

Strategi Komunikasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar

¹Rani Yuniati, ²Nik Haryanti, ³Anita Reta

^{1,2,3}Universitas Islam Balitar, Blitar, Indonesia

¹ranyuniantirani@gmail.com, ²nikharyanti1983@gmail.com, ³anitareta099@gmail.com

Submit : 29 Agust 25 | Diterima : 09 Sept 2025 | Terbit : 10 Sept 2025

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang menekankan pentingnya pengaruh ideal, perhatian individual, stimulasi intelektual, dan motivasi inspiratif dalam membangun hubungan kerja yang positif dan mendorong semangat pegawai. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya masalah motivasi kerja yang masih fluktuatif serta komunikasi pimpinan yang belum berjalan secara optimal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi komunikasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi komunikasi kepemimpinan transformasional diterapkan melalui empat dimensi utama yaitu: pengaruh ideal (*idealized influence*), perhatian individual (*individualized consideration*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan motivasi inspiratif (*inspirational motivation*). Strategi ini terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang ditunjukkan dengan meningkatnya rasa tanggung jawab, semangat kerja, dan partisipasi dalam kegiatan organisasi. Faktor pendukung strategi ini antara lain budaya organisasi yang terbuka dan kerja sama tim yang kuat, sedangkan hambatannya meliputi birokrasi yang kaku, keterbatasan waktu, dan miskomunikasi antarbagian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi transformasional efektif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di lingkungan birokrasi publik. .

Kata Kunci: Strategi Komunikasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Organisasi Publik

PENDAHULUAN

Dalam organisasi pemerintahan, kepemimpinan memegang peranan penting dalam menentukan arah dan pencapaian tujuan institusi. Salah satu model kepemimpinan yang efektif dalam konteks birokrasi publik adalah kepemimpinan transformasional, yaitu gaya kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan, motivasi, dan pengembangan potensi individu dalam organisasi (Bass & Riggio, 2006). Kepemimpinan transformasional tidak hanya memengaruhi perilaku karyawan secara positif, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, harmonis, dan produktif melalui komunikasi yang inspiratif, partisipatif, dan penuh empati.

Komunikasi menjadi fondasi utama dalam proses kepemimpinan, karena melalui komunikasi yang efektif, seorang pemimpin mampu membangun kepercayaan, mengarahkan visi bersama, dan memotivasi pegawai untuk bekerja secara optimal (Effendy, 2003). Menurut Robbins dan Judge (2013), pemimpin transformasional memanfaatkan komunikasi dua arah untuk membangkitkan semangat kerja, memberikan inspirasi, serta menstimulasi pemikiran kritis pegawai. Hal ini sangat relevan dalam birokrasi yang cenderung hierarkis dan formal, di mana kepemimpinan yang komunikatif dapat mengurangi jarak antara atasan dan bawahan.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi dan pelayanan publik. Namun, dinamika organisasi dan rutinitas kerja yang monoton kerap menyebabkan penurunan motivasi kerja di kalangan pegawai. Berdasarkan observasi awal, beberapa permasalahan yang muncul meliputi rendahnya inisiatif pegawai, komunikasi internal yang kurang optimal, serta lemahnya partisipasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini menuntut hadirnya seorang pemimpin yang mampu menerapkan strategi komunikasi transformasional untuk menciptakan suasana kerja yang suportif dan memotivasi.

Oleh karena itu, penting untuk menganalisis bagaimana strategi komunikasi kepemimpinan transformasional diterapkan dalam meningkatkan motivasi pegawai, khususnya di lingkungan birokrasi seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar.

TINJAUAN PUSTAKA

Strategi.

Menurut (Marrus, 2002) secara bahasa, strategi berasal dari kata *strategic* yang berarti menurut siasat atau rencana dan *strategy* yang berarti ilmu siasat. Menurut istilah strategi adalah rencana yang cermat mengenal kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Strategi adalah bagaimana menggerakkan pasukan ke posisi paling menguntungkan sebelum pertempuran aktual dengan pesaing. Menurut Siagian dalam (Yudystira, 2013), menjelaskan bahwa strategi merupakan rangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak serta diimplementasikan oleh seluruh bagian dalam organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan

Komunikasi

Menurut Harold D. Lasswell dalam (Nurudin, 2017), komunikasi adalah proses yang menggambarkan siapa yang menyampaikan pesan, apa yang disampaikan, dengan cara bagaimana, kepada siapa, serta dampak yang ditimbulkannya. Sementara itu, Louis Forsdale, seorang ahli komunikasi dan pendidikan, mendefinisikan komunikasi sebagai proses penyampaian sinyal berdasarkan aturan tertentu, yang memungkinkan suatu sistem dapat dibentuk, dipertahankan, dan diubah. Brent D. Ruben dalam (Surkillah, 2012) menambahkan bahwa komunikasi adalah proses di mana individu dalam suatu hubungan, kelompok, organisasi, maupun masyarakat menciptakan, menyampaikan, dan memanfaatkan informasi untuk mengoordinasikan lingkungannya serta berinteraksi dengan orang lain

Strategi Komunikasi

Menurut (Cangara, 2015) strategi komunikasi adalah rencana komunikasi yang bersifat mendasar, yang digunakan untuk mencapai sasaran tertentu melalui pendekatan komunikasi tertentu. Strategi ini menekankan pentingnya segmentasi audiens, penyesuaian pesan, serta pemilihan saluran komunikasi yang tepat. Sedangkan, menurut (Effendy, 2017) strategi komunikasi merupakan kombinasi antara perencanaan (*planning*) dan manajemen komunikasi (*communication management*) untuk mencapai tujuan komunikasi yang optimal. Effendy menekankan pentingnya kesesuaian antara isi pesan, media yang digunakan, dan kondisi audiens.

Kepemimpinan

Beberapa para ahli menjelaskan beberapa pengertian kepemimpinan, sebagai berikut: Menurut (Fahmi, 2017), “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 (Terry, 2018) 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.

Motivasi

Menurut (Safrizal, 2022), mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan dalam diri seseorang atau individu yang memengaruhi perilaku sukarela melalui arah, intensitas, dan ketekunan. Pekerja yang termotivasi ingin melakukan tingkat usaha tertentu (intensitas), untuk waktu tertentu (persistence), dan untuk tujuan tertentu (arah). Salah satu dari empat pendorong utama perilaku dan kinerja individu adalah motivasi. (Susanti, 2015) menambahkan bahwa motivasi adalah menjadi daya pendorong dalam mengakibatkan seorang karyawan atau anggota di suatu organisasi untuk mau dan rela melakukan suatu hal sesuai dengan yang diperintahkan perusahaan dalam hal ini yaitu atasan atau organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Studi ini menggunakan penelitian kualitatif di mana para peneliti mengamati langsung dalam studi skala sosial dan berpartisipasi dalam budaya lokal. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam kepada Kepala Dinas dan sejumlah pegawai, serta dokumentasi terhadap aktivitas organisasi. Teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data diperoleh melalui triangulasi sumber dan teknik. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar yang beralamat di Jl. Tanjung No. 18, Sanan Kulon, Pakunden, Kecamatan Sukorejo, Kota Blitar. Dalam penelitian ini subyeknya adalah para pegawai dan pejabat struktural, khususnya mereka yang mengalami langsung gaya kepemimpinan pimpinan unit kerja, serta memiliki pengalaman atau persepsi terhadap strategi komunikasi yang digunakan oleh pimpinan. Subyek Utamanya yaitu Kepala Dinas dan karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar, yaitu Bapak Darmadi, S. Sos, M. Si selaku kepala dinas, Ibu Dian Ermayanti, S. Ak selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Arrizal Bondan Sawega, S.E dan Yudhi Hari Mulyadi, A.Md. selaku staff di bidang Sekretariat. Obyek penelitian pada penelitian ini adalah strategi komunikasi kepemimpinan transformasional serta peranannya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar. Obyek tersebut meliputi bentuk strategi komunikasi yang digunakan, dimensi kepemimpinan transformasional, dan dampak strategi komunikasi terhadap tingkat motivasi dan keterlibatan kerja pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Komunikasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai

Pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar menerapkan strategi komunikasi yang menekankan pada transparansi, kejelasan tujuan, serta mendengarkan keinginan dan harapan para pegawai. Pendekatan ini bertujuan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling percaya, yang merupakan dasar penting dalam kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional yang kuat, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan motivasi pegawai

Dalam menerapkan gaya kepemimpinannya, Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar menyadari pentingnya komunikasi sebagai alat untuk membangun kinerja dan motivasi pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa gaya komunikasi yang diterapkan yakni terbuka, inspiratif, dan partisipatif. Hal ini didukung oleh keterangan dari para pegawai, seperti Dian Ermayanti dan Bondan Sawega, yang merasakan bahwa adanya ruang untuk menyampaikan pendapat dan kepercayaan dari pimpinan meningkatkan semangat kerja mereka..

Penelitian ini menganalisis strategi komunikasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, ditemukan bahwa strategi komunikasi yang digunakan oleh pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar mencerminkan dimensi-dimensi utama kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. Pengaruh Ideal (Idealized Influence): Pimpinan menjadi panutan bagi pegawai melalui sikap disiplin, tanggung jawab, dan integritas tinggi. Dalam wawancara, pegawai

menyampaikan bahwa Kepala Dinas menunjukkan konsistensi antara perkataan dan tindakan. Hal ini membangun kepercayaan dan rasa hormat pegawai terhadap pimpinan. Menurut Bass & Avolio (1994), pemimpin transformasional yang memiliki pengaruh ideal mampu menanamkan nilai-nilai luhur dan komitmen terhadap visi bersama.

2. Motivasi Inspiratif (Inspirational Motivation): Kepemimpinan di Disperindag Blitar mampu memberikan motivasi melalui penyampaian visi dan tujuan organisasi secara jelas dan membangkitkan semangat kerja pegawai. Dalam beberapa kegiatan briefing dan rapat, pimpinan mendorong pegawai untuk tetap semangat dalam menjalankan tugas meskipun dalam keterbatasan sumber daya. Hal ini sejalan dengan teori Robbins (2006) yang menyebutkan bahwa komunikasi inspiratif dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif.
3. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation): Pimpinan memberikan ruang kepada pegawai untuk berpikir kreatif, mengemukakan ide, dan mengambil bagian dalam pemecahan masalah. Pegawai tidak hanya menjadi pelaksana, tetapi juga dilibatkan dalam perumusan kegiatan dan strategi kerja. Dukungan ini menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi dan meningkatkan motivasi internal.
4. Perhatian Individual (Individualized Consideration): Pimpinan menunjukkan perhatian kepada kebutuhan dan kondisi personal pegawai. Dalam wawancara, beberapa pegawai menyampaikan bahwa pimpinan sering menanyakan kabar pribadi, serta memberikan dukungan ketika menghadapi kendala pekerjaan. Hal ini menciptakan hubungan kerja yang lebih humanis dan mendukung loyalitas pegawai.

Faktor Pendukung dan Penghambat:

Dalam penerapan strategi komunikasi kepemimpinan transformasional di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar, terdapat sejumlah faktor pendukung yang memengaruhi keberhasilan komunikasi antara pimpinan dan pegawai. Salah satu faktor utama yang diungkapkan oleh Kepala Dinas, Darmadi, adalah adanya budaya organisasi yang terbuka dan saling menghargai. Budaya organisasi ini terbentuk dari proses komunikasi yang sudah berlangsung secara konsisten dan partisipatif. Pegawai merasa nyaman menyampaikan pendapat, tidak takut mengemukakan ide, dan terbiasa bekerja dalam suasana saling mendukung. Selain itu, dukungan dari staf senior yang lebih berpengalaman juga menjadi katalis dalam memperlancar komunikasi antara pimpinan dan pegawai lainnya. Staf senior ini sering kali menjadi jembatan dalam menyampaikan informasi, mendampingi junior, serta membantu menjaga stabilitas komunikasi dalam organisasi. Semangat kerja tim juga menjadi elemen penting dalam mendukung strategi komunikasi. Ketika seluruh anggota tim memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama, maka komunikasi yang dibangun akan lebih mudah mengalir dan diterima. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang suportif, di mana komunikasi tidak hanya terjadi secara vertikal (atasan-ke-bawahan), tetapi juga horizontal (antarpegawai) dengan intensitas yang tinggi dan suasana yang kondusif.

SEdangkan Faktor Penghambat Meskipun strategi komunikasi pimpinan telah berjalan dengan cukup baik, tetap terdapat beberapa hambatan yang dapat mengurangi efektivitasnya. Miskomunikasi kerap terjadi akibat asumsi yang berbeda dan kurangnya keterbukaan dari sebagian pegawai dalam menyampaikan pendapat atau tanggapan. Selain itu, jadwal kerja yang padat juga menjadi tantangan tersendiri, karena membatasi waktu ideal untuk membangun komunikasi yang mendalam dan berkualitas. Hambatan hambatan ini perlu diantisipasi agar proses komunikasi tetap berjalan optimal dalam mendukung tujuan organisasi.

Selain itu, sistem birokrasi dalam organisasi memiliki pengaruh terhadap kelancaran komunikasi, khususnya dalam konteks komunikasi formal yang cenderung bersifat struktural dan prosedural. Namun demikian, pimpinan menyadari hal tersebut dan berupaya mencairkan kekakuan birokrasi dengan membangun komunikasi informal yang lebih luwes. Pendekatan ini terbukti mampu menjembatani jarak antara pimpinan dan pegawai, serta menciptakan suasana kerja yang lebih akrab dan terbuka tanpa mengabaikan tatanan organisasi yang berlaku.

Secara keseluruhan, strategi komunikasi kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Disperindag Blitar telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Strategi ini tidak hanya efektif dalam memperkuat hubungan antara pimpinan dan staf, tetapi juga

mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan inovasi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi komunikasi kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Strategi ini diwujudkan melalui empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *individualized consideration*, *intellectual stimulation*, dan *inspirational motivation*, yang secara keseluruhan membentuk pola komunikasi yang terbuka, inspiratif, dan partisipatif. Penerapan strategi ini terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, tanggung jawab, serta partisipasi aktif pegawai dalam kegiatan organisasi. Faktor pendukung seperti budaya organisasi yang terbuka, kerja sama tim yang solid, serta dukungan dari staf senior turut memperkuat efektivitas strategi ini. Namun, tantangan seperti birokrasi yang kaku, keterbatasan waktu pimpinan, dan miskomunikasi antarbagian masih menjadi hambatan dalam optimalisasi komunikasi. Oleh karena itu, komunikasi kepemimpinan transformasional tidak hanya berfungsi sebagai alat manajerial, tetapi juga menjadi pendekatan strategis dalam membangun budaya kerja yang lebih produktif, adaptif, dan kolaboratif di lingkungan organisasi publik.

Sejalan dengan kesimpulan tersebut, disarankan agar pimpinan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dengan memperkuat komunikasi dua arah, membuka ruang yang lebih luas untuk ide dan kreativitas pegawai, serta memberikan perhatian individual secara konsisten guna menjaga motivasi kerja secara berkelanjutan. Pegawai juga diharapkan dapat lebih proaktif dalam merespons komunikasi yang terbuka dari pimpinan serta berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Selain itu, instansi perlu mengadakan pelatihan komunikasi internal secara intensif dan memperkuat budaya organisasi berbasis nilai-nilai transformasional seperti integritas, inovasi, dan kolaborasi. Upaya untuk mengurangi hambatan birokrasi juga perlu dilakukan agar aliran informasi antarbagian menjadi lebih lancar. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan studi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif atau campuran serta melibatkan lebih banyak instansi pemerintahan, sehingga hasil penelitian dapat lebih komprehensif dan aplikatif dalam pengembangan strategi komunikasi di sektor publik.

REFERENSI

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138–157. <https://doi.org/10.1111/joop.12041>
- Men, L. R. (2014). Strategic internal communication: Transformational leadership, communication channels, and employee satisfaction. *Management Communication Quarterly*, 28(2), 264–284. <https://doi.org/10.1177/0893318914524536>
- Caillier, J. G. (2014). Toward a better understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance. *Public Management Review*, 16(2), 231–252. <https://doi.org/10.1080/14719037.2013.770058>
- Volio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421–449. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 270–283. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.11.006>
- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: The mediating role of employee empowerment.

-
- Human Resource Development International*, 19(2), 199–221.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2015.1078592>
- Eisenbeiß, S. A., & Boerner, S. (2013). A double-edged sword: Transformational leadership and individual creativity. *British Journal of Management*, 24(1), 54–68.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00786.x>
- Tourish, D., & Robson, P. (2006). Sensemaking and the Distortion of Critical Upward Communication in Organizations. *Journal of Management Studies*, 43(4), 711–730.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00608.x>
- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., & Guler, C. E. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 634–652. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.006>