.

3.9 Teknik Validasi Data

Teknik validasi data diperlukan sebagai upaya untuk mengevaluasi data yang telah diperoleh dalam penelitian kualitatif. Tujuan dari adanya proses validitas atau keabsahan data adalah untuk memastikan jika data yang diperoleh dari berbagai sumber dapat secara akurat menggambarkan fenomena yang tengah dikaji. Terdapat beberapa teknik yang digunakan dalam proses validitas data. Dalam penelitian ini, peneliti memilih teknik triangulasi sebagai alat untuk meninjau keabsahan data yang diterapkan dalam penelitian. Triangulasi sendiri dalam pengujian kredibilitas data dimaknai sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, teknik dan waktu (Sugiyono, 2020). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi teknik. Triangulasi teknik adalah usaha mengecek keabsahan data, atau mengecek keabsahan temuan penelitian. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi yang memiliki tujuan yang sama untuk memperoleh data.

IV. GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung

Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung terbentuk pada tanggal 8 Agustus 2014 berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua atas Perda Provinsi Lampung Nomor 12 tahun 2009, terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung dan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 59 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung, dimana sebelumnya merupakan salah satu bidang pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Balitbangnovda yang saat ini berubah menjadi Balitbangda Provinsi Lampung merupakan unit kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan dalam penelitian dan pengembangan Inovasi Daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 4 Tahun 2019 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Provinsi Lampung dimana Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung mempunyai tugas sesuai Pergub Nomor 59 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta tata kerja Perangkat Daerah Provinsi Lampung yaitu membantu Gubernur dalam melaksanakan penyelenggaraan di bidang kelitbangan yaitu Penelitian, Pengembangan, Pengkajian, Penerapan, Perekayasaan, Pengoperasian, serta Evaluasi 38 Kebijakan Daerah, berdasarkan tugas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan Pemerintah Pusat kepada Gubernur serta tugas lain yang diberikan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku. Dan juga untuk melaksanakan amanat undangundang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 Tentang sistem nasional IPTEK; Pasal 34 Pemerintah Pusat dan Pemerintah

Daerah wajib mengembangkan Inovasi dan Inovasi. Pasal 79 Pemerintah Daerah melakukan pembinaan dalam Penyelenggaraan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi di wilayahnya melalui penumbuhkembangan motivasi, pemberian stimulasi dan fasilitasi, serta penciptaan iklim yang kondusif bagi pertumbuhan serta sinergi unsur kelembagaan, sumber daya, dan jaringan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

4.2 Visi dan Misi Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung

Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung terbentuk pada tanggal 8 Agustus 2014 berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung dan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 Tahun 2019 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung, dimana sebelumnya merupakan salah satu bidang pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Memiliki tugas untuk melaksanakan amanat undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 tentang sistem nasional IPTEK dimana;

Pasal 34 Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib mengembangkan Inovasi dan Inovasi.

Pasal 79 Pemerintah Daerah melakukan pembinaan dalam Penyelenggaraan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi di wilayahnya melalui penumbuhkembangan motivasi, pemberian stimulasi dan fasilitasi, serta penciptaan iklim yang kondusif bagi pertumbuhan serta sinergi unsur kelembagaan, sumber daya, dan jaringan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

Melalui penjabaran diatas didapat VISI BALITBANGDA PROVINSI LAMPUNG yaitu ;

Merealisasikan Penelitian, Pengembangan, Pengkajian, Penerapan, Perekayasaan, Pengoperasian, serta Evaluasi Kebijakan Daerah, yang responsif, antisipatif dan inovatif, dalam mendukung Visi dan Misi Gubernur Provinsi Lampung.

Makna penting pada visi Balitbangda Provinsi Lampung adalah pelaksanaan penelitian secara implementasi harus diterapkan sebagai bahan kebijakan dalam rangka pelaksanaan pembangunan baik dalam tahap perencanaan dan implementasi pelaksanaan operasional pembangunan daerah. Penjelasan mengenai misi Balitbangda Provinsi Lampung adalah sebagai berikut:

Misi I “Meningkatkan Kualitas dan Kapasitas Kebijakan Strategis Pembangunan Daerah Berbasis IPTEK”

Misi ini bertujuan untuk menghasilkan penelitian yang:

- Relevan dengan kebutuhan pembangunan daerah,
- Berbasis pada permasalahan nyata di masyarakat,
- Dapat dijadikan rujukan dalam pengambilan kebijakan pemerintah daerah.

