

## Penerapan Konsep Kepemimpinan Transformasional Pada BUMDesa Sila Sakti Sejahtera

Putu Yoga Indra Pratama<sup>1</sup>, I Putu Agus Adnyana<sup>2</sup>

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, Singaraja<sup>1</sup>

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, Singaraja<sup>2</sup>

### ABSTRAK

**Kata kunci:**  
kepemimpinan transformasional, kinerja, BUMDesa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan konsep kepemimpinan transformasional serta dampaknya pada kinerja BUMDesa Sila Sakti Sejahtera. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan data primer yang berupa hasil wawancara bersama informan dan data sekunder yang berupa dokumen administrasi serta foto pendukung penelitian. Wawancara dilakukan terhadap sebelas informan yang merupakan nasabah, pegawai, pengawas, dan penasehat BUMDesa Sila Sakti Sejahtera. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles and Huberman yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan mengimplementasikan karakteristik kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Penerapan kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja karyawan dan kinerja BUMDesa Sila Sakti Sejahtera.

### ABSTRACT

**Keywords:**  
transformational leadership, performance, BUMDesa.

*This study aims to determine the application of the concept of transformational leadership and its impact on the performance of BUMDesa Sila Sakti Sejahtera. This qualitative research uses primary data in the form of interviews with informants and secondary data in the form of administrative documents and photos supporting the research. Interviews were conducted with eleven informants who were customers, employees, supervisors and advisors for BUMDesa Sila Sakti Sejahtera. Data analysis techniques in this study used the Miles and Huberman model, which consisted of data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions and verification. The results of this study indicate that BUMDesa Sila Sakti Sejahtera leaders have implemented transformational leadership by implementing the characteristics of charisma, inspiration, intellectual stimulation, and individual consideration. The application of transformational leadership impacts employee performance and the performance of BUMDesa Sila Sakti Sejahtera.*

## PENDAHULUAN

Kesejahteraan suatu daerah merupakan tanggung jawab pemerintah yang dimana pemerintah juga akan melakukan banyak cara untuk menciptakan kesejahteraan tersebut salah satunya pembentukan suatu organisasi yang dimana tujuan utamanya untuk mensejahterakan masyarakatnya terlebih dibidang perekonomian. Maka dari itu, pemerintah menciptakan suatu lembaga organisasi yang dinamakan Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) seperti yang tercantum pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa pada pasal 1 ayat 6, maka dalam hal ini mampu untuk diketahui bahwa BUMDesa dinilai sebagai badan usaha yang semua atau juga yang sebagian besar kepemilikan

nilai jumlah modalnya telah dipunyai pihak desa dengan cara melakukan proses penyertaan dengan secara langsung yang asal sumbernya dari kekayaan yang ada di desa yang telah dilakukan proses pemisahan dengan maksud guna melakukan proses pengelolaan aset, jasa-jasa pelayanan, dan juga kegiatan usaha lainnya dengan maksud atau tujuan meningkatkan kesejahteraan kalangan masyarakat yang ada di desa setempat.

Pada saat seusai dikatakan dalam Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2021, maka yang menjadi maksud atau tujuan dilakukannya pembentukan BUMDesa ini ialah guna melakukan kegiatan usaha yang bergerak dalam aspek bidang ekonomi yang dilakukan dengan cara lewat melakukan proses pengelolaan kegiatan usaha, serta dalam hal ini juga melakukan proses pengembangan dalam bidang investasi, bidang produktivitas perekonomian, dan juga bidang potensi desa. Diketahui pula bahwa BUMDesa dalam hal ini berhasil dinilai sebagai salah satu sebuah lembaga usaha yang keberadaannya ada di desa dengan proses pengelolaannya dilakukan oleh kalangan masyarakat dan juga oleh pihak pemerintah desa dalam usaha atau upayanya memperkuat perekonomian serta mampu dalam hal ini dibentuk berlandaskan pada keperluan atau juga kebutuhan dan juga potensi desa (Fitria, 2020). Berlandaskan ungkapan dari Hawa et al. (2022), maka dengan tampak terjadinya perlonjakan pada BUMDesa yang dimana dalam hal ini telah dimiliki oleh pihak desa tersebut, maka dalam hal ini begitu sangat diharapkan mampu melakukan usaha dengan mewujudkan adanya peningkatan pada perekonomian dari kalangan masyarakat desa dengan didukung oleh potensi desa sehingga mampu akan terjadinya peningkatan pada taraf kehidupan dari kalangan masyarakat dan juga kesejahteraan desa. Dengan begitu, maka mampu untuk disimpulkan bahwa BUMDesa dalam hal ini telah mampu dinilai menjadi suatu lembaga yang memiliki peran yang begitu sangat esensial guna untuk diprioritaskan dalam menunjang dan juga mendukung pelayanan publik bagi kalangan masyarakat desa guna dipakai dalam mempercepat terjadinya peningkatan pada kesejahteraan dari kalangan masyarakatnya.

Diketahui bahwa pencapaian perusahaan dalam hal ini pastinya begitu sangat memberikan efek pengaruh pada kinerja dari para pihak pengelolanya sebab dengan tanpa adanya hasil kinerja yang tampak secara baik, maka hal ini dengan secara otomatis akan mampu menimbulkan akibat pada tujuan utama yang ingin diraih oleh pihak perusahaan menjadi tanpa mampu diwujudkan dengan secara optimal. Berlandaskan ungkapan dari Adnyana & Putra (2022), maka mampu untuk diketahui bahwa kinerja dinilai sebagai perolehan hasil atas pencapaian yang mengacu pada aspek secara kualitas dan juga pada aspek secara kuantitas yang mampu dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan segala tugas pokok dan juga menjalankan fungsinya yang dalam hal ini telah berhasil selaras dengan adanya tanggung jawab yang telah diemban oleh pegawai tersebut atau guna untuk mampu dituntaskan dengan secara baik. Fazira & Mirani (2019) memberikan ungkapan bahwa, kinerja yang dihasilkan oleh organisasi begitu sangat bergantung pada tingkat kinerja dari para pegawainya, pada kondisi yang semakin baiknya tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan, maka akan secara otomatis semakin baik pula tingkat kinerja yang ada di dalam organisasi tersebut. Tujuan atau maksud dari perusahaan tanpa kemungkinan terwujud dengan tanpa adanya dukungan serta peranan dari tiap-tiap karyawan walaupun dalam hal ini telah didukung oleh berbagai macam sarana dan prasarana yang tersedia serta sumber dana yang dipunyai oleh pihak perusahaan tanpa akan adanya manfaat yang diperoleh oleh pihak dengan tanpa mampu adanya dukungan dan juga peran aktif dari tiap-tiap karyawannya.

Guna agar mampu dalam hal ini mewujudkan peran dari organisasi dalam menggapai tujuan utamanya, maka dalam hal ini pastinya tiap-tiap pegawai yang ada berkontribusi dalam organisasi tersebut begitu sangat diperlukan diberikan arahan yang jelas, diberikan pembinaan, diberikan dukungan atau juga dorongan, dibimbing dengan baik dengan maksud agar mampu dalam hal ini menyelesaikan tugas-tugas dan juga fungsi-fungsinya sehingga mampu akan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Sutanjar & Saryono, 2019). Dengan ini, maka begitu sangat diperlukan adanya kecakapan dan juga adanya kemampuan kinerja dari BUMDesa yang dipakai dalam menjalankan kegiatan manajemennya dengan dilakukan secara baik. Diketahui bahwa dalam hal ini kinerja manajerial begitu sangat dinilai esensial, sebab kinerja manajerial mampu memperlihatkan bahwa pihak pemimpin atau juga manajer dalam hal ini telah bekerja dengan secara efektif dan juga secara efisien dalam mengimplementasikan tujuan organisasi.

Kepemimpinan dalam hal ini juga berhasil dinilai menjadi salah satu faktor yang begitu sangat esensial dalam melakukan proses pengembangan dan juga dalam melakukan usaha guna kemajuan dari sebuah organisasi. Moheri & Arifah (2018) dalam hasil risetnya telah memberikan ungkapan

bahwa dengan adanya pemberian dukungan atau dorongan maka mampu memberikan pengaruh yang arahnya positif pada kinerja manajerial. Ungkapan dari Adnyana (2018), maka menilai bahwa kepemimpinan dalam hal ini dianggap sebagai proses memberikan efek pengarah dalam melakukan proses penentuan tujuan yang akan diwujudkan oleh pihak organisasi, adanya pemberian dukungan atau dorongan perilaku pengikut guna dipakai dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, memberikan pengaruh guna dipakai dalam memperbaiki kelompok dan juga aspek kebudayaannya. Berladaskan ungkapan dari Komariah dalam (Sinaga, 2021), maka dalam hal ini kepemimpinan juga dinilai sebagai aspek yang begitu sangat esensial dipakai dalam melakukan proses penentuan tingkat keberhasilan yang ada dalam suatu organisasi, sebab dalam hal ini kepemimpinan mempunyai keterkaitan yang arahnya pada sikap atau perilaku dari seorang pemimpin dalam memberikan efek pengaruh pada masing-masing pegawainya, sehingga masing-masing pegawai akan bersedia bekerja sama guna mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Gibson et. al dalam (Muizu et al., 2019) menilai bahwa, maju mundurnya kinerja atau hasil suatu perusahaan akan begitu sangat bergantung pada kepemimpinannya dalam melakukan proses pengelolaan kegiatan organisasi, sebab dalam hal ini loyalitas karyawan akan mampu adanya pemberian dorongan atau dukungan pada pemimpin yang memiliki tanggungjawab dan juga memiliki dedikasi yang tinggi. Diketahui bahwa seorang pemimpin wajib dalam hal ini mampu untuk memberikan arahan pada masing-masing pegawainya guna agar mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya agar dalam hal ini tingkat kinerja yang dicapai mampu semakin baik dan terjadinya peningkatan.

Berladaskan ungkapan dari Rahmatullah (2021), maka diketahui bahwa peningkatan kinerja mampu dalam hal ini dipengaruhi oleh pemimpin dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinannya, dimana salah satunya dalam bentuk gaya kepemimpinan transformasional. Mampu dipahami bahwa kepemimpinan transformasional dianggap sebagai sebuah gaya kepemimpinan yang mampu dipakai dalam menelusuri terjadinya perubahan yang dalam hal ini dibutuhkan, melakukan proses penyusunan visi yang mampu dipakai dalam membuka jalan bagi terjadinya perubahan yang dibuat dan juga diimplementasikan melalui rencana yang dibutuhkan agar dalam hal ini mampu munculnya perubahan tersebut menjadi terjadi. Adapun yang dalam hal ini dinilai sebagai kepemimpinan transformasional ialah sebagai kepemimpinan yang tampak tandanya adanya sosok pemimpin yang dinilai sebagai penyebab terjadinya pembaharu, mampu dalam hal ini menunjukkan keteladanannya, mampu memberikan dukungan dan juga dorongan pada bawahan, menunjukkan sikap atau tindakan dengan sistem nilai, melakukan peningkatan pada kemampuan dengan terjadinya secara terus menerus dan juga berhasil menghadapi persoalan yang tampak rumit.

Adnyana & Putra (2022) menilai bahwa didalam menghadapi terjadinya muncul perubahan lingkungan, maka organisasi begitu sangat memerlukan adanya pihak pemimpin yang mampu kritis dan juga memiliki keberanian yang besar dalam melakukan proses penentuan suatu keputusan yang dengan secara strategis. Diketahui dalam hal ini bahwa pemimpin yang memiliki keberanian yang besar dalam melakukan proses penentuan langkah-langkah yang secara tegas namun juga wajib mengacu pada tujuan yang ada dalam organisasi yang telah dirancangs sebelumnya guna agar mampu terwujudnya kesuksesan atau keberhasilan organisasinya yang selaras dengan harapan. Rustamaji et al. (2018) menilai juga bahwa, kepemimpinan transformasional mampu dianggap sebagai tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam melakukan proses peningkatan pada kinerja bawahannya dengan mengacu pada kepentingan, keperluan, serta mampu dalam hal ini memberikan apresiasi pada masing-masing bawahan, sehingga hal ini yang menimbulkan mampu terjalannya sebuah komitmen dan juga adanya hubungan keterikatan kerja bagi para bawahan dalam mewujudkan tujuan yang ingin diraih oleh organisasi. Diketahui bahwa pada masa saat ini kepemimpinan transformasional begitu sangat dibutuhkan guna agar mampu dipakai dalam membawa suatu organisasi dalam meraih segala tujuan-tujuan dengan secara optimal.

Peneliti sudah melaksanakan observasi awal di BUMDesa Sila sakti Sejahtera Desa Kayuputih untuk mengetahui permasalahan awal. Hasil observasi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian perusahaan masih kurang stabil. Berdasarkan data dari perusahaan diatas mampu untuk diberikan kesimpulan secara akhir bahwa permasalahan yang telah muncul tepatnya pada BUMDesa yaitu masih kurang stabilnya pencapaian yang diperoleh oleh BUMDesa terlebih ada penurunan pada tahun 2021 dan 2022. Pada saat observasi awal, peneliti telah melaksanakan wawancara dengan pegawai BUMDesa yang menyatakan bahwa □ Penyebab dari penurunannya pencapaian perusahaan tersebut dikarenakan kurangnya kesadaran dari nasabah dalam melakukan kewajibannya untuk mendukung keberlangsungan kegiatan BUMDesa ini. Selain itu, kurangnya dukungan dari masyarakat dan

pemerintah desa dalam berpartisipasi untuk melakukan transaksi pada BUMDesa guna meningkatkan pendapatan BUMDesa yang nantinya juga akan dirasakan kembali kepada masyarakat melalui kegiatan sosial lainnya□ .

Untuk mendapatkan suatu pencapaian yang maksimal, hal yang perlu dimiliki adalah suatu terobosan yang dimana nantinya berguna untuk menumbuhkan rasa memiliki dari masyarakat kepada BUMDesa ini yang tidak lain tujuan utamanya adalah untuk mengajak masyarakat agar berpartisipasi dalam kegiatan yang dilakukan BUMDesa dalam upaya membantu mensejahterakan masyarakat. Hal itu merupakan tanggung jawab dari pemimpin organisasi dalam melancarkan suatu dorongan baru tersebut. Seperti yang disampaikan oleh Adnyana & Putra (2022) yang dimana menilai bahwa didalam menghadapi terjadinya muncul perubahan lingkungan, maka organisasi begitu sangat memerlukan adanya pihak pemimpin yang mampu kritis dan juga memiliki keberanian yang besar dalam melakukan proses penentuan suatu keputusan yang dengan secara strategis. Dalam hal ini ketegasan dan dorongan dari seorang pemimpin sangat diperlukan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat dan para pengelola BUMDesa dalam upaya meningkatkan pencapaian perusahaan melalui terobosan yang bisa digerakan dalam masyarakat agar dapat melakukan transaksi serta memenuhi kewajibannya pada BUMDesa.

Kegiatan riset ini telah menaruh titik fokusnya pada gaya kepemimpinan yang terjadi pada BUMDesa Sila Sakti Sejahtera yang diketahui peran dari pihak pemimpin begitu sangat dibutuhkan dalam hal ini untuk menentukan visi dan juga tujuan utama organisasi, melakukan proses pengalokasian dan juga memberikan dukungan serta dorongan pada sumber dayanya guna agar mampu lebih memperlihatkan kompetennya, mewujudkan suatu perubahan, serta melakukan kegiatan membangun pemberdayaan pengikutnya guna dipakai dalam menentukan arah yang dinilai paling cocok bagi organisasinya. Diketahui bahwa dalam hal ini kepemimpinan dinilai sebagai aspek yang memiliki peran yang begitu sangat esensial guna dipakai dalam melakukan proses penentuan tingkat keberhasilan yang akan diraih oleh organisasi, sebab diketahui bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan keterkaitan pada sikap atau perilaku seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh pada tiap-tiap pegawainya guna agar bersedia menyelesaikan segala tugas-tugasnya. Kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya yang tidak terlepas dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan itu sendiri dan juga pemimpin harus dapat mengidentifikasi perubahan yang baik untuk organisasinya dengan menyusun visi dan melaksanakan rencananya agar perubahan tersebut nyata untuk peningkatan pencapaian yang diharapkan.

Dari permasalahan yang terjadi pada BUMDesa Sila Sakti Sejahtera, adapun tujuan dari penelitian ini dilaksanakan untuk memberikan suatu inspirasi untuk kepemimpinan guna dapat meningkatkan kinerja dan pencapaian perusahaan. Kegiatan riset yang telah dilakukan oleh Ridwan & Hamelinda (2017), maka berhasil ditemukan adanya pengaruh berupa dorongan dari pihak pemimpin yang arahnya pada kinerja, sehingga dalam hal ini kegiatan riset ini dipakai guna melakukan proses analisis dan juga dipakai dalam mengetahui pengaruh yang secara langsung dari kepemimpinan transformasional pada kinerja maupun pengaruh yang datang dengan tanpa langsung dengan memakai mediasi dorongan kerja yang dilakukan dalam hal ini pada BUMDesa sudah mampu diselenggarakan dengan secara baik dan juga mampu selaras dengan tujuan yang sudah diimplementasikan dari konsep kepemimpinan transformasional. Pariesti & Christa (2022) memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional menghasilkan pengaruh yang secara langsung pada pencapaian dengan cara lewat dukungan yang diberikan oleh pihak pemimpin.

Diketahui bahwa dalam hal ini karyawan begitu sangat membutuhkan adanya suatu dukungan atau dorongan yang diperolehnya dari pihak pimpinan agar mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan secara baik (Li et al., 2020), namun pada saat kinerja tanpa diberikan dukungan atau dorongan yang baik, maka hal ini secara otomatis menimbulkan adanya kecenderungan yang dinilai begitu sangat sulit bekerja dengan secara baik dan tanpa akan bertanggung jawab, maka dengan mampu adanya bentuk dukungan atau juga dorongan kerja yang mampu secara tinggi, maka secara otomatis pencapaian kinerja yang optimal akan mampu didapatkan dengan lebih mudah. Moheri & Arifah (2018) memberikan hasil risetnya bahwa pemberian suatu dukungan atau dorongan menghasilkan pengaruh yang arahnya tampak positif pada tingkat kinerja manajerial. Maka dapat disimpulkan bahwa, penerapan konsep kepemimpinan ini sangat mendukung peningkatan pencapaian bagi perusahaan melalui kinerja yang baik dari karyawannya.

Hasil dari penelitian tersebut yang berkaitan dengan latar belakang penelitian ini dimana gaya kepemimpinannya dapat dikategorikan kurang maksimal khususnya pada penciptaan suatu terobosan

yang dapat menarik masyarakat untuk mendukung usaha yang dilakukan oleh BUMDesa serta pemberian dorongan terhadap karyawan pada kinerja untuk mencapai visi dan juga tujuan dari perusahaan. Dengan begitu, maka dengan kegiatan riset ini begitu sangat diharapkan mampu dinilai menjadi sumber informasi dan juga mampu dipakai sebagai solusi untuk pihak pemimpin perusahaan dapat menerapkan konsep kepemimpinan transformasional ini guna meningkatkan pencapaian perusahaan lewat penerapan indikator dari konsep kepemimpinan transformasional tersebut. Dengan begitu, maka pihak peneliti memutuskan mengangkat judul ialah **□Penerapan Konsep Kepemimpinan Transformasional Pada BUMDesa Sila Sakti Sejahtera□**.

Berlandaskan pada penjelasan latar belakang kegiatan riset ini, maka berhasil ditemukan yang menjadi rumusan masalahnya ialah bagaimanakah penerapan konsep kepemimpinan transformasional pada BUMDesa Sila Sakti Sejahtera?. Setelah rumusan masalah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan konsep kepemimpinan transformasional pada BUMDesa Sila Sakti Sejahtera.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Kegiatan riset ini diselenggarakan tepatnya di BUMDesa Sila Sakti Sejahtera yang memiliki alamat di Desa Kayuputih, daerah kawasan Kecamatan Sukasada, Kabupaten Buleleng dipilih sebagai lokasi penelitian sebab berlandaskan pada hasil dari melakukan kegiatan observasi yang ada paling awal yang telah berhasil diselenggarakan oleh pihak peneliti. Jenis data pada penelitian ini ialah data kualitatif yang berfokus pada deskripsi atau berupa data yang bersifat mendalam. Jenis data penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan teknik deskriptif. Adapun yang menjadi sumber data yang dipakai dalam melakukan kegiatan riset ini ialah mencakup data primer yang bentuknya berupa data inti yang adanya hubungan kaitan dengan perolehan hasil melakukan kegiatann wawancara yang berhasil diselenggarakan oleh pihak peneliti pada pihak informan yang dimana saling adanya kaitan hububgan satu sama lain dan data sekunder yang bentuknya berupa data pendukung yang mana berupa hasil melakukan kegiatan dokumentasi administrasi BUMDesa Sila Sakti Sejahtera Desa Kayuputih dan foto-foto penelitian yang telah diikuti oleh pengelola BUMDesa Sila Sakti Sejahtera Desa Kayuputih.

Dalam melakukan proses pemilihan informan, maka pihak peneliti melakukannya berlandaskan pada teori atau *theoretical sampling* cocok yang dilakukan dengan adanya maksud atau tujuan utama pengumpulan data ialah guna melakukan proses pengembangan pada teori yang dalam hal ini dilakukan dengan secara substantive. Informan yang dipilih oleh pihak peneliti dilakukan dengan cara secara purposive, dimana dalam melakukan proses pengambilan sampel sumber data dengan memperhatikan pertimbangan yang sifanya secara tertentu, seperti dalam kegiatan riset ini memilih orang yang benar-benar mengetahui tentang kondisi dari BUMDesa dan informan yang pihak peneliti pakai ialah 1 orang sebagai penasehat ialah Bapak Gede Gelgel Ariawan, 1 orang karyawan yaitu Ibu Ni Kadek Merta, 3 orang pengawas yaitu Bapak I Gede Sudarmika S.Pd., M.Pd., Bapak Ketut Sukerada dan Bapak Wayan Sukra Kertayasa, serta 6 orang masyarakat yaitu Bapak Gede Agus Mas Supriadi, Bapak I Putu Suprianta, Bapak Gede Untung Suarnaya, Bapak I Ketut Wenten, Bapak Ketut Wenten, Dan Bapak Ketut Wiliada yang ikut merasakan adanya BUMDesa Desa Kayuputih.

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam melakukan kegiatan riset ini ialah memakai teknik observasi awal yang dijadikan sebagai acuan dalam kegiatan ini dan juga melakukan kegiatan wawancara sebagai data inti serta dokumentasi sebagai data pendukung penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik keabsahan data triangulasi. dan interpretasi data penelitian yang mana data tersebut bersumber dari responden yakni pengelola BUMDesa Sila Sakti Sejahtera Desa Kayuputih. Teknik analisis data yang digunakan oleh penelitian menggunakan model Miles and Huberman, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu dengan melalui beberapa langkah yakni: (1) pengumpulan data, (2) mereduksi data, (3) display data, dan (4) pengambilan adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Berdasarkan hasil triangulasi dan reduksi data wawancara yang dilakukan terhadap sebelas narasumber yang terdiri dari enam orang nasabah, satu pegawai, tiga pengawas, dan satu penasehat BUMDesa Sila Sakti Sejahtera, disajikan hasil penelitian sebagai berikut.

### **Kepemimpinan Pada BUMDesa Sila Sakti Sejahtera**

Berdasarkan hasil triangulasi sumber, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada BUMDesa Silasakti Sejahtera sudah berjalan dengan baik, salah satu buktinya adalah sampai saat ini BUMDesa Sila Sakti Sejahtera masih berjalan dengan baik dan juga mampu untuk melewati masa pandemi dan sudah banyak masyarakat Kayuputih yang merasakan adanya BUMDesa. Pemimpin melakukan tugas dengan profesional serta selalu memberikan dorongan kepada karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan dengan tepat, tepat waktu dan tepat sasaran. Pemimpin juga memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas dan merancang kegiatan-kegiatan BUMDes agar dapat berjalan dengan baik. Pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera mampu manage karyawan dengan baik. Pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera juga masih perlu inovasi baru dengan menciptakan terobosan yang baru dalam membuka peluang usaha baru guna bisa meningkatkan pendapatan yang lebih maksimal lagi dari BUMDesa ini dan agar bisa menarik lebih banyak masyarakat untuk mau dan mendukung dan bekerjasama dengan BUMDes dalam melaksanakan kegiatan BUMDes Sila Sakti Sejahtera.

### **Kinerja BUMDesa Silasakti Sejahtera**

Berdasarkan hasil triangulasi sumber, dapat disimpulkan bahwa kinerja BUMDesa Silasakti Sejahtera sudah sangat baik dan sesuai dengan harapan dari masyarakat desa Kayuputih. Semua kegiatan di BUMDes sudah berjalan sesuai dengan prosedur dan pengelolaan yang sistemnya sudah transparan serta profesional. Walaupun sudah memiliki kinerja yang baik, masih diperlukan peningkatan melalui terobosan-terobosan baru agar semua masyarakat di Desa Kayuputih yang memerlukan dapat digapai oleh produk-produk dan jasa BUMDesa Silasakti Sejahtera. Kualitas pelayanan BUMDesa Silasakti Sejahtera juga sudah baik, namun masih diperlukan peningkatan khususnya jangkauan pelayanan sehingga seluruh masyarakat Desa Kayuputih dapat merasakan manfaat dari BUMDesa Silasakti Sejahtera.

### **Dampak Kepemimpinan Terhadap Kinerja BUMDesa Silasakti Sejahtera**

Berdasarkan hasil triangulasi sumber, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan pada BUMDesa Sila Sakti Sejahtera dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja BUMDesa.

## **Pembahasan**

### **Penerapan Konsep Kepemimpinan Transformasional pada BUMDesa Sila Sakti Sejahtera**

Mampu dipahami bahwa kepemimpinan transformasional dianggap sebagai sebuah gaya kepemimpinan yang mampu dipakai dalam menelusuri terjadinya perubahan yang dalam hal ini dibutuhkan, melakukan proses penyusunan visi yang mampu dipakai dalam membuka jalan bagi terjadinya perubahan yang dibuat dan juga diimplementasikan melalui rencana yang dibutuhkan agar dalam hal ini mampu munculnya perubahan tersebut menjadi terjadi. Rustamaji et al. (2018) menilai juga bahwa, kepemimpinan transformasional mampu dianggap sebagai tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam melakukan proses peningkatan pada kinerja bawahannya dengan mengacu pada kepentingan, keperluan, serta mampu dalam hal ini memberikan apresiasi pada masing-masing bawahan, sehingga hal ini yang menimbulkan mampu terjalannya sebuah komitmen dan juga adanya hubungan keterikatan kerja bagi para bawahan dalam mewujudkan tujuan yang ingin diraih oleh organisasi. Diketahui bahwa pada masa saat ini kepemimpinan transformasional begitu sangat dibutuhkan guna agar mampu dipakai dalam membawa suatu organisasi dalam meraih segala tujuan-tujuan dengan secara optimal.

Ungkapan dari Wijayanto dalam (Humaidi et al., 2019), maka kepemimpinan transformasional dianggap sebagai jenis kepemimpinan yang mampu memberikan perhatian pada bawahan dengan harapan agar mampu membangkitkan atau memacu semangat dan juga mampu memberi dorongan atau dukungan bagi mereka. Diketahui bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional berlandaskan ungkapan dari Bass & Avolio (2004) dalam (Samsudin & Azizah, 2021), ialah:

1. Kharisma, dimana dalam hal ini dinilai bahwa seorang pemimpin transformasional wajib memiliki kharisma yang dimana kekuatan ini mampu dipakai untuk □ menyihir□ para bawahan guna melakukan reaksinya mengikuti pihak pimpinan. Dalam bentuk yang secara konkrit, maka kharisma ini telah diperlihatkan dengan cara lewat sikap atau perilaku pemahaman yang arahnya pada visi dan juga misi organisasi, memiliki pendirian yang mampu secara kukuh, mampu memiliki komitmen dan juga secara konsisten pada tiap-tiap keputusan yang telah diputuskan dan juga menghargai para bawahan.
2. Inspirasi, maka dinilai sebagai adanya karakter dari seorang pihak pemimpin yang mampu mengaplikasikan standar yang tinggi namun juga dalam hal ini sekaligus memiliki kemampuan dalam memberikan dorongan pada para bawahannya guna mewujudkan standar tersebut. Karakter yang seperti inilah yang akan mampu dipakai guna membangkitkan optimisme dan juga antusiasme yang secara tinggi dari para bawahan.
3. Stimulasi Intelektual, dinilai sebagai karakter seorang pihak pemimpin transformasional yang mampu memberikan dorongan atau dukungan pada para bawahannya guna dipakai dalam menyelesaikan persoalan dengan cara yang cermat dan juga rasional. Selain itu, maka karakter ini mampu memberikan dorongan pada para bawahan guna agar mampu mendapatkan cara baru yang dengan secara efektif dalam penyelesaian kendala atau masalah.
4. Pertimbangan Individual, mampu diartikan sebagai adanya karakter seorang pihak pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memahami perbedaan individual dari para bawahannya. Diketahui bahwa, pihak pemimpin transformasional bersedia dan juga memiliki kemampuan dalam mendengar segala bentuk aspirasi, mampu mendidik, dan juga mampu memberikan pelatihan pada para bawahan.

Diketahui bahwa karakteristik-karakteristik kepemimpinan transformasional yang dimana dalam teori di atas akan menjadi arahan atau petunjuk bagaimana seorang pihak pemimpin wajib memperlihatkan sikap atau melakukan perbuatannya kepada para anggotanya. Dengan begitu, maka seorang pihak pemimpin transformatif akan berhasil dalam hal ini memberikan efek pengaruh yang dengan secara signifikan pada para anggotanya guna melakukan perbuatan yang melebihi dari ekspektasi pihak pemimpin dengan maksud mencapai visi, misi dan juga tujuan dari pihak perusahaan dengan tanpa terbebani dan merasakan keterpaksaan. Pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera telah menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Bass & Avolio (2004) dalam (Samsudin & Azizah, 2021).

Dalam hal ini, maka karakteristik kepemimpinan transformasional yang paling pertama ialah kharisma. Dimana dalam hal ini bentuk konkrit, maka kharisma ini diarahkan dengan cara lewat sikap atau perilaku pemahaman pada visi dan juga misi organisasi, mampu memiliki pendirian yang mampu secara kukuh, mampu memiliki komitmen dan juga mampu secara konsisten pada tiap-tiap keputusan yang telah ditentukan dan juga mampu menghargai tiap-tiap bawahan. Dalam hal ini, maka pemimpin transformasional akan dinilai menjadi role model yang mampu untuk dikagumi, mampu untuk dihargai, dan juga mampu untuk diikuti oleh para bawahannya. Diketahui bahwa karakteristik kharisma yang ada pada pihak pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera ialah komitmen dan juga konsisten pada tiap-tiap keputusan yang telah diputuskan. Dalam hal ini, maka diketahui bahwa komitmen dinilai sebagai adanya kesediaan seseorang guna dipakai dalam mengikat diri dan juga memperlihatkan loyalitas pada organisasi sebab dalam hal ini merasa dirinya akan terlibat dalam melakukan kegiatan organisasi (Wibowo, 2017). Pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang dipimpinnya dengan mempunyai pendirian teguh untuk memajukan BUMDesa Sila Sakti Sejahtera dengan jalan mempertahankan apa yang menjadi tujuan BUMDes dan paling tidak dapat meningkatkan pencapaian BUMDesa dari tahun-tahun sebelumnya.

Karakteristik kepemimpinan transformasional kedua yang telah diterapkan oleh pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera adalah inspirasi. Karakteristik inspirasi menunjukkan kepemimpinan transformasional mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan, membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Hal ini tercermin dari

besarnya dorongan yang diberikan pimpinan BUMDesa Sila Sakti Sejahtera terhadap karyawannya. Dalam meningkatkan kualitas operasional, pimpinan BUMDesa Sila Sakti Sejahtera selalu mengarahkan bawahannya untuk dapat bekerja bersama serta saling mendukung untuk mencapai tujuan. Dorongan selalu diberikan oleh pimpinan BUMDesa Sila Sakti Sejahtera kepada pegawainya agar dapat bekerja dengan tepat sasaran.

Karakteristik kepemimpinan transformasional ketiga yang telah diterapkan oleh pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera adalah stimulasi intelektual. Stimulasi intelektual dalam hal ini dinilai sebagai karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu memberikan dorongan atau dukungan pada para bawahannya guna dipakai dalam menuntaskan kendala atau permasalahan dengan dilakukan secara cermat dan juga secara rasional. Selain itu, karakter ini akan mampu memberikan dorongan pada para bawahan guna dipakai dalam menemukan cara baru yang lebih secara efektif dalam menuntaskan kendala atau masalah. Dengan kata lain, maka pemimpin transformasional mampu memberikan dorongan (menstimulasi) kepada para bawahan guna untuk selalu mampu kreatif dan juga inovatif. Pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera juga selalu memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas dan merancang kegiatan-kegiatan BUMDes agar dapat berjalan dengan baik. Pemberian stimulus berupa keleluasaan dan tanggungjawab terhadap bawahan dalam menyelesaikan tugas serta merancang kegiatan akan menyebabkan karyawan untuk selalu berfikir kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas. Hal ini menjadi salah satu karakteristik kepemimpinan transformasional.

Karakteristik kepemimpinan transformasional keempat yang telah diterapkan oleh pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera adalah pertimbangan individual. Pertimbangan individual berarti pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan. Pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera dapat dikatakan sangat memahami dan menghargai bawahannya. Pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera selalu memberikan kompensasi yang sesuai terhadap karyawan sehingga karyawan-karyawannya sudah bekerja dengan betah.

Keseluruhan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera telah mampu mengantarkan badan usaha ini untuk tetap bertahan ditengah krisis ekonomi. BUMDesa Sila Sakti Sejahtera mampu menghadapi situasi yang rumit dibuktikan dengan keberhasilan aktivitas operasional BUMDesa Sila Sakti Sejahtera untuk tetap bertahan dalam berbagai perubahan kondisi sosial ekonomi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh BUMDesa Sila Sakti Sejahtera mendukung badan usaha ini untuk tetap bertahan ditengah terpuruknya kondisi ekonomi yang telah menyebabkan sebagian besar entitas bisnis mengalami kebangkrutan. Melalui pencapaian ini, pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera telah berhasil menjaga keberlangsungan bisnis bada usaha yang dipimpinnya sehingga dapat melakukan penyesuaian dengan berbagai permasalahan yang terjadi.

Pengimplementasian karakteristik kepemimpinan transformasional ini kemudian mendukung pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera untuk dapat mengelola karyawannya dengan baik sehingga konflik antar pengurus dapat diminimalisir. Keberhasilan pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera dalam mengelola karyawan diakui oleh berbagai pihak, salah satunya adalah pengawas BUMDesa Sila Sakti Sejahtera, Bapak I Gede Sudarmika. Pada akhirnya pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera dapat mengelola bawahannya untuk dapat bekerja dengan fleksibel, efektif, efisien, dan penuh tanggung jawab untuk selalu berkembang demi mencapai keberhasilan. Kepemimpinan BUMDesa Sila Sakti Sejahtera mampu menciptakan sebuah sinergi yang saling mendukung operasional.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan implementasi gaya kepemimpinan transformasional ditunjukkan dengan adanya karakteristik kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual dalam diri seorang pemimpin didukung oleh penelitian Humble (2018) dan Iqbal (2021). Kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual telah diakui sebagai ciri-ciri atau karakteristik gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera secara umum sudah sangat baik, walaupun inovasi pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera masih dirasakan kurang, sehingga diperlukan inovasi baru dalam kata lain menciptakan terobosan yang baru dalam membuka peluang usaha baru guna bisa meningkatkan pendapatan yang lebih maksimal dan agar bisa menarik lebih banyak masyarakat untuk mendukung dan bekerjasama dengan BUMDes dalam melaksanakan kegiatan BUMDes Sila Sakti Sejahtera.

Kepemimpinan transformasional sudah diterapkan dengan baik, namun tidak ada yang sempurna. Sehingga perbaikan-perbaikan dan penyempurnaan harus terus dilakukan demi kemajuan BUMDesa Sila Sakti Sejahtera.

### **Dampak Penerapan Konsep Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja BUMDesa Sila Sakti Sejahtera.**

Kinerja dinilai sebagai perolehan hasil atas pencapaian yang mengacu pada aspek secara kualitas dan juga pada aspek secara kuantitas yang mampu dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan segala tugas pokok dan juga menjalankan fungsinya yang dalam hal ini telah berhasil selaras dengan adanya tanggung jawab yang telah diemban oleh pegawai tersebut atau guna untuk mampu dituntaskan dengan secara baik (Adnyana & Putra, 2022). Tujuan atau maksud dari perusahaan tanpa kemungkinan terwujud dengan tanpa adanya dukungan serta peranan dari tiap-tiap karyawan walaupun dalam hal ini telah didukung oleh berbagai macam sarana dan prasarana yang tersedia serta sumber dana yang dimiliki oleh pihak perusahaan tanpa akan adanya manfaat yang diperoleh oleh pihak dengan tanpa mampu adanya dukungan dan juga peran aktif dari tiap-tiap karyawannya

Ketika pemimpin mampu mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional yang baik dan benar maka kemampuan kerja anggota atau karyawan akan lebih baik. Selain kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional juga dapat mempengaruhi *work engagement* pada anggota pada organisasi. *Work engagement* dapat timbul ketika anggota merasa nyaman dengan organisasi tersebut. Rasa nyaman dapat mendorong anggota untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik lagi. Bahkan hal ini dapat membuat mereka berinisiatif untuk melakukan sebuah pekerjaan yang diluar tanggung jawabnya (Bismoko et al., 2023). Kepemimpinan dalam hal ini diketahui begitu sangat memperoleh pengaruh pada iklim kerja. Kondisi iklim kerja akan mampu memunculkan efek pengaruh pada keadaan atau kondisi motivasi dan juga semangat kerja dari pada anggota. Dengan begitu, maka kepemimpinan transformasional mampu dalam hal ini memberikan dukungan pada peningkatan kinerja karyawan (Djuraidi & Laily, 2020).

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera dapat mendukung badan usaha ini untuk mencapai kinerja yang optimal, termasuk kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan ditunjukkan melalui kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan sehingga perusahaan dapat mengevaluasi kualitas layanan karyawan (Sulistiyowati & Sinaga, 2018). Karyawan BUMDesa Sila Sakti Sejahtera sudah menunjukkan kualitas pelayanan yang prima.

Kualitas pelayanan BUMDesa Sila Sakti Sejahtera sudah baik, namun pelayanan ini belum dapat dirasakan oleh seluruh masyarakat di Desa Kayuputih, Kecamatan Sukasada sehingga masih diperlukan peningkatan akses. Hal ini didukung dengan hasil wawancara bersama nasabah yakni Bapak Putu Suprianta dan Gede Untung Suarnaya yang keduanya menyebutkan kinerja BUMDes saat ini sudah bagus, namun perlu adanya upaya peningkatan kembali agar lebih banyak masyarakat yang merasakannya.

Setelah membahas dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, dilanjutkan pada dampaknya terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Diketahui bahwa kinerja perusahaan dalam hal ini dinilai sebagai suatu tampilan kondisi atau keadaan yang tampak secara utuh atas perusahaan yang dimana dalam hal ini terjadi selama periode waktu yang secara tertentu, dimana dianggap sebagai perolehan hasil atau juga prestasi yang telah memperoleh pengaruh oleh kegiatan operasional perusahaan dalam melakukan proses pemanfaatan sumber daya yang tersedia (Galib & Hidayat, 2018). Kinerja BUMDesa Sila Sakti Sejahtera sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan karena pemimpin merupakan penggerak dan pengarah BUMDesa Sila Sakti Sejahtera dalam menjalankan operasionalnya. Semua narasumber yang diberikan pertanyaan terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja setuju bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi. Sehingga pencapaian kinerja BUMDesa Sila Sakti Sejahtera saat ini sedikit banyaknya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan.

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan dapat mendukung kinerja BUMDesa Sila Sakti Sejahtera. Terbukti BUMDesa Sila Sakti Sejahtera dapat bertahan ditengah krisis ekonomi saat pandemi covid-19 melanda Indonesia. BUMDesa Sila Sakti Sejahtera yang menunjukkan kinerja sangat baik juga dibuktikan melalui pengelolaan keuangan yang transparan.

Hasil kegiatan riset ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu dipakai dalam melakukan peningkatan hasil kinerja karyawan dan juga kinerja organisasi yang telah

didorong oleh hasil kegiatan riset dari Priyatmo (2018) dan juga Ramadhani & Indawati (2021). Diketahui bahwa kepemimpinan transformasional mampu dipakai dalam melakukan peningkatan pada tingkat kinerja karyawan, hal ini mampu tampak dari adanya sikap yang secara keterbukaan pemimpin guna mampu selalu mengajak para karyawannya melakukan kerjasama didalam melakukan proses pencarian penyelesaian suatu kendala atau masalah. Dimana juga pemimpin selalu mampu memberikan peluang atau kesempatan pada para bawahan guna memberikan segala masukan, sehingga para karyawan akan merasa telah diperhatikan dan telah diperlakukan dengan secara profesional.

Pihak pemimpin selalu memberikan dukungan atau dorongan pada tiap-tiap karyawan guna melakukan kerjasama dengan secara baik dan juga secara benar. Pihak pemimpin juga menaruh titik fokus pada kesejahteraan dari para karyawannya. Dengan begitu, maka keadaan atau kondisi hubungan yang secara baik yang terjadi diantara pemimpin dan juga karyawan berkat adanya pengimplementasian gaya kepemimpinan transformasional yang tentu akan membawa gairah kerja bagi para karyawan. Dalam hal ini juga diketahui bahwa telah adanya keterbukaan pemimpin dalam melakukan proses jalinan hubungan kerjasama dengan para karyawan, adanya sikap yang saling menghargai dan juga saling menghormati, serta mampu adanya sikap perhatian pemimpin pada karyawan yang dengan secara otomatis tentunya akan mampu membawa dampak akan terjadinya perubahan yang mampu secara baik dalam kinerja karyawan guna dipakai dalam menuntaskan segala pekerjaannya. Pemimpin juga memberikan dorongan atau dukungan pada para karyawan guna menuangkan tiap-tiap ide dan juga gagasannya serta juga kebebasan dalam melakukan segala pekerjaan dan dalam melakukan proses pemecahan kendala atau masalah pekerjaan namun dalam hal ini wajib tetap berada dalam batasan-batasan aturan-aturan atau kaidah serta standart prosedur yang telah dipakai acuan. Pihak pemimpin dalam hal ini selalu memberikan pedoman atau arahan guna kemajuan karyawan, sehingga kualitas perolehan hasil pekerjaannya akan memberikan kepuasan bagi pihak perusahaan. Sikap yang ada pada seorang pemimpin yang dalam hal ini dinilai sebagai pimpinan tentu akan dianggap menjadi panutan bagi para karyawannya. Hal ini akan mendorong peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi.

Nasabah mengetahui bahwa kinerja BUMDesa Sila Sakti Sejahtera sudah sangat baik, karena pengelolaan keuangannya dilakukan dengan transparan, sehingga semua pihak berkepentingan dapat mengetahui kinerjanya. BUMDesa Sila Sakti Sejahtera juga telah berhasil memberikan manfaat keuangan terhadap masyarakat sekitar. Pengembangan BUMDesa Sila Sakti Sejahtera masih sangat berpeluang dilakukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Pengembangan ini dapat dilakukan dengan mensinergikan sumber daya manusia dan sumber daya alam yang dimiliki warga sekitar demi kemajuan BUMDesa Sila Sakti Sejahtera dan Desa Kayuputih.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka beberapa simpulan yang dapat ditarik yaitu sebagai berikut:

1. Pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan mengimplementasikan karakteristik kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.
2. Penerapan kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja karyawan dan kinerja BUMDesa Sila Sakti Sejahtera.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera  
Pemimpin BUMDesa Sila Sakti Sejahtera disarankan untuk meningkatkan implementasi kepemimpinan transformasional untuk memaksimalkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Peningkatan implementasi kepemimpinan transformasional dapat dicapai dengan cara melakukan pembaharuan ketika diperlukan, memberikan teladan, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, meningkatkan kemampuan terus menerus, berusaha untuk dapat menghadapi situasi yang rumit.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang hanya berfokus pada satu lokasi penelitian dan hanya menggunakan data kualitatif, sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih banyak subjek atau lokasi penelitian. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mengembangkan metode penelitian yang digunakan, seperti menggunakan mix method sehingga hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adnyana, I. P. A. (2018). Kepemimpinan Transpormasional Dalam Meningkatkan Komitmen Dan Kinerja Guru Pada SMP Negeri 2 Singaraja. *ARTHA SATYA DHARMA*, 11(2), 255-272.
- Adnyana, I. P. A., & Putra, M. Y. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perbekel Desa Sangsit. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(2), 25-34.
- Bismoko, A. B., Suwandi, J. C., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 191-205.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1-13.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76-83.
- Fitria, F. (2020). Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat melalui Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). *Adl Islamic Economic: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(1), 13-28.
- Galib, M., & Hidayat, M. (2018). Analisis Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard Pada PT. Bosowa Propertindo. *SEIKO: Journal Management & Business*, 2(1), 91-112.
- Hawa, S., Sokarina, A., & Suryantara, A. B. (2022). Peran Bumdes Maria Maju Untuk Mewujudkan Kemandirian Ekonomi (Studi Kasus Desa Maria Kecamatan Wawo Kabupaten Bima). *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 235-243.
- Humaidi, H., Rahmawati, E., & Irwansyah, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 8(2), 59-69.
- Humble, S. I. (2018). *Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kantor Pos Salatiga*. Tesis. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119-129.
- Moheri, Y., & Arifah, D. A. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 86-93.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Pariesti, A., & Christa, U. R. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35-45.
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13-21.
- Rahmatullah, F. F. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Mandiri Kantor Cabang Kota Magelang)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101-1112.
- Ridwan, M., & Hamelinda, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial (Surveypada Kantor Cabang Pembantu Bank di Kota Sungai Penuh). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 6(3), 169-181.

- Rustamaji, A. C. P., Purwana, D., & Yohana, C. (2018). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(3), 148–161.
- Samsudin, & Azizah, S. M. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam. *Al-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*, 1(2), 68–77.
- Sulistiyowati, I., & Sinaga, M. (2018). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Pengendalian Mutu D<sup>2</sup> Ayam Crispy di Yogyakarta). *OSF Preprints Fy5s6, Center for Open Science*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/fy5s6>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketiga, Cetakan Kelima*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, H. (2018). *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*. Theologia Jaffray.