PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN PRODUK HALAL (BPJPH) JAKARTA

Skripsi
Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana

Disusun Oleh:
Umi Kholifah
NIM 22102040068

Dosen Pembimbing:
Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si.
NIP. 19741025 199803 2 001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PROGRAM SDUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2026

HALAMAN PENGESAHAN

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1663/Un.02/DD/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANFORMASIOANAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN PRODUK HALAL (BPJPH) JAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : UMI KHOLIFAH
Nomor Induk Mahasiswa : 22102040068
Telah diujikan pada : Rabu, 19 Agustus 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si
SIGNED

Valid ID: 6a8fd54683505

Penguji I

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6a8e7e0f74cdb

Penguji II

Achmad Muhammad, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 6a8e78abb6e38

Yogyakarta, 19 Agustus 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

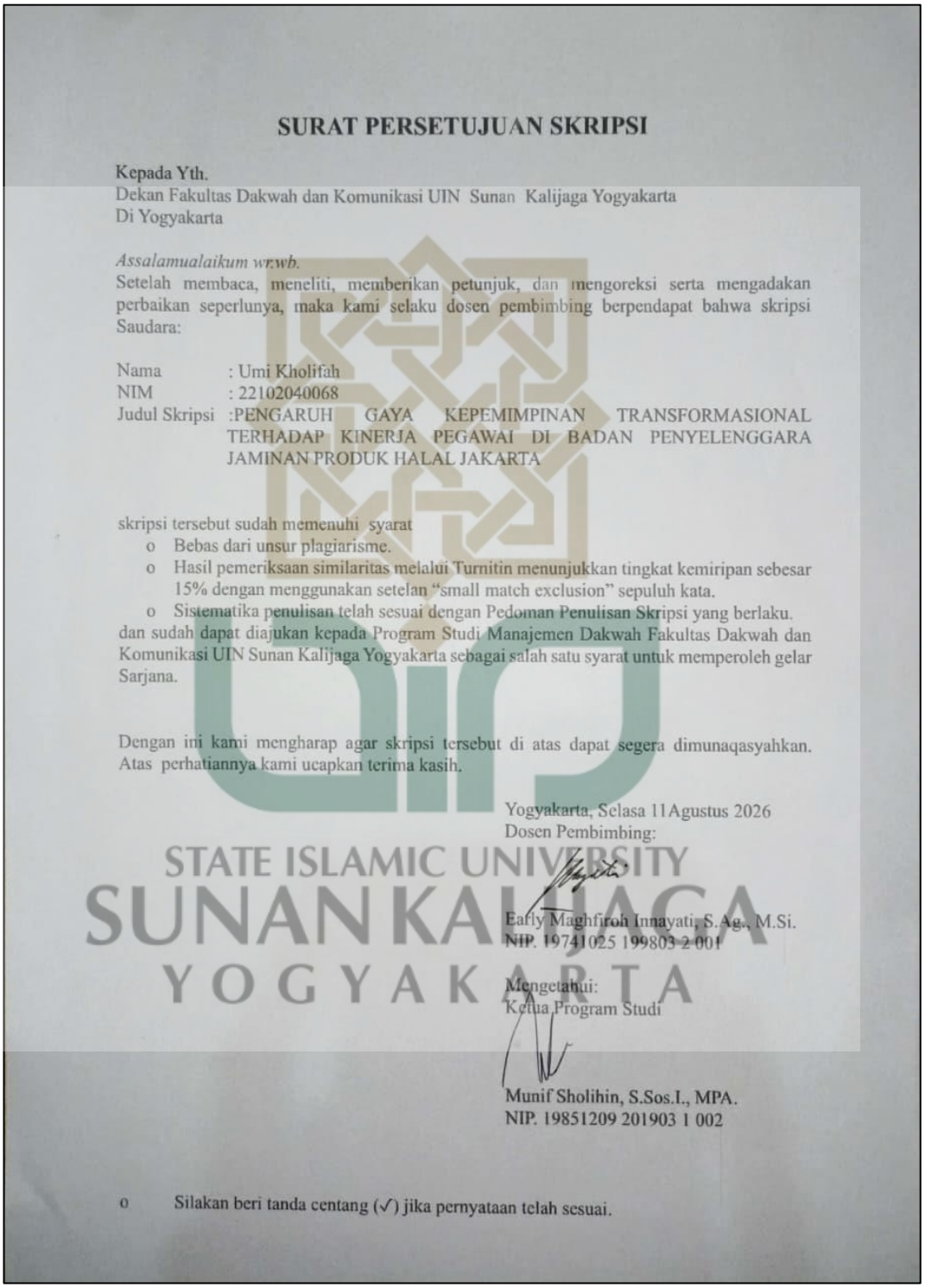
Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

Valid ID: 6a8fd9ea7ce80

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.
Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Umi Kholifah
NIM : 22102040068
Judul Skripsi :PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN PRODUK HALAL JAKARTA

skripsi tersebut sudah memenuhi syarat
- o Bebas dari unsur plagiarisme.
- o Hasil pemeriksaan similaritas melalui Turnitin menunjukkan tingkat kemiripan sebesar 15% dengan menggunakan setelan "small match exclusion" sepuluh kata.
- o Sistematika penulisan telah sesuai dengan Pedoman Penulisan Skripsi yang berlaku.

dan sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Selasa 11Agustus 2026
Dosen Pembimbing:

Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si.
NIP. 19741025 199803 2 001