Misi II “Mewujudkan Inovasi Daerah sebagai Pengungkit Daya Saing Sektor Produksi, Sumber Daya Alam, Pengembangan Sosial Budaya dan Kemasyarakatan”

Balitbangda berperan sebagai motor penggerak inovasi dengan:

- Mengembangkan inovasi di bidang pelayanan publik, tata kelola pemerintahan, dan pembangunan daerah,
- Mendorong lahirnya inovasi dari perangkat daerah, akademisi, dan masyarakat,
- Mendukung penerapan inovasi agar dapat diimplementasikan secara nyata.

Misi III “Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan Badan Penelitian Inovasi Daerah yang Berkualitas dan Berkelanjutan”

- Mengintegrasikan hasil riset ke dalam dokumen perencanaan daerah (RPJMD, RKPD, kebijakan sektoral),
- Menjadikan penelitian sebagai *evidence-based policy*,
- Mengurangi kebijakan yang bersifat spekulatif atau tidak berbasis data.

Misi IV “Menyebarluaskan, Mendiseminasikan Produk Hasil Penelitian, Pengembangan dan Inovasi Daerah”

Balitbangda menjalin kerja sama dengan:

- Perguruan tinggi,
- Lembaga penelitian,
- Dunia usaha dan industri,
- Pemerintah pusat dan daerah lain.

Misi V “Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dan kelembagaan litbang”

Misi ini berfokus pada:

- Peningkatan kompetensi peneliti dan analis kebijakan,
- Penguatan kelembagaan Balitbangda agar adaptif terhadap perkembangan IPTEK,
- Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan penelitian dan inovasi.

4.3 Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung

Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung mempunyai tugas pokok sesuai Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 tahun 2019 yaitu membantu Gubernur dalam melaksanakan Penyelenggaraan di bidang Penelitian dan Pengembangan Daerah berdasarkan tugas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan pemerintah kepada Gubernur serta tugas lain yang diberikan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan tugas ini dijabarkan dengan indikasi kegiatan yang bersifat penelitian dan kajian ilmiah untuk memberikan masukan sebagai bahan kebijakan kepada Gubernur. Begitu pula dengan penerapan inovasi baik pada internal Balitbangda atau berinteraksi dengan SKPD lain. Untuk melaksanakan

tugas pokok dimaksud, Balitbangda Provinsi Lampung mempunyai kewenangan dalam :

- a. urusan pemerintahan provinsi;
- b. kewenangan daerah di laut dan daerah provinsi bercirikan kepulauan;
- c. penataan daerah;
- d. penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- e. perangkat daerah;
- f. produk hukum daerah;
- g. pembangunan daerah;
- h. kependudukan dan pencatatan sipil;
- i. keuangan daerah;
- j. pengelolaan badan usaha daerah;
- k. pelayanan publik;
- l. partisipasi masyarakat;
- m. penyelenggaraan perkotaan;
- n. kawasan khusus di daerah;
- o. kerjasama daerah;
- p. pemerintahan daerah;
- q. pengelolaan inovasi daerah;
- r. manajemen sistem inovasi daerah;
- s. pengembangan sumberdaya manusia pemerintahan dalam negeri;
- t. pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- u. implementasi kebijakan sektoral di daerah;
- v. kebijakan penyelenggaraan pemerintahan provinsi; dan
- w. penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai urusan dan kewenangan pemerintahan provinsi.

Dalam menetapkan indikator sasaran, balitbangda menyusun rumusan 5 indikator kinerja sasaran berupa :

1. Meningkatnya efektivitas dan efesiensi pelaksanaan penelitian dan pengembangan dalam perumusan kebijakan pembangunan daerah.

2. Mendorong dan menumbuhkembangkan penguatan Sistem Inovasi Daerah (SIDa) dalam mendukung daya saing dan kemandirian daerah.
3. Mengembangkan kerjasama dalam bentuk MoU dengan lembaga litbang, pemerintah, perguruan tinggi dan pihak swasta dalam pelaksanaan kegiatan kelitbangan dan diseminasi hasil-hasil penelitian dan pengembangan.
4. Meningkatkan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia kelitbangan.
5. Meningkatnya daya dukung sarana dan prasarana kelitbangan.

Kepala Badan mempunyai tugas memimpin, mengendalikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan penyelenggaraan di bidang riset dan inovasi yaitu penelitian, pengembangan, pengkajian, penerapan, perekayasaan, pengoperasian, penginvensian, penginovasian serta evaluasi kebijakan daerah berdasarkan tugas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan pemerintah kepada Gubernur serta tugas lain yang diberikan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kepala Badan mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan pembinaan dan pengkoordinasian hasil riset dan inovasi pemerintahan dan sosial budaya, ekonomi dan pembangunan, ilmu pengetahuan dan teknologi serta penguatan inovasi dan kebijakan strategis daerah;
- b. Perumusan hasil akhir riset dan inovasi dalam bentuk rekomendasi yang disampaikan kepada Gubernur;
- c. Penguatan revitalisasi kelembagaan riset dan inovasi serta peningkatan kualitas dan kuantitas peneliti di daerah;
- d. Pelaksanaan pembangunan sinergitas, koordinasi dan kerjasama dengan lembaga riset dalam/luar negeri, kementerian/non kementerian, pemerintah provinsi, pemerintah daerah kabupaten/kota, lembaga pendidikan tinggi, swasta/dunia usaha dan masyarakat;
- e. Menyiapkan data riset dan inovasi;
- f. Pelaksanaan dokumentasi, diseminasi, publikasi dan difusi hasil-hasil riset dan inovasi kepada instansi terkait dan masyarakat melalui jurnal penelitian, bulletin, website atau pusat informasi riset dan inovasi;
- g. Melaksanakan tugas kesekretariatan dan

h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif dan teknis kepada semua unsur di lingkungan Balitbangda, serta fasilitasi lembaga riset dan inovasi daerah Kabupaten/Kota. Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Perumusan perencanaan program dan anggaran, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja;
- b. Pengelolaan administrasi dan verifikasi keuangan, pelaksanaan perbendaharaan dan urusan akuntansi dan pelaporan keuangan;
- c. Pengelolaan ketatausahaan, pelaksanaan kerumahtanggaan, keamanan dalam, perlengkapan dan pengelolaan aset serta urusan perpustakaan dan dokumenta
- d. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Bidang Pemerintahan dan Sosial Budaya mempunyai tugas melaksanakan penelitian dan pengembangan di bidang pemerintahan dan sosial budaya. Sedangkan fungsinya yaitu:

- a. Penelitian kebijakan pemerintahan daerah.
- b. Pengkajian tata kelola pemerintahan.
- c. Penelitian sosial, budaya, dan kemasyarakatan.
- d. Penyusunan rekomendasi kebijakan berbasis riset

Bidang Ekonomi dan Pembangunan Kerjasama mempunyai tugas yaitu melaksanakan penelitian dan pengembangan di bidang ekonomi dan pembangunan daerah.

Sedangkan fungsinya yaitu:

- a. Penelitian ekonomi daerah dan UMKM.
- b. Kajian pembangunan wilayah dan infrastruktur.
- c. Analisis potensi unggulan daerah.
- d. Penyusunan rekomendasi pembangunan berbasis data.

Bidang Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi mempunyai tugas Melaksanakan pengembangan inovasi dan penerapan teknologi daerah. Sedangkan fungsinya yaitu:

1. Pengembangan inovasi daerah.
2. Fasilitasi lomba dan indeks inovasi daerah.
3. Penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi.
4. Diseminasi dan implementasi hasil inovasi

Bidang Penguatan Inovasi dan Kebijakan Strategis Daerah mempunyai tugas melaksanakan, membina, memfasilitasi dan mengkoordinasikan kegiatan riset dan inovasi daerah di Bidang Penguatan Inovasi dan Kebijakan Strategis Daerah.

Bidang Penguatan Inovasi dan Kebijakan Strategis Daerah mempunyai fungsi

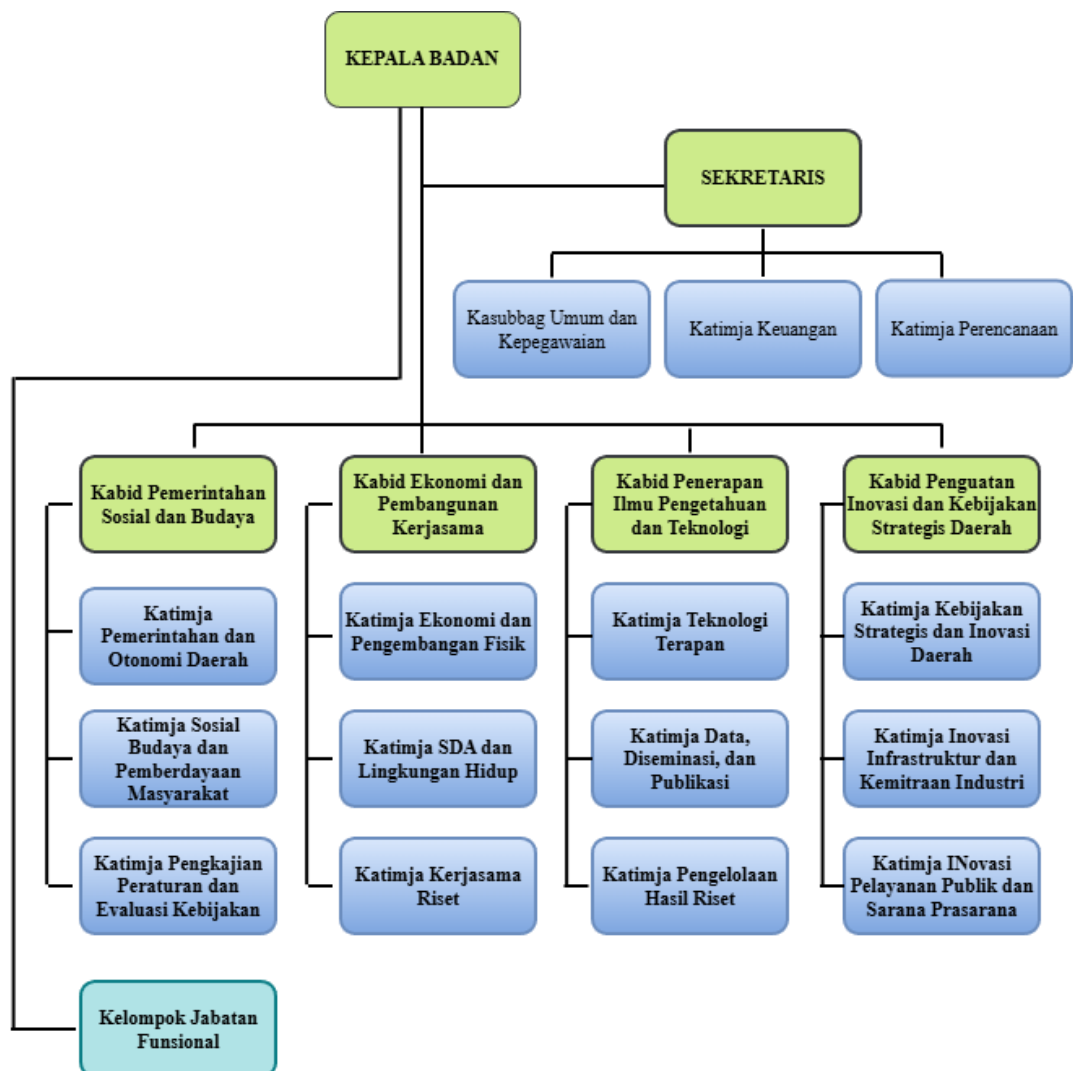
- a. Penyiapan bahan penyusunan rekomendasi, kebijakan teknis, program, dan anggaran kegiatan riset dan inovasi daerah di Bidang Penguatan Inovasi dan Kebijakan Strategis Daerah;
- b. Penyiapan bahan pelaksanaan, strategi, dan penerapan riset dan inovasi daerah di Bidang Penguatan Inovasi dan Kebijakan Strategis Daerah;;
- c. Penyiapan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan riset dan inovasi daerah di Bidang Penguatan Inovasi dan Kebijakan Strategis Daerah;;
- d. Penyiapan bahan rancangan rekomendasi dan kebijakan terkait, jenis, prosedur, dan metode penyelenggaraan pemerintah daerah yang bersifat inovatif;
- e. Penyiapan bahan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kegiatan riset dan inovasi daerah di Bidang Penguatan Inovasi dan Kebijakan Strategis Daerah;
- f. Pelaksanaan administrasi dan tata usaha; dan
- g. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas yaitu melaksanakan kegiatan teknis sesuai keahlian dan jabatan fungsional masing-masing. Sedangkan fungsinya adalah:

- a. Penelitian dan pengkajian ilmiah.
- b. Analisis kebijakan.
- c. Perencanaan pembangunan.
- d. Analisis dan pemanfaatan IPTEK

4.4 Struktur Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung

Gambar 3. Struktur Balitbangda Provinsi Lampung



Sumber: Renstra Balitbangda Provinsi Lampung

Susunan Organisasi Balitbangda, terdiri dari:

a. Kepala Badan

b. Sekretaris, membawahi:

- 1) Kasubbag Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 2) Katimja Keuangan
- 3) Katimja Perencanaan;

c. Kepala Bidang Pemerintahan dan Sosial Budaya, membawahi:

- 1) Katimja Bidang Pemerintahan dan Otonomi Daerah;
- 2) Katimja Sosial Budaya dan Pemberdayaan Masyarakat; dan
- 3) Katimja Pengkajian Peraturan dan Evaluasi Kebijakan.

d. Kepala Bidang Ekonomi Pembangunan dan Kerjasama, membawahi:

- 1) Katimja Ekonomi dan Pengembangan Fisik;
- 2) Katimja Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup; dan
- 3) Katimja Bidang Kerjasama Riset.

e. Kepala Bidang Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, membawahi:

- 1) Katimja Teknologi Terapan;
- 2) Katimja Data, Diseminasi dan Publikasi; dan
- 3) Katimja Peneglolaan Hasil Riset.

f. Kepala Bidang Penguatan Inovasi dan Kebijakan Strategis Daerah, membawahi;

- 1) Katimja Inovasi Pelayanan Publik dan Sarana Prasarana;
- 2) Katimja Inovasi Infrastruktur dan Kemitraan Industri; dan
- 3) Kaatimja Kebijakan Strategis dan Sistem Inovasi Daerah.

g. Jabatan Fungsional.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepemimpinan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan telah mencerminkan secara utuh dan konsisten kepemimpinan transformasional sebagaimana dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015), yang meliputi dimensi *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*. Implementasi keempat dimensi tersebut terbukti berperan signifikan dalam mendukung penguatan penelitian dan inovasi daerah, meskipun organisasi dihadapkan pada berbagai keterbatasan dan tantangan struktural.

Pada dimensi *Idealized Influence*, Kepala Balitbangda menunjukkan keteladanan yang kuat melalui disiplin, integritas, konsistensi antara perkataan dan tindakan, serta kepatuhan terhadap nilai dan aturan organisasi. Keteladanan ini tidak hanya membangun kredibilitas dan kepercayaan pegawai, tetapi juga menjadi landasan terbentuknya budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Dalam konteks organisasi publik, keteladanan pimpinan terbukti menjadi modal non-finansial yang strategis dalam menjaga kinerja organisasi di tengah keterbatasan anggaran.

Selanjutnya, pada dimensi *Inspirational Motivation*, Kepala Balitbangda secara aktif menyampaikan visi, arah, dan tujuan organisasi secara jelas dan berkelanjutan. Penyampaian visi tersebut mampu menumbuhkan semangat, optimisme, serta rasa keterlibatan pegawai dalam mendukung program penelitian dan inovasi daerah. Pegawai tidak hanya bekerja berdasarkan kewajiban administratif, tetapi juga terdorong oleh pemahaman akan makna dan kontribusi pekerjaan mereka terhadap pembangunan daerah. Hal ini menunjukkan keberhasilan pimpinan dalam membangun motivasi intrinsik dan tujuan bersama di lingkungan organisasi.

Pada dimensi *Intellectual Stimulation*, Kepala Balitbangda mendorong pegawai untuk berpikir kritis, kreatif, dan berani keluar dari pola kerja lama. Keterbukaan

terhadap ide, kritik, dan perbedaan pendapat menciptakan iklim kerja yang aman secara psikologis dan kondusif bagi pembelajaran organisasi. Dorongan untuk berdiskusi, berkolaborasi, serta mengevaluasi kembali program kerja menunjukkan bahwa pimpinan berperan sebagai fasilitator inovasi. Praktik ini sangat relevan dengan karakter organisasi penelitian dan pengembangan yang membutuhkan fleksibilitas berpikir dan adaptasi terhadap dinamika kebutuhan daerah.

Sementara itu, pada dimensi *Individualized Consideration*, Kepala Balitbangda menunjukkan perhatian personal terhadap kebutuhan, potensi, dan kondisi pegawai. Pendekatan kepemimpinan yang humanis, komunikatif, serta berorientasi pada pembinaan dan pendampingan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan partisipatif. Pegawai merasa dihargai, didukung, dan dipercaya, sehingga berdampak pada meningkatnya motivasi, loyalitas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Pendekatan ini juga berkontribusi pada pengembangan kapasitas sumber daya manusia sebagai aset jangka panjang organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung berhasil mengimplementasikan kepemimpinan transformasional dalam penguatan penelitian dan inovasi daerah, meskipun menghadapi tantangan seperti efisiensi anggaran. Keberhasilan tersebut tidak semata-mata tercermin dari besarnya output program, tetapi dari kemampuan pimpinan dalam menjaga motivasi, membangun kepercayaan, menguatkan budaya kerja, serta mendorong inovasi dan adaptasi organisasi di tengah keterbatasan.

Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat secara empiris bahwa kepemimpinan transformasional efektif diterapkan dalam organisasi sektor publik, khususnya lembaga penelitian daerah. Kepemimpinan yang menekankan keteladanan, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap individu terbukti mampu menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlanjutan dan kualitas penelitian serta inovasi daerah, sekaligus mendukung pencapaian tujuan pembangunan berbasis pengetahuan di Provinsi Lampung.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi kepemimpinan transformasional Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung dalam penguatan penelitian dan inovasi daerah, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepala Balitbangda Provinsi Lampung diharapkan dapat mempertahankan dan memperkuat kepemimpinan transformasional, khususnya keteladanan, integritas, konsistensi, dan keterbukaan dalam memimpin organisasi.
2. Dalam menghadapi keterbatasan anggaran, pimpinan disarankan untuk mengoptimalkan inovasi berbasis efisiensi, pemanfaatan teknologi, serta memperkuat kolaborasi dengan pihak internal dan eksternal.
3. Pegawai Balitbangda diharapkan bersikap proaktif, adaptif, dan kolaboratif, serta menjaga disiplin dan profesionalisme sebagai dukungan terhadap kepemimpinan transformasional pimpinan.
4. Balitbangda Provinsi Lampung perlu melakukan penguatan sistem penghargaan kinerja riset, peningkatan kapasitas SDM kelitbang secara terencana, serta optimalisasi mekanisme hilirisasi hasil penelitian agar rekomendasi riset benar-benar diadopsi dalam kebijakan pembangunan daerah.
5. Pemerintah Daerah Provinsi Lampung diharapkan dapat memberikan dukungan kebijakan dan sinergi lintas OPD agar hasil penelitian dan inovasi Balitbangda lebih berdampak pada pembangunan daerah.
6. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian dengan pendekatan dan variabel yang lebih beragam, guna memperkaya kajian kepemimpinan transformasional di sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (7th ed.). Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Thoha, M. (2014). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rajagrafindo.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Rajagrafindo Persada.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education.

Jurnal

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. *Psychology Press*.
- Berson, Y., & Avolio, B. J. (2004). Transformational leadership and performance across criteria and levels. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 709–733.
- Hidayat, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(1), 23–31.

- Mardiana, D. (2019). Implementasi Kepemimpinan Transformasional di Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 6(2), 201–214.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership. *Journal of Management*, 22(2), 259–298.
- Pratiwi, L. (2022). Kapasitas Litbang Daerah dalam Mendukung Kebijakan Publik. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 8(3), 145–160.
- Siregar, T. (2021). Peran Kepemimpinan dalam Penguatan Inovasi Daerah. *Jurnal Kebijakan Publik*, 12(2), 55–67.

Peraturan Perundang Undangan

- Peraturan Menteri Dalam Negeri / pedoman penelitian: (Permendagri No.20/2011 dan dokumen pedoman penelitian lain yang relevan—definisi penelitian & pedoman teknis).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 7 Tahun 2021 tentang Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah.
- Permendagri No. 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Permendagri No. 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Daerah.
- Permendagri tentang pembentukan Badan Riset & Inovasi Daerah (BRIDA)
- Permendagri No.7 Tahun 2023 (pedoman pembentukan BRIDA)
- PermenPANRB No. 7 Tahun 2021 tentang Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik.
- Perpres No. 38 Tahun 2018 tentang Riset Nasional
- PP No. 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Perencanaan dan Penganggaran.
- PP No. 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

UU No. 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
(Sisnas Iptek).

UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN).