

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM DI ORGANISASI

Misbahul Arifin ¹, Rahmat Shulhani ², Moh. Ilzamul Khoir ³, Moh. Zaki Maulana ⁴

¹ Universitas Nurul Jadid, Probolinggo, Jawa Timur, Indonesia

arifinmisbahul324@gmail.com, rahmatshulhani9@gmail.com, bangilzam520@gmail.com, zakimaulana0304@gmail.com

Article Info

Article history:

Pengajuan xx Bulan 20xx
Diterima xx Bulan 20xx
Diterbitkan xx Bulan 20xx

Keywords:

Faktor Kontekstual;
Kepemimpinan;
Transformasional;
Kinerja Tim.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tim dalam organisasi serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya. Pendekatan kuantitatif dengan desain survei digunakan melalui pengumpulan data dari 200 responden berbagai level jabatan di organisasi yang menerapkan kepemimpinan transformasional. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan uji korelasi Pearson untuk mengukur hubungan antara dimensi kepemimpinan transformasional dan kinerja tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja tim, dengan nilai korelasi 0,76 dan p-value < 0,05. Pemimpin yang menginspirasi, memberikan perhatian individual, dan mendorong stimulasi intelektual terbukti meningkatkan produktivitas, kolaborasi, dan inovasi. Faktor keberhasilan penerapan kepemimpinan ini meliputi kemampuan menjalin hubungan emosional, budaya kolaboratif, ketersediaan sumber daya, dan komitmen tim. Dalam organisasi dengan ketimpangan internal, keberhasilan dapat ditingkatkan melalui keadilan dalam keputusan, partisipasi, dan peluang pengembangan bagi semua anggota. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam meningkatkan kinerja tim, namun keberhasilannya bergantung pada faktor kontekstual seperti budaya organisasi dan ketersediaan sumber daya. Rekomendasi diberikan untuk mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam implementasi kepemimpinan transformasional.

Corresponding Author: Rahmat Shulhani,
Universitas Nurul Jadid, Paiton, Probolinggo, Indonesia
Email: rahmatshulhani9@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja tim dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan kesuksesan jangka panjang. Dalam menghadapi era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi kini dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti perubahan pasar yang cepat, kebutuhan akan inovasi yang terus menerus, serta semakin ketatnya persaingan. Dalam situasi ini, kepemimpinan menjadi faktor krusial yang dapat memotivasi dan mengarahkan tim untuk beradaptasi dengan perubahan dan memberikan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga memberikan dampak besar pada kinerja tim secara keseluruhan. (Mardizal dkk., 2023)

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja tim adalah kepemimpinan transformasional. Konsep kepemimpinan transformasional yang diperkenalkan oleh Bass pada tahun 1985 menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, serta mengubah tim melalui visi yang kuat, pengembangan pribadi anggota tim, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. (Armiyanti dkk., 2023) Gaya kepemimpinan ini dipercaya dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja tim, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa organisasi menunjukkan fenomena penting terkait dengan kebutuhan mendesak akan pemimpin yang tidak hanya mampu mengelola sumber daya, tetapi juga mampu menginspirasi tim untuk mencapai hasil yang lebih baik.(Masyarakat dkk., 2023) Banyak organisasi yang telah menerapkan prinsip kepemimpinan transformasional menunjukkan adanya peningkatan dalam kinerja tim, motivasi, dan kepuasan kerja. Sebaliknya, organisasi yang dipimpin oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan otoriter atau transaksional cenderung menghadapi penurunan kinerja tim, peningkatan konflik internal, serta rendahnya tingkat keterlibatan anggota tim.

Melihat fenomena ini, penelitian mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja tim di organisasi menjadi hal yang sangat penting. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap efektivitas dan kinerja tim dalam konteks organisasi masa kini.(Manajemen & Vol, 2024a)

Fenomena yang terjadi di berbagai organisasi menunjukkan bahwa meskipun sejumlah perusahaan besar dan organisasi non-profit telah berusaha untuk meningkatkan kinerja tim mereka, tantangan dalam mencapai hasil yang optimal masih tetap ada. Salah satu penyebab utama adalah kurangnya perhatian terhadap kepemimpinan yang mendalam, yang tidak hanya berfokus pada manajemen operasional, tetapi juga pada pengembangan tim dan pemahaman terhadap dinamika psikologis kelompok kerja.

Organisasi yang dipimpin oleh pemimpin dengan gaya transaksional atau otoriter sering kali mengalami kesulitan dalam hal inovasi, kreativitas, dan kolaborasi di dalam tim. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini lebih mengutamakan pencapaian tujuan jangka pendek melalui pengawasan ketat dan pemberian penghargaan atau hukuman yang bersifat ekstrinsik.(Salsabila dkk., 2024) Meskipun pendekatan ini bisa menghasilkan kinerja yang efisien dalam waktu singkat, namun sering kali tidak memberikan cukup dorongan bagi anggota tim untuk mengembangkan potensi mereka, berinovasi, dan berkontribusi maksimal pada visi dan tujuan organisasi.

Pemimpin transformasional, di sisi lain, yang menekankan pemberdayaan tim, pengembangan pribadi, dan penciptaan lingkungan kerja yang inspiratif, mampu menggerakkan tim untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memberikan dukungan emosional, memperhatikan kebutuhan individu, dan mengoptimalkan potensi yang ada dalam tim.(Aulia dkk., 2024) Kemampuan pemimpin ini untuk menciptakan ikatan emosional yang kuat dengan anggota tim akan meningkatkan keterlibatan mereka, serta memotivasi untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Salah satu fenomena lain yang juga penting untuk dicatat adalah penerapan kepemimpinan transformasional yang masih belum merata di semua organisasi. Banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam mengembangkan pemimpin yang dapat menerapkan prinsip-prinsip transformasional secara konsisten. Banyak pemimpin masih cenderung mengandalkan gaya kepemimpinan otoriter atau transaksional karena dianggap lebih mudah dan cepat dalam mencapai hasil. Oleh karena itu, studi ini akan mengeksplorasi lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dengan lebih luas untuk meningkatkan kinerja tim di berbagai organisasi.(Ramadani dkk., 2024)

Banyak penelitian telah dilakukan mengenai kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kinerja tim, yang dilakukan oleh berbagai ahli di bidang manajemen dan psikologi organisasi. Bass (1985) yang pertama kali mengemukakan konsep kepemimpinan transformasional menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu memotivasi pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Pemimpin ini tidak hanya memberikan arahan dan instruksi, tetapi juga menginspirasi, memberikan tantangan, dan mendorong anggota tim untuk mencapai potensi terbaik mereka. Berbagai penelitian empiris mendukung ide bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja tim dan organisasi (Mahbubi, Shahidi, dkk., 2024).

Avolio dan Bass (1991) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja tim dengan mempengaruhi motivasi intrinsik dan tingkat keterlibatan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Piccolo (2004) juga menemukan bahwa pemimpin transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja individu dan tim. Pemimpin transformasional dianggap mampu membangun hubungan yang lebih kuat dengan anggota tim, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. (Lamirin dkk., 2023)

Meskipun banyak penelitian yang mendukung peran positif kepemimpinan transformasional, terdapat pula penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan ini tidak selalu berhasil di setiap jenis organisasi. Sebagai contoh, penelitian oleh Wang et al. (2011) menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional sangat bergantung pada konteks organisasi dan karakteristik tim yang ada. Dalam beberapa situasi, pengaruh gaya kepemimpinan ini tidak begitu kuat atau dapat terhambat oleh budaya organisasi yang tidak mendukung. (Kending dkk., 2022) Berdasarkan telaah penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa meskipun banyak bukti yang mendukung hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja tim, tantangan dalam penerapannya masih perlu digali lebih dalam.

Penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam pemahaman mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam kinerja tim, khususnya pada organisasi yang menghadapi tantangan adaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. (Veranita dkk., 2024) Meskipun telah banyak penelitian yang mengidentifikasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja tim, penelitian ini mengajukan pendekatan yang lebih mendalam dalam menggali faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional di organisasi dengan tingkat ketimpangan internal yang tinggi.

Penelitian ini juga menekankan pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional yang disesuaikan dengan kondisi spesifik setiap organisasi, termasuk struktur, budaya, dan dinamika tim yang ada. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya berfokus pada efektivitas gaya kepemimpinan transformasional secara umum, tetapi juga memberikan perspektif baru tentang bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat lebih efektif diterapkan di berbagai jenis organisasi dengan karakteristik yang berbeda. (Muktamar & Yassir, 2024)

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan dan telaah penelitian terdahulu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja tim di organisasi?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja tim di organisasi?
3. Bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dengan efektif di organisasi yang memiliki tingkat ketimpangan internal yang tinggi?
4. Apa saja tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi yang dinamis?

Rumusan masalah ini akan menjadi dasar bagi penelitian ini untuk mengeksplorasi dan menganalisis lebih dalam mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tim serta faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya dalam konteks organisasi di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja tim secara angka. Penelitian deskriptif korelasional memiliki tujuan untuk menggambarkan keterkaitan antara beberapa variabel dan untuk mengidentifikasi pola yang ada dalam hubungan tersebut. (Prasetyaningtyas dkk., 2020) Penelitian ini akan menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan peningkatan kinerja tim dalam konteks organisasi (Djaali, 2021).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagi menjadi dua bagian utama. Bagian pertama mengukur persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin mereka. Kuesioner ini berisi item-item yang merujuk pada empat dimensi utama kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh yang dihormati, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individu. Setiap dimensi diukur menggunakan skala Likert dengan rentang 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Bagian kedua kuesioner berfokus pada kinerja tim, yang mencakup variabel seperti produktivitas, kolaborasi, inovasi, serta pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja tim menggunakan indikator yang relevan dengan tujuan organisasi, termasuk kepuasan kerja dan pencapaian target dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Mahbubi, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di organisasi yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Sampel penelitian dipilih secara purposive dari beberapa organisasi yang telah mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dalam beberapa tahun terakhir. Sampel terdiri dari 50 responden yang memiliki posisi mulai dari manajer hingga staf yang terlibat langsung dalam tim kerja. Pemilihan sampel didasarkan pada pertimbangan bahwa individu-individu ini memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan terkait dengan kepemimpinan dan kinerja tim dalam organisasi (Mahbubi & Sa'diyah, 2025).

Data akan dikumpulkan melalui dua metode utama, yakni survei dan wawancara. Survei akan dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada seluruh sampel yang sudah ditentukan, baik secara langsung di lokasi kerja atau melalui email. Selain itu, wawancara semi-terstruktur akan dilakukan untuk menggali wawasan lebih mendalam mengenai pandangan responden terkait kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap kinerja tim. Wawancara ini akan dilakukan dengan beberapa pemimpin organisasi dan anggota tim yang terlibat langsung dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional (Tohet dkk., 2024).

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan uji korelasi Pearson. Analisis deskriptif akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden, seperti usia, jenis kelamin, dan posisi dalam organisasi. Uji korelasi Pearson akan digunakan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja tim, serta untuk mengetahui sejauh mana keduanya saling terkait dan tingkat kekuatan hubungan yang ada. Data kualitatif yang diperoleh dari wawancara akan dianalisis menggunakan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi tema-tema utama mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tim. (Jurnal dkk., 2024)

Keabsahan data dalam penelitian ini akan diuji melalui dua cara utama, yaitu validitas dan reliabilitas. Validitas instrumen kuesioner akan diuji melalui validitas konstruk, yaitu memastikan bahwa setiap item yang diajukan benar-benar mengukur konsep yang dimaksud, yaitu kepemimpinan transformasional dan kinerja tim. Uji validitas akan dilakukan dengan analisis faktor untuk memastikan kecocokan item-item dalam kuesioner dengan dimensi yang diukur (Mahbubi, Tohet, dkk., 2024).

Reliabilitas kuesioner akan diuji dengan menghitung koefisien Cronbach's Alpha, yang akan menunjukkan konsistensi internal dari hasil pengukuran yang diperoleh dari responden. Di samping itu, teknik triangulasi data akan digunakan untuk membandingkan hasil data kuantitatif dari kuesioner dengan wawancara kualitatif, guna memastikan konsistensi dan keabsahan temuan yang diperoleh dari kedua sumber data tersebut. (Susanto & Jailani, 2023)

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini mengandalkan data yang diperoleh melalui angket yang disebarakan kepada 200 responden yang berasal dari berbagai level jabatan di organisasi yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional. Instrumen penelitian terdiri dari dua bagian utama: pertama, untuk mengukur pandangan responden mengenai dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh pemimpin mereka, dan kedua, untuk menilai kinerja tim berdasarkan faktor-faktor seperti produktivitas, kolaborasi, inovasi, dan pencapaian tujuan organisasi.

Kuesioner yang digunakan menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5, di mana angka 1 berarti "sangat tidak setuju" dan angka 5 berarti "sangat setuju". Analisis deskriptif diterapkan untuk menggambarkan karakteristik responden dan memberikan gambaran umum terkait persepsi mereka terhadap kepemimpinan transformasional dan kinerja tim. Uji korelasi Pearson kemudian dilakukan untuk mengukur hubungan antara kedua variabel tersebut. (Manggara, 2022) Tabel di bawah ini memperlihatkan data deskriptif yang mencakup hasil rata-rata skor untuk setiap dimensi kepemimpinan transformasional dan kinerja tim:

Dimensi Kepemimpinan Transformasional	Rata-rata Nilai	Standar Deviasi	Jumlah Responden
Idealized Influence	4.15	0.72	50
Inspirational Motivation	4.30	0.68	50
Intellectual Stimulation	4.22	0.74	50
Individualized Consideration	4.18	0.76	50
Kinerja Tim	4.25	0.69	50

Tabel 1. skor untuk setiap dimensi kepemimpinan transformasional dan kinerja tim

Tabel ini menyajikan rata-rata nilai dan deviasi standar untuk masing-masing dimensi kepemimpinan transformasional, yang mencakup pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap individu. Skor rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa pemimpin mereka sukses dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Skor kinerja tim juga menunjukkan angka yang tinggi, yaitu 4.25, yang menandakan bahwa tim merasakan peningkatan dalam produktivitas, inovasi, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

A. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Tim di Organisasi

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan peningkatan kinerja tim. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai $r = 0.76$ dengan $p\text{-value} < 0.05$, yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan kinerja tim. Dengan kata lain, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, semakin meningkat pula kinerja tim. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individu, dan merangsang stimulasi intelektual terbukti dapat mendorong kinerja tim dalam hal produktivitas, inovasi, serta pencapaian tujuan. (Multidisipliner dkk., 2024)

Penelitian ini mendukung temuan-temuan sebelumnya yang disampaikan oleh Bass (1985) dan Avolio et al. (1991), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja tim melalui pemberdayaan, komunikasi yang efektif dan inspiratif.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Penerapan Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Tim di Organisasi

Beberapa faktor yang ditemukan mempengaruhi keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja tim di antaranya:

1. Kemampuan Pemimpin untuk Membangun Hubungan Emosional

Pemimpin yang dapat menciptakan hubungan emosional yang kuat dengan anggota tim lebih mampu memotivasi dan memberdayakan tim. Hubungan ini berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan motivasi anggota tim. (Sufyanah, 2023)

2. Budaya Organisasi yang Mendukung Kolaborasi dan Inovasi

Organisasi dengan budaya yang mendukung inovasi, perubahan, dan kolaborasi lebih memungkinkan keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional. Dalam lingkungan ini, tim

cenderung lebih terbuka terhadap tantangan dan ide-ide baru yang diberikan pemimpin.(Daulay & Pulungan, 2024)

3. Sumber Daya yang Tersedia

Keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional juga sangat bergantung pada tersedianya sumber daya yang memadai, termasuk pelatihan, pengembangan, dan dukungan manajerial.(Manajemen & Vol, 2024b) Organisasi yang memberikan fasilitas pelatihan kepemimpinan dan kesempatan pengembangan untuk pemimpin serta tim akan lebih sukses dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan ini.

4. Komitmen dari Anggota Tim

Komitmen anggota tim untuk mendukung perubahan menjadi faktor penting dalam keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional. Ketika anggota tim merasa dihargai dan diberdayakan oleh pemimpin, mereka akan lebih terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi.(Transformasional & Tim, 2024)

C. Penerapan Kepemimpinan Transformasional Efektif dalam Organisasi dengan Ketimpangan Internal yang Tinggi

Untuk menerapkan kepemimpinan transformasional di organisasi dengan ketimpangan internal yang tinggi, beberapa strategi perlu diterapkan:

1. Membangun Keadilan dan Transparansi dalam Pengambilan Keputusan

Pemimpin harus memastikan setiap keputusan yang diambil dilakukan secara adil dan transparan. Menurunkan ketimpangan antar individu dan departemen akan membantu penerimaan terhadap gaya kepemimpinan transformasional.(Intan Baiduri dkk., 2023)

2. Mendorong Partisipasi dari Semua Level Organisasi

Pemimpin yang transformasional harus mendorong partisipasi aktif dari semua tingkatan dalam organisasi. Dengan demikian, setiap individu merasa terlibat dalam pencapaian tujuan bersama meskipun ada ketimpangan yang ada.(Kristina dkk., 2023)

3. Memberikan Kesempatan yang Sama

Pemimpin perlu memberikan kesempatan yang setara untuk semua anggota tim berkembang, misalnya melalui pelatihan atau pengembangan karir. Menurunkan hambatan akibat ketimpangan dapat memaksimalkan potensi setiap individu dalam tim.(Nurhayuni dkk., 2023)

D. Tantangan Pemimpin dalam Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi yang Dinamis

Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi yang dinamis menghadapi beberapa tantangan utama:

1. Mengelola Perubahan yang Cepat

Lingkungan organisasi yang dinamis menuntut pemimpin untuk terus beradaptasi dengan perubahan cepat. Pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk menginspirasi tim agar tetap termotivasi meskipun situasi berubah.(Putri & Febriantina, 2025)

2. Menjaga Keseimbangan antara Tujuan Jangka Pendek dan Jangka Panjang

Pemimpin harus memastikan bahwa meskipun fokus pada perkembangan jangka panjang, tujuan jangka pendek juga tercapai untuk menjaga kinerja organisasi tetap stabil.(Aliana dkk., 2024)

3. Menghadapi Ketahanan terhadap Perubahan

Tidak semua anggota tim atau pemimpin lain akan langsung menerima gaya kepemimpinan transformasional, terutama bila ada pemimpin yang lebih condong pada gaya kepemimpinan otoriter atau transaksional. Mengatasi ketahanan terhadap perubahan ini menjadi tantangan besar bagi pemimpin yang mengaplikasikan gaya kepemimpinan transformasional.(Ainah & Adawiyah, 2024)

Hasil penelitian ini mendukung teori kepemimpinan transformasional yang diusung oleh Bass (1985) dan Avolio (1991), yang menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan anggota timnya dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor kontekstual seperti budaya organisasi, ketimpangan internal, dan ketersediaan sumber daya memiliki peran penting dalam keberhasilan implementasi kepemimpinan transformasional.(Multidisiplin dkk., 2024)

Temuan ini menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional tidak bisa dipandang sebagai suatu hal yang terlepas dari faktor eksternal organisasi dan bisa bervariasi di setiap organisasi bergantung pada karakteristik masing-masing.(Ratnawati & Putranti, 2024) Penulis juga mengingatkan bahwa meskipun teori kepemimpinan transformasional memiliki relevansi yang kuat, masih banyak faktor eksternal yang harus diperhatikan dalam implementasinya di organisasi nyata.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan teori kepemimpinan transformasional, terutama dalam konteks hubungannya dengan kinerja tim. Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional dapat mendorong peningkatan kinerja tim, namun keberhasilannya sangat tergantung pada faktor-faktor lain seperti budaya organisasi dan keterlibatan tim.(Risman, 2024)

Implikasi teoritis lainnya adalah pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual dalam penerapan kepemimpinan transformasional. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ketimpangan internal dan dinamika organisasi harus diperhatikan dalam mengembangkan teori kepemimpinan yang lebih komprehensif dan aplikatif.(Akbar dkk., 2024) Selain itu, penelitian ini membuka jalan bagi penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana mengatasi tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam organisasi yang dinamis serta faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan transformasional dalam berbagai tipe organisasi.(Hakim dkk., 2024)

PENUTUP

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja tim dalam suatu organisasi, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan kepemimpinan tersebut. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja tim. Pemimpin yang dapat menginspirasi, memberikan perhatian

individu, dan merangsang pemikiran intelektual terbukti dapat meningkatkan produktivitas, kerjasama, inovasi, serta pencapaian tujuan organisasi.

Jawaban atas rumusan masalah dapat dirangkum sebagai berikut: Pertama, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim, dengan korelasi yang menunjukkan hubungan yang kuat antara keduanya. Kedua, faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kepemimpinan transformasional antara lain kemampuan pemimpin dalam menjalin hubungan emosional dengan anggota tim, budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi, kecukupan sumber daya, serta komitmen anggota tim terhadap perubahan. Ketiga, dalam organisasi yang memiliki ketimpangan internal yang tinggi, kepemimpinan transformasional dapat diterapkan secara efektif dengan membangun keadilan dan transparansi dalam pengambilan keputusan, mendorong partisipasi aktif dari berbagai level, serta memberikan peluang yang setara untuk pengembangan diri. Keempat, tantangan utama yang dihadapi pemimpin dalam organisasi yang dinamis termasuk mengelola perubahan yang cepat, menyeimbangkan tujuan jangka pendek dan panjang, serta mengatasi ketahanan terhadap perubahan dari anggota tim atau pemimpin lain.

Keunikan penelitian ini terletak pada penggabungan berbagai faktor kontekstual yang mempengaruhi penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi yang menghadapi ketimpangan internal dan dinamika lingkungan. Temuan penelitian ini menggarisbawahi bahwa meskipun teori kepemimpinan transformasional tetap relevan, faktor-faktor eksternal seperti budaya organisasi, ketimpangan internal, dan sumber daya yang tersedia memainkan peran krusial dalam keberhasilan implementasinya. Pendekatan ini memperkaya literatur tentang kepemimpinan transformasional dengan perspektif yang lebih holistik dan kontekstual.

Implikasi penelitian ini menunjukkan pentingnya memahami bahwa penerapan kepemimpinan transformasional tidak dapat diterapkan secara universal di semua organisasi. Keberhasilan penerapannya sangat dipengaruhi oleh kondisi internal dan eksternal organisasi, sehingga faktor-faktor kontekstual harus dipertimbangkan dalam perencanaan dan pelaksanaannya.

Saran untuk peneliti selanjutnya adalah untuk menyelidiki lebih lanjut tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dalam organisasi dengan struktur yang sangat bervariasi, seperti organisasi besar dengan hierarki lebih kompleks atau ketimpangan internal yang lebih tinggi. Penelitian lebih lanjut juga diharapkan dapat mengidentifikasi lebih banyak variabel yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan transformasional serta menawarkan solusi praktis untuk menghadapi tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam organisasi yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainah, N., & Adawiyah, R. (2024). PARADUTA: JURNAL EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL. Kepemimpinan Adaptif Untuk Menavigasi Geopolitik: Tantangan Dan Peluang. 2(3), 110–118.
- Akbar, A. F., Iranie, G., Sholehah, F., & Komariah, S. (2024). Jenis Jenis Konflik Dalam Organisasi.
- Aliana, Abdul Kadir Sumardi, Nurwahyudi Nurdin, & Ahmad Muktamar. (2024). Analisis Sinergi Lingkungan Strategis, Budaya Organisasi, dan PerencanaanStrategis dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(6), 430–443.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Aulia, E., Nufus, B., Riyanto, Y., & Setyowati, S. (2024). Strategi dan pendekatan kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. 06(02), 183–200. <https://doi.org/10.15642/JAPI.2024.6.2.183-200>
- Daulay, M. R., & Pulungan, H. R. (2024). Efektivitas dan Kualitas Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Al-Murabbi Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 120–147. <https://doi.org/10.62086/al-murabbi.v2i1.668>
- Djaali. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bumi Aksara.
- Hakim, Y. R. Al, Sagita, D. S., & Irfan, M. (2024). Eksplorasi Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1630–1637. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i5.1147>
- Intan Baiduri, Nabilatul Hasanah, Fadjar Maulana, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Gender dan Kepemimpinan: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(2), 179–204. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1782>
- Jurnal, W., Saputra, Ma., Putri, H., Darmawan, D., Keguruan Ilmu Pendidikan, F., & Taman Siswa Bima, S. (2024). Indonesian Research Journal on Education Karakteristik Pembelajaran IPS SD. *Indonesian Research Journal on Education*, 4, 227–232.
- Kending, R., Pio, R. J., Rumawas, W., Ilmu, F., Universitas, P., & Ratulangi, S. (2022). Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. 12(2), 105–117.
- Kristina, M. B., Ariyanto, E. A., & Muslikah, E. D. (2023). Motivasi kerja karyawan perusahaan: Adakah peranan dari kepemimpinan transformasional dan clan culture? *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(2), 323–333.
- Lamirin, Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400–409. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Mahbubi, M. (2013). Pendidikan Karakter Implementasi Aswaja Sebagai Nilai Pendidikan Karakter. Pustaka Ilmu.
- Mahbubi, M., & Sa'diyah, H. (2025). PENERAPAN PENDEKATAN KONTEKSTUAL TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA PADA MATA PEMBELAJARAN PAI. *ANSIRU PAI : Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.30821/ansiru.v8i2.23215>
- Mahbubi, M., Shahidi, N., & Gunawan, R. (2024). Implementation of the Amsilati Method in Improving the Ability to Read the Yellow Book in Islamic Schools. *Electronic Journal of Education, Social Economics and Technology*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.33122/ejeset.v5i2.174>
- Mahbubi, M., Tohet, M., & Diadara, E. (2024). Analyzing the Impact of Audiovisual Media in Islamic Religious Education and Character Education to Enhance Students' Learning Interest. *Electronic Journal of Education, Social Economics and Technology*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.33122/ejeset.v5i2.283>
- Manajemen, J. I., & Vol, S. P. (2024a). 1) , 2) 1). 4(4), 228–240.
- Manajemen, J. I., & Vol, S. P. (2024b). 3) 1),2),3). 4(4), 215–227.
- Manggara, G. C. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Karakteristik Pekerjaan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di PT Dikala Terbit Berdua). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6681(3), 547–569. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.321>
- Mardizal, J., Handayani, E. S., Ghazali, A., Al Haddar, G., Anggriawan, F., & Arifudin, O. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2994–3003.
- Masyarakat, K., Bank, P., & Indonesia, S. (2023). Issn: 3025-9495. 3(1).
- Muktamar, A., & Yassir, B. M. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 181–190.

- Multidisiplin, P., Berkembang, N., & Azis, M. S. (2024). Jurnal Indragiri Transformasi Digital pada UMKM : Penggerak Pertumbuhan. 5(1), 9–19.
- Multidisipliner, J. S., Asep, T., Hikmat, A., Adhiatma, A., Islam, U., Agung, S., & Kerja, K. (2024). Peran kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sumber daya manusia di satlantas polres metro tanggerang kota. 8(12), 444–453.
- Nurhayuni, Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Tim. Al-Mujahadah: Islamic Education Journal, 1(1), 81–90.
- Prasetyaningtyas, W. S., Raharjo, K., & Afrianty, T. W. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap knowledge sharing dan kepuasan kerja. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 23(2), 379–399. <https://doi.org/10.24914/jeb.v23i2.3049>
- Putri, A. S., & Febriantina, S. (2025). Evolusi Gaya Kepemimpinan dalam Era Digital. 3(1), 141–150.
- Ramadani, T. F., Ahmad, A., Marcellah, A., & Mukhtar, A. (2024). Eksplorasi Konsep dan Model Kepemimpinan dalam Manajemen Strategik. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2(2), 243–264. <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i2.135>
- Ratnawati, H., & Putranti, D. (2024). MENUNJANG KINERJA ORGANISASI (Studi organisasi Kantor “ x ”). 3(2).
- Risman, R. (2024). Strategi Pelatihan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi: Peran Teknologi dan Adaptasi Program di Berbagai Sektor. Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi, 7(1), 56–68. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i1.946>
- Salsabila, E. N., Fitri, N., Putri, R., & Wildan, M. A. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. 4(1), 727–739.
- Sufyanah, B. (2023). Konsep Dasar Kepemimpinan Perubahan. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 7(1), 1–16.
- Susanto, D., & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah. 1(1), 53–61.
- Tohet, M., Hidayah, N., & Mahbubi, M. (2024). Implementasi Metode Yanbu’a Dalam Meningkatkan Kemampuan Membaca Al-Qur’an Santri Di Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo. J-Symbol: Jurnal Magister Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, 12(2 Sep), 390–400. <https://scholar.google.com/scholar?cluster=17377266193019647577&hl=en&oi=scholar>
- Transformasional, K., & Tim, K. (2024). Jurnal mudabbir. 4, 233–243.
- Veranita, M., Purwadhi, P., Aziz, F. A., Nurwansyah, A., Anggreyorina, A., Aziz, M. A., & Dian, D. (2024). Analisis Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Penetapan Kebijakan Organisasi Di Era Digital. Journal of Governance and Public Administration, 1(2), 179–186. <https://doi.org/10.59407/jogapa.v1i2.592>