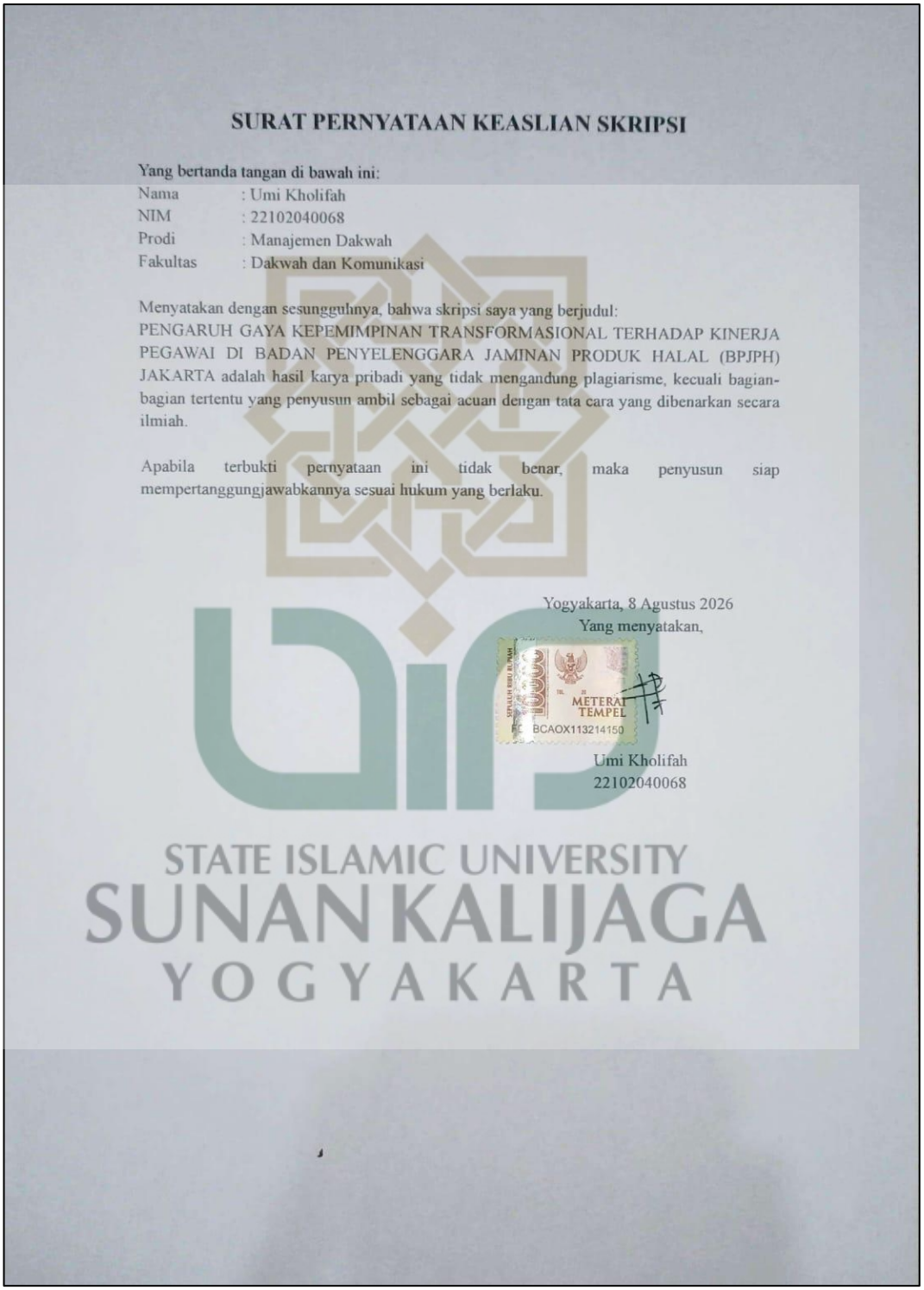
Mengetahui:
Ketua Program Studi

Munif Sholihin, S.Sos.I., MPA.
NIP. 19851209 201903 1 002

o Silakan beri tanda centang (✓) jika pernyataan telah sesuai.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Umi Kholifah
NIM : 22102040068
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul:
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN PRODUK HALAL (BPJPH) JAKARTA adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

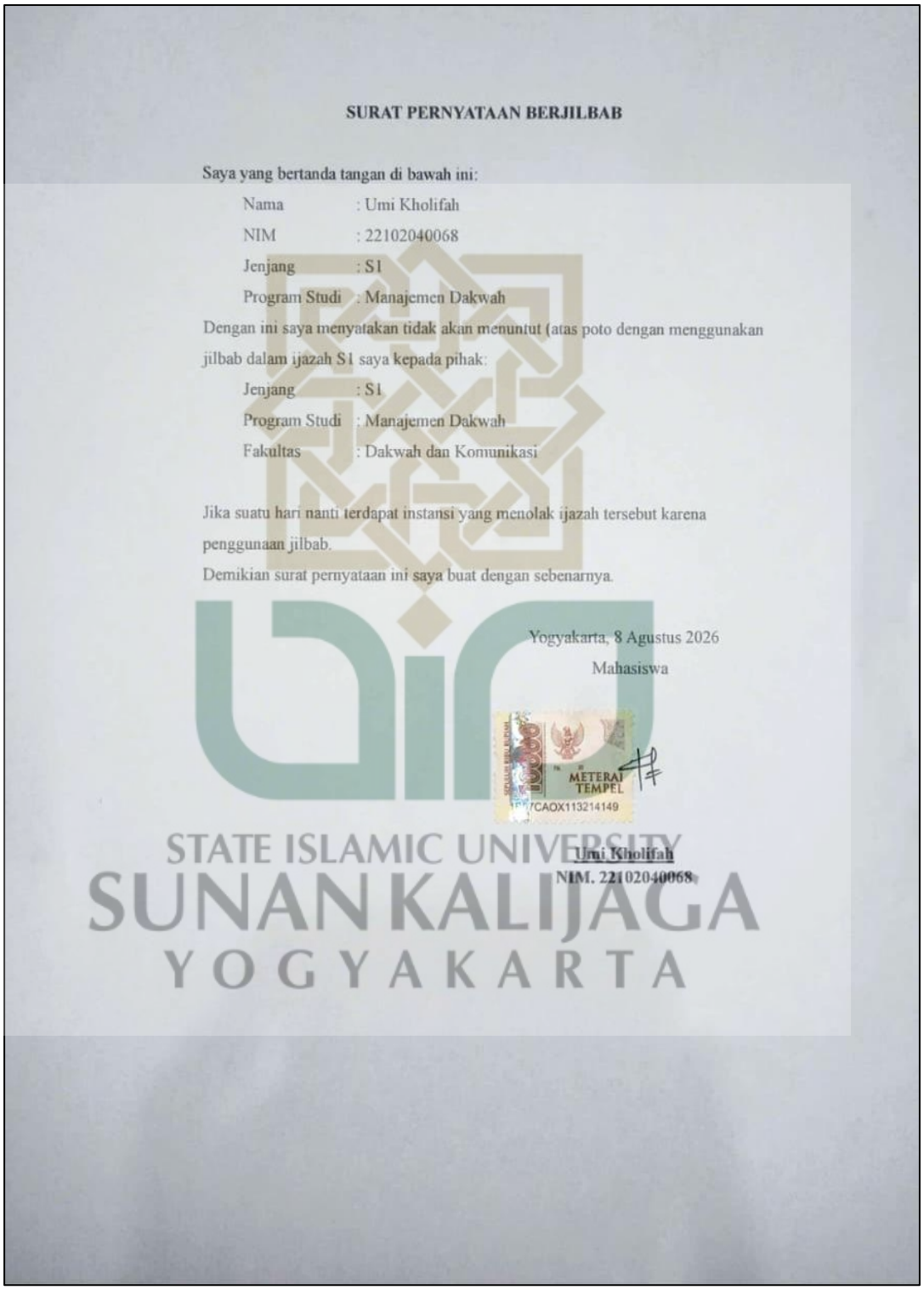
Yogyakarta, 8 Agustus 2026
Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
BCAOX113214150

Umi Kholifah
22102040068

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB



SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Umi Kholifah
NIM : 22102040068
Jenjang : S1
Program Studi : Manajemen Dakwah

Dengan ini saya menyatakan tidak akan menuntut (atas poto dengan menggunakan jilbab dalam ijazah S1 saya kepada pihak:

Jenjang : S1
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Jika suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 8 Agustus 2026
Mahasiswa

METERAI TEMPEL
CAOX113214149

Umi Kholifah
NIM. 22102040068

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTO

إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

“Sesungguhnya sebaik-baiknya orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat di percaya.”[1]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[1] NU Online, “QS. Al-Qasas ayat 26,” *Qur’an NU Online*, (https://quran.nu.or.id/al-qasas) diakses 9 Agustus 2026 jam 16:29 WIB.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat, rahmat, hidyah, serta inayah- Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta"** dengan semaksimal mungkin. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Muhammad SAW, keluarga serta para sahabatnya.

Peneliti sangat menyadari skripsi ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini, dengan segala hormat peneliti menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Prof Noorhaidi Hasan, S.Ag, M.A., M.Phil., Ph.D., Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S., Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Munif Solihhan, S.Sos., M.PA., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si., Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Aris Risdiana, S.Sos. I., M.M, selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama peneliti menempuh perjalanan akademik hingga sampai pada tahap ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

6. Seluruh Dosen dan Staff Akademik di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, khususnya di Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat serta pembelajaran dengan sabar dan Ikhlas.
7. Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta beserta jajarannya yang telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian khususnya kepada Bapak Panglima Thariq Al Huda, S.E., M.M.
8. Teristimewa untuk orangtua tercinta, Bapak Norohman dan Ibu Susilowati, yang tiada hentinya melangitkan doa baiknya serta memberikan dukungan kepada anak perempuannya ini dalam memperjuangkan masa depan. Walaupun tidak sempat merasakan untuk duduk di bangku perkuliahan, namun mereka selalu berusaha bekerja keras untuk memberikan yang terbaik kepada anak perempuannya. Allah SWT yang membalas semua kebaikan kalian, semoga Bapak Ibu sehat selalu, panjang umur, dan bahagia selalu.
9. Kepada Mas Kayung, Kakak terhebat peneliti. Terimakasih untuk doa dan dukungan yang begitu luar biasa, karena motivasi, perhatian, serta kasih sayang yang tulus telah menghadirkan kekuatan dan keteguhan bagi peneliti dalam melewati berbagai proses hingga sampai pada tahap ini.
10. Sahabat Niswa Ullis Sa'adah, terimakasih telah membersamai peneliti sejak bangku MTs hingga akhirnya kita sama-sama menyelesaikan perjalanan ini. Terimakasih atas setiap doa, dukungan, canda, dan semangat yang selalu diberikan dalam setiap proses yang kita lalui bersama.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

11. Kepada teman-teman terdekat peneliti, Najwa, Efiyah, Diana, Icha, Qonisa yang telah menemani peneliti dalam proses perkuliahan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
12. Seluruh keluarga besar Pondok Pesantren Mahasiswi Ummu Sa'adah, terutama Ria, Aulia, Ima yang telah memberikan warna dan makna baru selama peneliti menempuh Pendidikan di Yogyakarta
13. Kepada sahabat peneliti "Squir Icikiwir" Nada, Gefira, Diana, Akmal, Zaki, yang telah menghadirkan doa, dukungan, selalu setia membersamai serta memberikan semangat kepada peneliti dalam melalui proses sampai pada tahap ini.
14. Teman-Teman Manajemen Dakwah 2022 yang telah membersamai dalam menempuh perkuliahan di Program Studi Manajemen Dakwah dari awal sampai pada tahap ini.
15. Teman-teman Magang Jakarta dan KKN Nara Bhakti, terimakasih untuk setiap kebersamaan, dukungan dan semangat yang selalu diberikan.
16. Kepada pihak lain yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, semoga semua bantuan, dukungan, serta kebersamaan yang telah di berikan kepada peneliti tercatat sebagai amal kebaikan di sisi Allah SWT.
17. Dan yang terakhir untuk diriku sendiri, Umi Kholifah. Terimakasih telah bertumbuh sejauh ini. Terimakasih telah memilih untuk tetap melangkah pelan di tengah badai ketakutan dan keraguan. Terimakasih untuk setiap air mata yang jatuh, doa yang dipanjatkan, dan usaha yang mungkin tidak pernah dilihat oleh siapa pun. Dan untuk semua luka yang telah sembuh, doa yang perlahan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

menemukan jalannya, dan perjuangan yang akhirnya sampai tujuan, mari dirayakan.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun hingga di masa yang akan datang, skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, dan berguna di penelitian dan penelitian selanjutnya.

Yogyakarta, 5 Agustus 2026
Peneliti



Umi Kholifah
NIM. 22102040068

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Umi Kholifah (NIM. 22102040068). *transformational leadership style influences employee performance at the Halal Product Assurance Organizing Agency (*BPJPH*) Jakarta. Thesis. Da'wah Management Program, Faculty of Da'wah and Communication, Sunan Kalijaga State Islamic University, Yogyakarta, 2026.*

This research examines how transformational leadership style influences employee performance at the Halal Product Assurance Organizing Agency (BPJPH) Jakarta. The background of this study stems from the institutional transformation BPJPH has undergone since the enactment of Presidential Regulation No. 153 of 2024, which demands a more adaptive leadership approach so that employee performance can be maintained and even improved amid the organizational restructuring process. A quantitative method was applied in this study, involving a population of 355 employees at BPJPH Jakarta. The sample size was determined using Slovin's formula with a 5% margin of error, resulting in a total of 188 respondents selected through non-probability sampling using the incidental sampling technique. The collected data were then processed using SPSS version 25, applying cross tabulation analysis, Chi-Square test, and Cramer's V test. Findings reveal that transformational leadership obtained a mean score of 47.09 and employee performance obtained a mean score of 60.00, both categorized as high. Furthermore, the Chi-Square test showed a Pearson Chi-Square value of 179.544 with a significance level of 0.000, which is smaller than 0.05, meaning H0 is rejected while H1 is accepted. This confirms a significant relationship between the two variables studied. Meanwhile, the Cramer's V test resulted in a coefficient of 0.691, which falls into the strong association category. Based on these findings, it can be concluded that transformational leadership style has a significant and strong influence on employee performance at BPJPH Jakarta.

Keywords: Employee Performance, Halal Product Assurance Organizing Agency (BPJPH), Institutional Transformation, Transformational Leadership

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Umi Kholifah (NIM. 22102040068). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasinal Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2026.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) Jakarta. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh transformasi kelembagaan yang dialami BPJPH pasca diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 153 Tahun 2024 yang menuntut pendekatan kepemimpinan yang lebih adaptif agar kinerja pegawai tetap terjaga bahkan dapat meningkat di tengah proses restrukturisasi organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 355 pegawai BPJPH Jakarta. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin kesalahan 5%, yang menghasilkan total 188 responden yang dipilih melalui *non probability sampling* menggunakan teknik *incidental sampling*. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan SPSS versi 25 dengan tabulasi silang, uji Chi-Square, dan uji Cramer's V. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memperoleh skor rata-rata sebesar 47,09 dan kinerja pegawai memperoleh skor rata-rata sebesar 60,00, yang keduanya termasuk dalam kategori tinggi. Selain itu, uji Chi-Square menunjukkan nilai Pearson Chi-Square sebesar 179,544 dengan taraf signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menegaskan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel yang diteliti. Sementara itu, uji Cramer's V menghasilkan koefisien sebesar 0,691 yang tergolong dalam kategori hubungan yang kuat. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap kinerja pegawai di BPJPH Jakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Kata Kunci: Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH), Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai, Transformasi Kelembagaan

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN i

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI iii

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI iv

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB v

HALAMAN PERSEMBAHAN vi

MOTO vii

KATA PENGANTAR viii

ABSTRACT xii

ABSTRAK xiii

DAFTAR ISI xiv

DAFTAR TABEL xvi

DAFTAR GAMBAR xviii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 4

C. Tujuan Penelitian 4

D. Manfaat Penelitian 5

E. Kajian Pustaka 5

F. Sistematika Pembahasan 11

BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA TEORI 13

A. Kajian Teori 13

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Kerangka Berpikir 21
C. Hipotesis 22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 23
A. Jenis Penelitian 23
B. Populasi dan Sampel 23
C. Definisi Konseptual dan Operasional 25
D. Instrumen Penelitian 27
E. Metode Analisis Data 32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 41
A. Deskriptif Data 42
B. Hasil Analisis Data 59
C. Pembahasan 64
BAB V PENUTUP 71
A. Kesimpulan 71
B. Saran 72
LAMPIRAN 78
Kuesioner Penelitian 78
Hasil Olah Data 82
Daftar Riwayat Hidup 98

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Kepemimpinan Transformasional.....26

Tabel 3.2 Definisi Operasional Kinerja Pegawai.....27

Tabel 3. 3 Skala Alternatif Jawaban 28

Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional.....28

Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai 29

Tabel 3. 6 Kategorisasi Variabel Kepemimpinan Transformasional 34

Tabel 3. 7 Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai 34

Tabel 3.8 Uji Cramer's V 40

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Indikator Pengaruh Ideal.....44

Tabel 4.2 Distribusi Kategori Responden (Indikator Pengaruh Ideal).....44

Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Indikator Motivasi Inspirasional.....45

Tabel 4.4 Distribusi Kategori Responden (Indikator Motivasi Inspirasional).....45

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Indikator Stimulasi Intelektual 45

Tabel 4.6 Distribusi Kategori Responden (Indikator Stimulasi Intelektual).....46

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Indikator Perhatian Individual 46

Tabel 4.8 Distribusi Kategori Responden (Indikator Perhatian Individual) 47

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Indikator Kualitas 47

Tabel 4.10 Distribusi Kategori Responden (Indikator Kualitas) 48

Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Indikator Kuantitas 48

Tabel 4.12 Distribusi Kategori Responden (Indikator Kuantitas) 48

Tabel 4.13 Statistik Deskriptif Indikator Ketepatan Waktu.....49

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tabel 4.14 Distribusi Kategori Responden (Indikator Ketepatan Waktu).....49

Tabel 4.15 Statistik Deskriptif Indikator Efektivitas 49

Tabel 4.16 Distribusi Kategori Responden (Indikator Efektivitas) 50

Tabel 4.17 Statistik Deskriptif Indikator Komitmen Kerja.....50

Tabel 4.18 Distribusi Kategori Responden (Indikator Komitmen Kerja).....50

Tabel 4.19 Peringkat Indikator Kepemimpinan Transformasional Berdasarkan Mean (Data Interval) 51

Tabel 4.20 Peringkat Indikator Kinerja Pegawai Berdasarkan Mean (Data Interval) 51

Tabel 4.21 Karakteristik Jenis Kelamin 52

Tabel 4.22 Karakteristik Pendidikan.....53

Tabel 4.23 Karakteristik Masa Kerja 54

Tabel 4. 24 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional.....56

Tabel 4. 25 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional 57

Tabel 4. 26 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai 57

Tabel 4. 27 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kinerja Pegawai 58

Tabel 4. 28 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....58

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 22

Gambar 4.1 Deskriptif Variabel (X) 42

Gambar 4. 2 Deskriptif Variabel (Y) 43

Gambar 4.3 Hasil Uji Tabulasi Silang 60

Gambar 4.4 Hasil Uji *Chi-Square* 62

Gambar 4.5 Hasil Uji Cramer's 63

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi publik dalam mencapai tujuan serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Adawiyah dan Sopiah menjelaskan bahwa kinerja pegawai mencerminkan kemampuan individu dalam memenuhi standar dan sasaran organisasi secara efisien, sekaligus memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas institusi secara menyeluruh.[2] Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari aspek administratif, tetapi juga dari kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan, dinamika lingkungan kerja, serta tuntutan reformasi birokrasi dan transformasi kelembagaan.[3]

Salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi adalah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menjadi aspek yang sangat penting karena berperan dalam mempengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu gaya kepemimpian yang relavan adalah kepemimpinan transformasional.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[2] Indah Adawiyah dan Sopiah Sopiah, "Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur Sistematis", *Transformasi: Journal of Economics and Business Management* 2, no. 4 (2023): 202–14, https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1163.

[3] Giovanni Leonard Nahak, Melkisedek N.B.C Neolaka, dan Nursalam, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV Kupang", *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan* 4, no. 2 (2025): 588–605, https://doi.org/10.55826/jtmit.v4i2.1299.

Kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bass. Menurut Bass dalam Lumintang dkk, kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mendorong pegawai untuk berpikir kreatif melalui penerapan pendekatan-pendekatan baru, aktif melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, serta menginspirasi peningkatan loyalitas terhadap organisasi.[4] Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan semangat kerja pegawai, tetapi juga berdampak pada peningkatan kinerja dan komitmen terhadap organisasi.

Dengan diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional diharapkan mampu mendorong peningkatan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen pegawai dalam mencapai target organisasi. Pemimpin yang dapat mengkomunikasikan visi secara jelas dan memberikan inspirasi kepada bawahan akan menumbuhkan semangat kerja serta rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Selain itu, melalui stimulasi intelektual dan perhatian individual, pemimpin dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) merupakan lembaga pemerintah non kementerian (LPNK) yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden RI, dibentuk melalui Peraturan Presiden Nomor 153 Tahun 2024 sebagai pelaksana utama Jaminan Produk Halal (JPH) sesuai amanat UU Nomor 33 Tahun 2014. BPJPH memiliki kewenangan dalam menetapkan kebijakan, menerbitkan

[4] Prayer Queen Lumintang, Sweetly Mumu, dan Farly Teneh, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manado", *Journal of Mandalika Literature* 6, no. 2 (2025): 318.

sertifikat halal, serta melakukan pengawasan untuk menjamin kualitas dan kehalalan produk. Sertifikasi halal tidak hanya bersifat regulatif, tetapi juga berfungsi melindungi masyarakat dan meningkatkan daya saing ekonomi halal nasional yang sangat bergantung pada kinerja pegawai.[5] Seiring meningkatnya peran stategis, BPJPH mencatat capaian signifikan seperti serapan anggaran 99,20 persen, 9,6 juta produk bersertifikat halal, serta target peningkatan sertifikasi halal hingga tahun 2026, termasuk program 1 juta serifikasi halal gratis bagi UMK pada tahun 2025. Namun, peningkatan capaian dan target tersebut juga berdampak pada bertambahnya beban kerja dan kompleksitas tugas pegawai, sehingga diperlukan pengelolaan kinerja yang optimal agar pelayanan tetap efektif dan berkualitas.

BPJPH saat ini berada dalam tahap transformasi kelembagaan yang ditandai dengan proses serah terima likuidasi aset dan kewajiban sebagai bagian dari penguatan struktur organisasi.[6] Transformasi tersebut menandai perubahan posisi BPJPH sebagai lembaga yang kini berdiri secara mandiri dan tidak lagi berada dalam struktur operasional kantor wilayah kementerian agama sebagaimana pada fase awal pembentukannya. Kondisi tersebut menuntut penyesuaian sistem kerja, pola koordiasi, serta kesiapan sumber daya manusia untuk bekerja dalam organisasi yang lebih mandiri, adaptif, dan berorientasi pada kinerja. Dengan karakteristik tersebut, BPJPH menjadi konteks studi kasus yang relevan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi publik yang sedang

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[5] Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal, *"Tentang BPJPH*" (https://bpjph.halal.go.id/detail/tentang-BPJPH) diakses pada 20 Januari 2026 jam 22:50 WIB.

[6] Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal, *"Transformasi Kelembagaan, BPJPH dan Kemenag Serah Terima Likuidasi Aset dan Kewajiban"* (https://bpjph.halal.go.id/detail/transformasi-kelembagaan-bpjph-dan-kemenag-serah-terima-likuidasi-aset-dan-kewajiban) diakses pada 4 Februari 2026 jam 11:25 WIB.

mengalami transformasi kelembagaan.

Transformasi kelembagaan menuntut adanya penyesuaian pola kepemimpinan yang mampu mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi pegawai dalam menghadapi perubahan organisasi. Dalam kondisi tersebut, pemimpin dituntut untuk mengkomunikasikan arah transformasi secara jelas, membangun kepercayaan, serta mendorong kemampuan adaptasi pegawai terhadap tuntutan kerja yang semakin kompleks. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menjadi relevan karena berperan dalam membentuk visi, mendorong perubahan positif, serta meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) Jakarta".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) Jakarta?".

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas dapat dilihat tujuan penelitian ini adalah: "Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) Jakarta".

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik berupa pengayaan pengetahuan dan informasi mengenai gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dalam konteks lembaga publik, khususnya di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta. Selain itu penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi ilmiah bagi peneliti bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan studi terkait kepemimpinan transformasional serta keterkaitan terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor lembaga.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan evaluasi bagi pimpinan dan pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional secara lebih efektif guna meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas layanan jaminan produk halal sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat, serta menjadi referensi bagi instansi pemerintah lain yang memiliki karakteristik pelayanan serupa.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

E. Kajian Pustaka

Melalui penelaahan tentang kepemimpinan yang telah dilakukan oleh penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti menemukan literatur relevan yang dapat diidentifikasi celah penelitian yang masih memerlukan pengkajian lebih lanjut serta

merumuskan pertanyaan penelitian secara lebih terarah dan mendalam. Selain itu, kajian pustaka berfungsi sebagai landasan ilmiah dalam memperkuat argumentasi penelitian melalui dukungan bukti empiris dan sumber rujukan yang kredibel. Oleh karena itu penulis menyajikan sejumlah penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dan relevansi dengan fokus kajian penelitian ini sebagai berikut:

Pertama, jurnal Supriyatno dkk tahun 2025. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja ASN. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 110 ASN dan dianalisis menggunakan PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, terutama pada aspek motivasi inspiratif dan perhatian individual, serta menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dalam mendorong perubahan konstruktif di lingkungan kerja.[7] Penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam mengkaji gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai, tetapi dilakukan pada instansi kelurahan dengan karakteristik birokrasi dan beban kerja yang berbeda dari BPJPH. Selain itu, penelitian tersebut tidak mengkaji konteks jaminan produk halal yang menjadi karakteristik khusus BPJPH. Oleh karena itu, penelitian di BPJPH Jakarta diperlukan untuk melihat apakah hubungan kedua variabel tersebut juga ditemukanpada konteks organisasi yang berbeda.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[7] Supriyatno dkk, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Kelurahan Meruya Selatan Jakarta Barat", *Journal of Science Education and Management Business* 4, no. 3 (2025): 611.

Kedua, jurnal Lumintang, Mumu, Tene tahun 2025. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner kepada 30 responden dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan instrumen layak digunakan. Analisis regresi, uji F, dan uji t menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan dengan nilai R^2 sebesar 82,9%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional.[8] Penelitian tersebut memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini, tetapi objek penelitiannya di BPJS Kesehatan yang berfokus pada jaminan kesehatan, sedangkan BPJPH berfokus pada jaminan produk halal. Perbedaan karakteristik organisasi tersebut, ditambah dengan jumlah sampel yang relatif terbatas dan lokasi penelitian di Manado, menjadi pertimbangan untuk menguji kembali hubungan kedua variabel pada BPJPH Jakarta.

Ketiga, jurnal Nahak, Neolaka, dan Nursalam tahun 2025. Penelitian ini bertujuan untuk bertujuan menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai LLDIKTI Wilayah XV. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode SEM berbasis PLS terhadap 58 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan efektivitas kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan. Nilai R^2 sebesar 0,154 menunjukkan bahwa variabel

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[8] Prayer Queen Lumintang, Sweetly Mumu, dan Farly Teneh, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manado" *Journal of Mandalika Literature* 6, no. 2 (2025): 318.

penelitian menjelaskan 15,4% variasi kinerja, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.[9] Penelitian pada sektor pendidikan tinggi tersebut menunjukkan adanya kajian mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai, tetapi karakteristik tugas dan lingkungan kerjanya berdeba dengan BPJPH. Selain itu, nilai R Square yang relatif rendah menunjukkan masih terdapat faktor lain yang dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hal tersebut membuka peluang untuk mengkaji hubungan kedua variabel pada objek dan konteks organisasi yang berbeda.

Keempat, jurnal Kurniawan, Hadi, dan Purnamarini tahun 2024. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 65 karyawan dan pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif secara langsung. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor kepemimpinan dan faktor internal individu.[10] Penelitian pada PDAM memiliki kesamaan dalam mengkaji kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai, tetapi karakteristik organisasinya berbeda karena PDAM berorientasi pada pelayanan publik berbasis jasa, sedangkan BPJPH

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[9] Giovanni Leonard Nahak, Melkisedek N.B.C Neolaka, dan Nursalam, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV Kupang". *Journal Teknologi dan Majemen Industri Terapan* 4, no. 2 (2025): 588-605.

[10] Fahmy Purnamandiri Kurniawan, Syamsul Hadi, dan Tri Ratna Purnamarini, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Sleman", *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)* 13, no. 5 (2024): 1695–1707.

memiliki fungsi penyelenggaraan jaminan produk halal. Temuan yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan juga menunjukkan adanya ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu, sehingga hubungan kedua variabel perlu diuji kembali pada objek yang berbeda.

Kelima, skripsi Fitriyah tahun 2024. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan kedisiplinan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian melibatkan 110 pegawai dengan teknik sampling jenuh dan dianalisis menggunakan path analysis berbantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepemimpinan transaksional maupun transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, kedua gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga tidak berperan sebagai variabel mediasi.[11] Penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta memiliki karakteristik kelembagaan yang berbeda dengan BPJPH, khususnya setelah adanya perubahan status kelembagaan BPJPH. Selain itu, penelitian ini berfokus langsung pada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai. Perbedaan tersebut memberikan ruang untuk menguji hubungan kedua variabel pada konteks BPJPH Jakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[11] Nur Fitriyah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kedisiplinan Kerja Pada Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta", *Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, (2024).

Keenam, jurnal Suprihatin, Handayani, dan Hidayah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan transformasional, motivasi, dan gender terhadap kinerja pegawai kecamatan. Penelitian melibatkan populasi 415 pegawai dengan sampel 204 responden yang dipilih menggunakan proportionate stratified random sampling. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25.[12] Penelitian pada instansi kecamatan dilakukan dalam konteks pemerintahan daerah dengan struktur dan karakteristik organisasi yang berbeda dari BPJPH sebagai LPNK. Penelitian tersebut juga memasukkan gender sebagai variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Perbedaan objek dan kerangka penelitian tersebut menjadi dasar untuk menguji kembali hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai pada BPJPH Jakarta.

Berdasarkan hasil literatur penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional banyak dikaji dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Sebagian penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sebagaimana ditemukan dalam penelitian Supriyatno dkk tahun 2025 dan Lumintang dkk tahun 2025. Hasil tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan yang mampu memberikan visi, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, serta perhatian individual dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[12] Suprihatin, Tamriatin Hidayah, dan Yuniorita Indah Handayani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Gender Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi", *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia)* 14, no. 2 (2024): 107–121.

Namun beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Kurniawan dkk tahun 2024 serta Fitriyah tahun 2024 menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Nahak dkk tahun 2025 menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel lain seperti efektivitas kerja dan motivasi kerja tidak selalu memberikan kontribusi yang berarti. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kondisi tersebut, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks lembaga pemerintah yang memiliki karakteristik dan beban kerja yang berbeda. Hingga saat ini, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di BPJPH Jakarta. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di BPJPH Jakarta, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan BPJPH.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yang memberikan gambaran keseluruhan penelitian. Sistematika pembahsan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan menguraikan mengenai gambaran umum penelitian yang meliputi latar belakang masalah yang menguraikan alasan dan urgensi dilakukannya penelitian. Selanjutnya, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka serta sistematikka pembahasan.

BAB II Kajian Teori dan Kerangka Berpikir menguraikan teori-teori yang digunakan dalam penelitian, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian sebagai dugaan sementara yang akan diuji secara empiris.

BAB III Metodologi Penelitian menguraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, definisi konseptual dan operasioanal variabel, instrumen penelitian yang digunakan, pengumpulan data, serta analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

BAB IV Hasil penelitian dan Pembahasan menguraikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil penyebaran angket atau kuesioner kepada responden. Pembahasan dalam bab ini mencakup deskripsi data, analisis data, dan hasil penelitian.

BAB V Penutup menguraikan kesimpulan atas pengujian hipotesis dan hasil yang diperoleh serta memberikan saran yang dapat dikembangkan untuk penelitian mendatang.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap 188 pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta, kepemimpinan transformasional terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

Pertama, gaya kepemimpinan transformasional yang dipersepsikan oleh pegawai BPJPH Jakarta berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 47,09, sedangkan kinerja pegawai juga berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 60,00. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai menilai pimpinan mereka telah menjalankan peran kepemimpinan transformasional dengan cukup baik dan diikuti oleh pencapaian kinerja yang cukup baik pula.

Kedua, secara lebih rinci pada tingkat indikator, keempat dimensi kepemimpinan transformasional menunjukkan pola yang relatif seimbang, yaitu pengaruh ideal sebesar 75,0 persen, motivasi inspirasional 71,8 persen, stimulasi intelektual 75,0 persen, dan perhatian individual 71,8 persen pada kategori tinggi. Berdasarkan nilai rata-rata skor total tiap indikator, stimulasi intelektual tercatat sebagai dimensi dengan capaian tertinggi (mean 11,84), yang menunjukkan bahwa ruang bagi pegawai untuk berpikir kritis dan mengemukakan gagasan baru di BPJPH Jakarta dinilai cukup baik oleh mayoritas responden. Sebaliknya, motivasi inspirasional menjadi dimensi dengan capaian paling rendah (mean 11,70), yang

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

mengindikasikan bahwa penyampaian visi, optimisme, dan dorongan komitmen bersama oleh pimpinan masih menjadi aspek yang paling berpeluang untuk ditingkatkan.

Ketiga, hasil uji Chi-Square memperoleh nilai Pearson Chi-Square sebesar 179,544 dengan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai di BPJPH Jakarta.

Keempat, hasil uji Cramer's V memperoleh nilai sebesar 0,691 yang berada pada kategori kuat. Artinya, hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai bukan hanya signifikan secara statistik, tetapi juga tergolong erat, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, semakin tinggi pula kecenderungan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.

B. Saran

1. Bagi Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta

BPJPH Jakarta disarankan untuk terus mempertahankan capaian pada dimensi stimulasi intelektual yang selama ini sudah berjalan baik, serta memberi perhatian lebih pada dimensi motivasi inspirasional yang masih menjadi capaian terendah dibanding dimensi lainnya. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penyampaian visi organisasi secara lebih rutin dan meyakinkan, penguatan optimisme tim dalam menghadapi proses transformasi kelembagaan, pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengusulkan penyederhanaan prosedur pelayanan sertifikasi halal, serta mendorong partisipasi pegawai dalam proses

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

digitalisasi layanan yang sedang berjalan di BPJPH. Program pelatihan kepemimpinan bagi jajaran manajerial serta forum komunikasi rutin antara pimpinan dan pegawai juga dapat menjadi langkah konkret untuk menjaga konsistensi penerapan gaya kepemimpinan ini secara menyeluruh pada keempat dimensinya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan teknik analisis regresi atau *Structural Equation Modeling* agar dapat mengetahui besaran kontribusi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai secara lebih rinci, termasuk kontribusi masing-masing dimensi seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual secara terpisah. Perluasan populasi penelitian ke kantor wilayah BPJPH di luar Jakarta juga disarankan agar hasil penelitian dapat digeneralisasi secara lebih luas. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau komitmen organisasi sebagai variabel mediasi maupun moderasi, mengingat beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dapat berubah ketika berinteraksi dengan variabel lain.

3. Bagi Program Studi Manajemen Dakwah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi tambahan dalam pengembangan mata kuliah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks lembaga dakwah maupun lembaga pelayanan publik yang memiliki karakteristik organisasi serupa

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

dengan BPJPH.

4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

Pertama, penelitian ini bersifat cross-sectional, yaitu pengumpulan data yang dilakukan hanya pada satu periode waktu. Oleh karena itu, hasil penelitian hanya dapat menggambarkan hubungan antar variabel pada saat penelitian berlangsung dan belum mampu menjelaskan hubungan sebab akibat maupun perubahan pengaruh variabel dari waktu ke waktu.

Kedua, data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang bersifat self-report, sehingga jawaban responden berpotensi dipengaruhi oleh persepsi subjektif maupun kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap baik secara sosial.

Ketiga, penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai BPJPH Jakarta, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada kantor BPJPH di wilayah lain yang mungkin memiliki karakteristik pegawai dan kondisi organisasi yang berbeda.

Keempat, teknik analisis yang digunakan yaitu Chi-Square dan Cramer's V hanya mampu menunjukkan ada tidaknya hubungan beserta kekuatannya, namun belum dapat menjelaskan besaran pengaruh atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara kuantitatif seperti pada analisis regresi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal. "Tentang BPJPH." diakses pada Januari 2026 jam 22:50 WIB. 2026. https://bpjph.halal.go.id/detail/tentang-bpjph.

Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal. "Transformasi Kelembagaan, BPJPH dan Kemenag Serah Terima Likuidasi Aset dan Kewajiban." diakses pada 4 Febrruari 2026 jam 11:25 WIB. https://bpjph.halal.go.id/detail/transformasi-kelembagaan-bpjph-dan-kemenag-serah-terima-likuidasi-aset-dan-kewajiban.

Bass, Bernard M, dan Ronald E. Riggio. *Transformational Leadership: Second Edition*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.

Fadilah, Adi Muhammad, Edward, dan Rohman Wilian. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi." *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol 11 No, no. 1 (2023): 25–37. https://online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/view/26504.

Faeni, Dewi Puspaningtyas. *Kepemimpinan Transformasional*. Bogor: Bypass, 2021.

Fitriyah, Nur. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kedisiplinan Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta." *Skripsi* (2024).

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021. http://repository.stei.ac.id/6706/.

Harsoyo, Roni. "Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 2 (2022).

Indah Adawiyah dan Sopiah Sopiah. "Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur Sistematis." *Transformasi: Journal of Economics and Business Management* 2, no. 4 (2023): 202–14. https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1163.

Kurniawan, Fahmy Purnamandiri, Syamsul Hadi, dan Tri Ratna Purnamarini. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Sleman." *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)* 13, no. 5 (2024): 1695–1707. https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lubis, Iqbal Febriansyah. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening," *Tesis* (2024).

Lumintang, Prayer Queen, Sweetly Mumu, dan Farly Teneh. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manado." *Journal of Mandalika Literature* 6, no. 2 (2025): 318.

Nahak, Giovanni Leonard, Melkisedek N.B.C Neolaka, dan Nursalam. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV Kupang." *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan* 4, no. 2 (2025): 588–605. https://doi.org/10.55826/jtmit.v4i2.1299.

Natallia, Ferli, M. Idris, dan Wani Fitriah. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi* 2, no. 5 (2025): 390. https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i3.782.

Nurdin, Muhammad Ali, Erislan, dan Soehatman Ramli. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Mitra Ilmu, 2023.

P.Robbins, Stephen. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2002.

Rosada. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir." *Skripsi* (2021).

Silaen, Novia ruth dkk, *Kinerja Kariawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2023.

Suprihatin, Tamriatin Hidayah, dan Yuniorita Indah Handayani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Gender terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi." *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia)* 14, no. 2 (2024): 107–21.

Supriyatno, Junaedi, Andriansyah Bachtillah, dan Dewi Ambarsari. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Kelurahan Meruya Selatan Jakarta Barat." *Journal of Science Education and Management Business* 4, no. 3 (2025): 611.

Suwindia, I Gede, dan Ni Nyoman Kurnia Wati. *Kinerja Pegawai: Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*. Singaraja-Bali: Mpu Kuturan Press, 2021.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Wulandari, Anna, dan Heru Mulyanto. *Kepemimpinan*. Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta, 2024.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA