

Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Fadjar Muliawan,¹ Miftahul Ulum,² Suhendar³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dwimulya

Korespondensi Penulis:

Email: fadjar@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Submission: 2th March 2025

Accepted: 18th March 2025

Published: 30th March 2025

Keywords:

Transformational Leadership;

Employee Performance;

Performance Management



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of transformational leadership style in improving employee performance through a literature study approach. This is because transformational leadership style is considered effective in motivating and empowering employees, which are important elements in facing the dynamics of organizational change in the modern era. This study uses a literature study method approach by analyzing academic literature, journal articles, and books related to transformational leadership and employee performance. Data were analyzed qualitatively to identify key elements, impacts, and mechanisms of transformational leadership style on individual and organizational performance. The results of the study indicate that transformational leadership style contributes significantly to improving employee performance through inspiration, intellectual stimulation, individual attention, and charismatic influence. Transformational leaders are able to create an innovative and collaborative work environment, thereby increasing employee productivity and commitment. This study also found that the effectiveness of this style is also influenced by organizational culture and individual employee characteristics.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi yang memiliki karyawan dengan kinerja tinggi cenderung lebih mampu mencapai tujuan strategisnya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan telah menjadi fokus dalam berbagai penelitian, salah satunya adalah pengaruh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan, sebagai metode pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola sumber daya manusia, menjadi determinan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Gaya kepemimpinan mencakup pendekatan yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi perilaku dan tindakan bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai bentuk, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, dan *laissez-faire*. Kepemimpinan transformasional sering dihubungkan dengan kinerja karyawan yang lebih baik karena pemimpin dalam kategori ini mampu menginspirasi dan memotivasi secara emosional, bukan hanya memberikan instruksi teknis. Sementara itu, gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pertukaran yang bersifat *reward and punishment*. Setiap gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dalam konteks tertentu, tetapi gaya kepemimpinan yang menekankan aspek transformasional cenderung menghasilkan dampak positif terhadap kinerja karyawan.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Hal ini karena pendekatan transformasional mempromosikan kreativitas, loyalitas, dan dedikasi karyawan terhadap visi organisasi (Yukl, 2013). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, salah satunya adalah cara pemimpin berinteraksi dengan anggota tim. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan ikatan emosional dan rasa tanggung jawab kolektif. Pemimpin yang memiliki visi jelas dan mampu mengkomunikasikannya dengan baik cenderung mendapatkan dukungan penuh dari karyawan. Sebagai contoh, Bass dan Riggio (2006) menegaskan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan terinspirasi oleh pemimpin lebih mungkin menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugas karyawan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan transaksional, meskipun berfokus pada pencapaian target dengan cara yang sistematis, sering kali kurang mampu menciptakan motivasi intrinsik dalam jangka panjang. Model ini efektif dalam situasi yang membutuhkan kepatuhan dan kontrol ketat, tetapi kurang mendukung inovasi dan inisiatif individu. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk memastikan kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal (Arianto & Arsyad, 2024).

Pemimpin yang ingin meningkatkan kinerja karyawan harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan tim dan tantangan organisasi. Kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dengan memberikan penghargaan atas ide-ide inovatif, menciptakan suasana kerja yang inklusif, serta memberikan arahan yang jelas tanpa mengabaikan aspek humanis. Yukl (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memahami karakteristik individu dalam tim serta menyediakan ruang bagi perkembangan personal dan profesional. Selain itu, pemimpin juga harus secara aktif mengelola komunikasi dua arah, sehingga karyawan merasa didengar dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, tetapi juga menciptakan keterlibatan emosional yang kuat. Bass dan Riggio (2006) mencatat bahwa hubungan ini menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan secara konsisten.

Selanjutnya, pemimpin efektif memiliki kemampuan untuk menciptakan pengaruh positif dalam tim atau organisasi. Karakteristik pemimpin efektif mencakup integritas, kemampuan komunikasi, dan pengambilan keputusan yang rasional. Integritas adalah pondasi utama yang membangun kepercayaan dalam hubungan profesional. Menurut Yukl (2013), pemimpin dengan integritas tinggi cenderung menjadi panutan dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas. Kemampuan komunikasi adalah elemen esensial lain yang melekat pada pemimpin efektif. Komunikasi yang jelas dan empatik dapat memperkuat hubungan antara anggota tim dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Northouse, 2016). Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya menyampaikan instruksi tetapi juga mendengarkan masukan dari anggota tim untuk menciptakan solusi yang inklusif. Pengambilan keputusan yang rasional menjadi ciri penting lainnya. Proses ini melibatkan analisis situasi secara kritis dan mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum membuat keputusan. Robbins dan Judge (2017) menyebutkan bahwa pemimpin efektif mampu mengelola risiko dan menetapkan prioritas dengan tepat, sehingga organisasi dapat merespons perubahan dengan fleksibilitas tinggi.

Kendati demikian, gaya kepemimpinan transformasional mengalami banyak kendala terutama kurangnya komunikasi yang efektif antara pemimpin dan karyawan. Dalam situasi tertentu, pemimpin mungkin gagal menyampaikan visi dan tujuan organisasi

dengan cara yang dapat dipahami oleh karyawan. Akibatnya, karyawan tidak merasa terlibat atau termotivasi untuk mendukung visi tersebut. Komunikasi yang kurang terarah dapat menghambat pemimpin dalam membangun hubungan yang kuat dan inspiratif, yang merupakan inti dari kepemimpinan transformasional (Northouse, 2021). Dalam konteks ini ada beberapa kendala dalam memperkuat gaya kepemimpinan transformasional di antaranya: *Pertama*, resistensi terhadap perubahan merupakan tantangan signifikan dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional sering kali memerlukan perubahan budaya organisasi, struktur kerja, atau pola pikir karyawan. Banyak individu yang merasa tidak nyaman dengan perubahan, terutama jika karyawan tersebut tidak memahami alasan di balik perubahan tersebut. Resistensi ini dapat menghambat efektivitas pemimpin dalam mendorong inovasi dan adaptasi di lingkungan kerja.

Kedua, tidak semua pemimpin memiliki kompetensi yang memadai untuk mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional secara efektif. Kompetensi seperti kemampuan memberikan inspirasi, empati, dan pengambilan keputusan yang strategis memerlukan waktu dan pengalaman untuk dikembangkan. Pemimpin yang kurang berpengalaman atau tidak memiliki pelatihan yang cukup cenderung menghadapi kesulitan dalam menerapkan prinsip-prinsip transformasional, yang pada akhirnya dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan (Bass & Riggio, 2006). *Ketiga*, faktor organisasi juga memainkan peran penting sebagai kendala dalam implementasi gaya kepemimpinan transformasional. Struktur organisasi yang hierarkis atau birokratis sering kali tidak mendukung fleksibilitas yang dibutuhkan untuk menerapkan pendekatan transformasional. Selain itu, budaya organisasi yang kurang mendukung inovasi dan pemberdayaan karyawan dapat menjadi penghalang bagi pemimpin untuk memotivasi karyawan secara efektif (Northouse, 2021). *Keempat*, Implementasi gaya kepemimpinan transformasional sering kali membutuhkan sumber daya yang signifikan, seperti waktu, dana, dan pelatihan. Dalam situasi yang menjelaskan bahwa sumber daya tersebut terbatas, pemimpin mungkin menghadapi kesulitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi transformasi dan inovasi. Keterbatasan ini dapat menghambat proses pengembangan karyawan dan pencapaian kinerja yang optimal. Hal itu linier dengan beberapa penelitian terdahulu yang banyak mengelaborasi implementasi gaya kepemimpinan transformasional dan juga menghadapi berbagai kendala.

Beberapa penelitian terdahulu telah menegaskan bahwa pola kepemimpinan transformasional sangat memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan terutama bagi generasi Z (Pratama & Elistia, 2020). Hal itu dikarenakan gaya kepemimpinan mampu membimbing dan mengarahkan para karyawan dalam bekerja termasuk dalam mencapai target yang telah ditentukan. Dampaknya akan mempengaruhi kinerja para karyawan yang selama ini tidak begitu termotivasi (Baskoro, 2014). Beberapa penelitian justru menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Djuraidi & Laily, 2020; Asbari et al., 2020). Sementara itu studi lain juga menjelaskan bahwa budaya organisasi ikut berperan untuk memperkuat gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Zeindra & Lukito, 2020; Wahyuniardi & Nababan, 2018). Dengan demikian, kinerja karyawan akan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk kepemimpinan (Setiawan & Handayani, 2024). Beberapa penelitian terdahulu telah mengelaborasi kebermanfaatan gaya kepemimpinan transformasional bagi peningkatan kinerja karyawan, tetapi belum komprehensif pada entitas bisnis dan publik. Hal itu yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya karena akan fokus pada aspek entitas bisnis dan publik.



Oleh sebab itu penelitian ini ingin mengetahui bagaimana peran gaya kepemimpinan transformasional dengan peningkatan kinerja karyawan?

TELAAH PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan transformasi nilai, perilaku, dan motivasi dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Burns tahun 1978 sebagai interaksi antara pemimpin dan pengikut yang menghasilkan peningkatan moralitas dan motivasi. Selanjutnya teori ini menambahkan dimensi yang lebih terfokus pada pencapaian kinerja organisasi melalui perubahan mendasar dalam cara pengikut memandang pekerjaan. Gaya kepemimpinan ini didasarkan pada pengaruh pemimpin yang menginspirasi dan menciptakan hubungan emosional yang mendalam, yang kemudian mendorong pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama (Bass & Riggio, 2006). Pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan yang membangun visi strategis dan menciptakan motivasi kolektif dalam tim kerja. Dalam praktiknya, gaya ini tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga memfasilitasi inovasi dan adaptasi organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan yang kompleks. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan pada keberhasilan organisasi. Pemimpin transformasional berperan sebagai katalis perubahan yang mampu mengarahkan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. Dengan begitu gaya kepemimpinan memiliki korelasi positif yang kuat dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional menciptakan budaya kerja yang inovatif dengan mendorong kreativitas dan inisiatif di antara anggota tim. Hal ini penting dalam konteks organisasi modern yang menghadapi tekanan persaingan global dan perkembangan teknologi yang cepat. Stimulasi intelektual yang dilakukan pemimpin membantu organisasi untuk tetap relevan dengan menghasilkan solusi inovatif untuk tantangan yang dihadapi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab individu dalam memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh individu berdasarkan standar yang telah ditentukan. Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan mencerminkan kontribusi yang diberikan oleh setiap individu terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama manajemen, karena berpengaruh langsung pada produktivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan tingkat kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja karyawan sering kali menggunakan indikator-indikator seperti efektivitas, efisiensi, dan inovasi, yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dibagi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan, motivasi, dan sikap kerja individu, sementara faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan dan pengakuan yang diterapkan dalam organisasi. Selanjutnya, pengukuran kinerja karyawan bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana individu berhasil mencapai target yang telah ditetapkan (Putra & Kurniati, 2024). Proses ini melibatkan berbagai metode dan alat yang dirancang untuk memastikan



penilaian yang objektif dan komprehensif. Salah satu metode yang sering digunakan adalah *Key Performance Indicators* (KPI), yang menyediakan metrik terukur untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi kerja.

METODA PENELITIAN

Penelitian dengan topik gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan menggunakan pendekatan studi kepustakaan. Pemilihan metoda ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis informasi yang relevan terkait topik kepemimpinan transformasional berbasis referensi dan literatur terbaru. Penelitian dengan metoda studi kepustakaan merupakan pendekatan penelitian yang mengumpulkan informasi dan data secara mendalam dari berbagai literatur, buku, artikel, jurnal, laporan penelitian, dan referensi lainnya yang relevan untuk mendalami teori dan pemahaman tentang masalah yang diteliti (Arianto & Simatupang, 2024). Dalam metoda studi kepustakaan ada beberapa tahapan yang akan dilakukan dalam penelitian ini, yang meliputi: *Pertama*, mengamati dan menganalisis fenomena yang berkaitan dengan topik digitalisasi dalam akuntansi pemerintahan. *Kedua*, menentukan fokus penelitian berdasarkan informasi yang diperoleh dari kajian literatur dan referensi sesuai topik penelitian. *Ketiga*, mengumpulkan data berupa informasi atau data empirik dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, laporan penelitian, dan literatur lain yang mendukung penelitian ini, sehingga peneliti dapat mengidentifikasi dan mengelaborasi berbagai variabel yang relevan dengan topik yang diteliti. *Keempat*, menelaah berbagai sumber pustaka untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam agar bisa menemukan temuan baru sesuai topik penelitian. *Terakhir*, menganalisis catatan-catatan penelitian dari berbagai literatur untuk menyusun kesimpulan dalam bentuk laporan penelitian yang sesuai dengan sistematika penulisan yang berlaku. Dengan demikian, berbagai literatur terdahulu yang digunakan dalam mengelaborasi dapat digunakan untuk menemukan unsur kebaruan dalam penelitian selanjutnya (Arianto & Handayani, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan dalam Konteks Entitas Bisnis

Lebih lanjut, kompetensi utama seorang pemimpin melibatkan berbagai keterampilan yang memungkinkan pencapaian tujuan strategis organisasi. Kompetensi pertama adalah visi strategis, yaitu kemampuan untuk memahami tren masa depan dan mengarahkan organisasi menuju visi tersebut. Yukl (2013) menjelaskan bahwa pemimpin dengan visi strategis mampu menginspirasi anggota tim untuk berkontribusi pada tujuan jangka panjang. Kemampuan manajemen perubahan menjadi kompetensi berikutnya yang signifikan. Dalam era dinamis seperti saat ini, pemimpin harus mampu memandu organisasi melalui perubahan dengan cara yang terstruktur. Menurut Northouse (2016), kompetensi ini melibatkan komunikasi yang efektif, pemahaman tentang resistensi terhadap perubahan, dan pengembangan strategi adaptasi. Selain itu, kompetensi emosional juga menjadi faktor kunci dalam kepemimpinan. Robbins dan Judge (2017) mencatat bahwa pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional mampu memahami dan mengelola emosi diri serta orang lain, yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja harmonis. Keterampilan ini mencakup empati, pengendalian diri, dan kemampuan untuk memotivasi orang lain (Permatasari et al., 2024).

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tim, terutama dalam membentuk dinamika kerja, efisiensi, dan produktivitas. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas dan menciptakan lingkungan kerja yang



mendukung. Robbins dan Judge (2017) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif mampu meningkatkan motivasi anggota tim karena setiap individu merasa dihargai dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan tanggung jawab kolektif dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga berperan penting dalam pengelolaan konflik dalam tim. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu kohesi tim dan menghambat pencapaian hasil kerja. Yukl (2013) menjelaskan bahwa pemimpin dengan keterampilan manajemen konflik yang baik mampu mengidentifikasi sumber konflik, memfasilitasi dialog, dan mencari solusi yang saling menguntungkan. Pendekatan ini tidak hanya menyelesaikan konflik tetapi juga memperkuat hubungan antar anggota tim.

Pemimpin memiliki peran utama dalam menciptakan kepuasan kerja di antara anggota tim. Pemimpin yang menunjukkan dukungan emosional, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengakui pencapaian anggota tim cenderung meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Menurut Northouse (2016), hubungan positif antara pemimpin dan anggota tim berdampak pada peningkatan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Dukungan ini memberikan rasa aman secara psikologis yang mendorong anggota tim untuk lebih berinovasi dan mengambil inisiatif. Kepuasan kerja tim juga dapat ditingkatkan melalui kejelasan peran yang diberikan oleh pemimpin. Robbins dan Judge (2017) mengungkapkan bahwa anggota tim yang memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan mampu bekerja dengan lebih fokus. Pemimpin yang secara konsisten menetapkan ekspektasi yang realistis dan memberikan bimbingan memiliki dampak positif pada suasana kerja (Wulan et al., 2024).

Kepemimpinan yang efektif dapat mendorong inovasi dalam tim. Pemimpin yang mendukung budaya terbuka dan kolaboratif memungkinkan anggota tim untuk berbagi ide tanpa rasa takut akan kritik atau penolakan. Yukl (2013) menekankan bahwa pemimpin yang mendorong eksplorasi ide-ide baru dan memberikan sumber daya yang memadai menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi. Selain itu, pemimpin yang proaktif dalam mengenali potensi setiap anggota tim dan memberikan ruang untuk pengembangan keterampilan individu mampu memaksimalkan kontribusi inovatif dalam tim. Pendekatan kepemimpinan transformasional sering dikaitkan dengan peningkatan inovasi dalam tim. Northouse (2016) menyebutkan bahwa pemimpin transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggotanya melalui visi yang kuat memiliki dampak positif pada kemampuan tim untuk beradaptasi dengan perubahan dan menciptakan solusi kreatif. Gaya kepemimpinan transformasional dikenal sebagai pendekatan yang berfokus pada pemberdayaan, inspirasi, dan pengembangan potensi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Dalam praktiknya, pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan hubungan yang mendalam antara pemimpin dan bawahan, sehingga pemimpin bertindak sebagai panutan, memberikan motivasi, dan mendorong inovasi. Namun, implementasi gaya kepemimpinan transformasional tidak terlepas dari berbagai kendala yang dapat memengaruhi keberhasilannya dalam meningkatkan kinerja karyawan (Bass & Riggio, 2006).

Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi. Gaya kepemimpinan berfungsi sebagai pendekatan yang digunakan untuk memotivasi, mengarahkan, dan



mengawasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Studi empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki korelasi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan (Yukl, 2013). Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan anggota tim atau bawahannya. Gaya ini dapat dikategorikan menjadi berbagai jenis, termasuk kepemimpinan transformasional, transaksional, demokratis, otokratis, dan laissez-faire (Bass & Riggio, 2006). Kepemimpinan transformasional, menekankan inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu untuk mencapai kinerja optimal. Di sisi lain, kepemimpinan transaksional lebih fokus pada pemberian imbalan atau hukuman berdasarkan pencapaian tugas.

Gaya kepemimpinan berperan penting dalam memengaruhi tingkat motivasi karyawan. Pemimpin yang menerapkan pendekatan transformasional cenderung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa dihargai dan didukung. Motivasi intrinsik karyawan meningkat Ketika karyawan merasa bahwa kontribusinya diakui dan memiliki dampak positif bagi organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan otokratis sering kali menyebabkan penurunan motivasi akibat kurangnya ruang untuk berinovasi dan menyuarakan pendapat. Produktivitas karyawan secara langsung berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kepemimpinan transaksional, efektif dalam mencapai hasil jangka pendek melalui pengawasan ketat dan insentif berbasis hasil. Namun, penelitian menunjukkan bahwa pendekatan ini mungkin kurang efektif untuk mempertahankan kinerja jangka panjang (Bass & Riggio, 2006). Di sisi lain, kepemimpinan transformasional meningkatkan produktivitas melalui pemberdayaan karyawan dan pengembangan kapasitas individu.

Lebih lanjut, kepuasan kerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Pemimpin yang memberikan perhatian pada kebutuhan emosional dan profesional karyawan sering kali menciptakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja ini berdampak pada loyalitas, komitmen, dan kinerja individu. Dengan begitu gaya kepemimpinan yang adaptif dan komunikatif mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya memperbaiki performa dalam organisasi. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan terbukti signifikan dalam berbagai konteks organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja secara positif. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi secara holistik. Kepemimpinan transformasional berfokus pada pemberdayaan dan inspirasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal karyawan. Pemimpin transformasional cenderung menggunakan pendekatan yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan pengembangan individu. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan, karena menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik (Bass & Riggio, 2006).

Motivasi karyawan menjadi salah satu faktor utama yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional sering kali menggunakan visi yang kuat dan pemberian makna pada pekerjaan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Dengan demikian, motivasi intrinsik yang ditingkatkan oleh kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat keterlibatan emosional dengan pekerjaan. Pemimpin transformasional dikenal dengan perhatian personal terhadap kebutuhan dan perkembangan karyawan. Pendekatan ini melibatkan pengembangan keterampilan individu melalui pelatihan, mentoring, dan



pemberian umpan balik yang konstruktif. Strategi ini tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri dan komitmen terhadap organisasi (Bass & Riggio, 2006).

Kepemimpinan transformasional juga berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui promosi inovasi. Pemimpin yang mendorong kreativitas dan inisiatif individu dapat membantu karyawan menghasilkan solusi baru yang lebih efektif. Penelitian menunjukkan bahwa inovasi yang didukung oleh kepemimpinan transformasional memiliki dampak langsung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan individu dan pencapaian tujuan organisasi melalui motivasi, inspirasi, dan inovasi. Gaya ini sering kali dianggap efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi, terutama dalam lingkungan yang dinamis dan kompleks (Bass & Riggio, 2006). Kepemimpinan transformasional berperan sebagai katalisator perubahan dengan menciptakan visi yang jelas dan mendorong keterlibatan penuh dari karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi dan menginspirasi individu melalui visi, nilai-nilai, dan aspirasi bersama.

Menurut Bass dan Riggio (2006), gaya ini memiliki empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasi (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*). (1) Pengaruh Ideal. Dimensi ini mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menjadi panutan, di mana tindakan dan perilaku pemimpin mencerminkan integritas dan etika yang tinggi. Pemimpin dengan pengaruh ideal biasanya dihormati dan dipercaya, sehingga dapat memotivasi bawahan untuk mengikuti visi organisasi; (2) Motivasi Inspirasi. Motivasi inspirasi melibatkan penyampaian visi yang menarik dan menantang, yang mendorong bawahan untuk berkomitmen dan merasa termotivasi. Komunikasi yang efektif, seperti penggunaan simbol dan narasi yang kuat, menjadi kunci keberhasilan dimensi ini; (3) Stimulasi Intelektual. Stimulasi intelektual terjadi ketika pemimpin mendorong inovasi dan kreativitas dengan mempertanyakan asumsi lama dan memperkenalkan perspektif baru. Dimensi ini memungkinkan individu untuk mengembangkan solusi inovatif terhadap permasalahan yang ada, sehingga meningkatkan efisiensi organisasi; (4) Pertimbangan Individual. Pertimbangan individual melibatkan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan, aspirasi, dan potensi bawahan. Pemimpin sering memberikan mentoring atau pelatihan untuk membantu bawahan mencapai pengembangan pribadi dan profesional (Artika & Putra, 2024).

Kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan pada berbagai aspek organisasi, termasuk kinerja, motivasi, dan inovasi. Gaya ini meningkatkan kinerja tim melalui penguatan komitmen terhadap tujuan organisasi, pemberdayaan individu, dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung. Yukl (2013) mencatat bahwa pemimpin transformasional sering kali menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan mengutamakan keadilan dan kerja sama. Gaya kepemimpinan transformasional secara langsung memengaruhi budaya organisasi dengan menanamkan nilai-nilai yang berorientasi pada inovasi dan kolaborasi. Pemimpin yang menggunakan pendekatan ini biasanya mendorong budaya belajar, sehingga setiap individu didorong untuk terus berkembang. Dengan budaya yang inklusif dan progresif, organisasi menjadi lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal (Bass & Riggio, 2006).

Meskipun efektif, implementasi gaya kepemimpinan transformasional tidak terlepas dari tantangan. Salah satu kendala utama adalah resistensi terhadap perubahan,



baik di tingkat individu maupun organisasi. Selain itu, kurangnya kepercayaan antara pemimpin dan bawahan dapat menghambat efektivitas gaya ini. Yukl (2013) menyoroti pentingnya komunikasi yang transparan dan konsistensi dalam tindakan pemimpin untuk mengatasi hambatan tersebut. Kepemimpinan transformasional sangat relevan dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern yang penuh dengan kompleksitas dan ketidakpastian. Pendekatan ini memberikan fleksibilitas dalam merespons perubahan teknologi, globalisasi, dan kebutuhan tenaga kerja yang beragam. Dengan begitu, gaya kepemimpinan ini sangat efektif dalam mendorong inovasi dan meningkatkan daya saing organisasi di era digital. Dimensi pengaruh ideal dalam kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya pemimpin sebagai panutan yang dihormati dan dipercaya. Pemimpin menunjukkan integritas yang tinggi, etika profesional, dan dedikasi terhadap visi organisasi. Menurut Bass dan Riggio (2006), pengaruh ideal memungkinkan pemimpin menciptakan ikatan emosional dengan bawahan, yang pada akhirnya memperkuat komitmen terhadap tujuan bersama. Dalam praktiknya, pemimpin sering menggunakan perilaku yang menunjukkan konsistensi nilai, sehingga menumbuhkan rasa hormat dan loyalitas (Annas & Putra, 2024).

Dampak Positif bagi Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pemimpin yang mempraktikkan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga individu merasa dihargai dan didukung dalam mencapai tujuan kerja. Gaya ini meningkatkan fokus karyawan terhadap hasil yang ingin dicapai, sekaligus meminimalkan gangguan yang dapat menghambat produktivitas. Motivasi intrinsik karyawan cenderung meningkat ketika pemimpin menggunakan pendekatan transformasional, terutama melalui motivasi inspirasi dan pertimbangan individual. Pemimpin memberikan makna pada tugas yang dilakukan oleh karyawan, sehingga tugas tersebut dianggap sebagai bagian dari misi yang lebih besar. Bass dan Riggio (2006) mencatat bahwa motivasi intrinsik ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat komitmen terhadap organisasi.

Komitmen terhadap organisasi cenderung lebih tinggi pada karyawan yang dipimpin oleh pemimpin transformasional. Komitmen ini muncul karena karyawan merasa dilibatkan dalam visi besar organisasi dan memperoleh dukungan personal dari pemimpin. Yukl (2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ini menciptakan rasa kepemilikan terhadap tujuan organisasi, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas dan keterlibatan karyawan. Kepemimpinan transformasional mendorong inovasi dan kreativitas melalui stimulasi intelektual. Pemimpin yang mengadopsi pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung eksplorasi ide-ide baru dan pengambilan risiko yang terukur. Dengan demikian karyawan yang bekerja di bawah kepemimpinan transformasional lebih cenderung menghasilkan solusi inovatif untuk masalah kompleks, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional, khususnya melalui pertimbangan individual, berkontribusi pada pengembangan kompetensi karyawan. Pemimpin sering kali memfasilitasi pelatihan dan memberikan umpan balik yang membantu karyawan meningkatkan keterampilan. Bass dan Riggio (2006) menyatakan bahwa dukungan ini tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Implementasi Gaya Kepemimpinan



Gaya kepemimpinan berperan penting dalam membentuk struktur organisasi dan memengaruhi pola kerja. Kepemimpinan transformasional, memungkinkan organisasi untuk lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan, dengan menekankan pada inovasi dan adaptasi (Bass & Riggio, 2006). Dalam lingkungan kerja yang dinamis, pemimpin transformasional menciptakan suasana yang mendorong kolaborasi antarindividu dan departemen, sehingga mempercepat pengambilan keputusan strategis. Selain itu, gaya ini dapat meminimalkan hambatan birokrasi yang sering terjadi dalam organisasi hierarkis, memberikan kebebasan kepada tim untuk bereksperimen dengan ide-ide baru. Implementasi gaya kepemimpinan yang efektif juga tercermin dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Pemimpin yang mengadopsi gaya partisipatif, misalnya, melibatkan anggota tim dalam menentukan kebijakan strategis. Yukl (2013) mencatat bahwa pendekatan ini meningkatkan kualitas keputusan karena mempertimbangkan berbagai perspektif yang ada dalam organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin bertindak sebagai fasilitator yang memastikan semua sudut pandang terwakili, sekaligus mengarahkan diskusi menuju hasil yang optimal (Diantoro et al., 2024).

Budaya organisasi memengaruhi gaya kepemimpinan diimplementasikan. Pemimpin yang memahami nilai-nilai inti organisasi dapat menyesuaikan pendekatannya untuk menciptakan harmoni antara visi pribadi dan visi kolektif. Dengan begitu adaptasi ini memperkuat hubungan antara pemimpin dan anggota tim, sehingga meningkatkan efisiensi operasional. Kepercayaan merupakan elemen kunci dalam manajemen tim yang sukses. Pemimpin yang transparan dalam menyampaikan informasi menciptakan rasa aman dan meningkatkan keterlibatan anggota tim. Bass dan Riggio (2006) mencatat bahwa transparansi dalam komunikasi mendorong keterbukaan dalam diskusi, memungkinkan anggota tim menyampaikan ide-ide atau kekhawatiran tanpa rasa takut. Transparansi ini juga mempercepat penyelesaian konflik yang mungkin muncul dalam tim. Delegasi tugas adalah strategi penting dalam mengelola tim. Pemimpin yang memahami kompetensi setiap anggota tim dapat mendelegasikan tugas secara strategis untuk memaksimalkan produktivitas. Yukl (2013) menyebutkan bahwa delegasi yang efektif memungkinkan anggota tim mengembangkan keterampilan baru, sekaligus memberikan waktu bagi pemimpin untuk fokus pada tanggung jawab strategis. Pendekatan ini juga menciptakan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap tugas yang diberikan.

Memberikan dan menerima umpan balik adalah strategi lain yang efektif dalam mengelola tim. Feedback yang konstruktif membantu anggota tim memahami area yang perlu diperbaiki dan memberikan panduan untuk pengembangan lebih lanjut. Dengan kata lain, pemimpin yang konsisten memberikan umpan balik menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada perbaikan terus-menerus. Komunikasi yang efektif adalah fondasi dari kepemimpinan yang sukses. Pemimpin menggunakan komunikasi untuk menyampaikan visi organisasi secara jelas dan menarik, sehingga memotivasi anggota tim untuk bergerak ke arah yang sama (Bass & Riggio, 2006). Visi yang dikomunikasikan dengan baik menciptakan rasa tujuan bersama dan meningkatkan keselarasan antara individu dan organisasi. Pemimpin yang mempraktikkan komunikasi dua arah menciptakan lingkungan yang memungkinkan pertukaran ide dan informasi. Pendekatan ini memberikan ruang bagi anggota tim untuk menyampaikan pandangan, sekaligus memperkuat hubungan interpersonal. Yukl (2013) mencatat bahwa komunikasi dua arah memperkuat keterlibatan tim dan mendorong kolaborasi yang lebih baik. Teknologi komunikasi memainkan peran penting dalam mendukung efektivitas kepemimpinan, terutama dalam organisasi modern yang tersebar secara geografis. Selain itu pemimpin yang memanfaatkan teknologi seperti konferensi video, aplikasi kolaborasi, atau *platform*



media sosial dapat mengatasi hambatan komunikasi fisik. Penggunaan teknologi ini memungkinkan pemimpin untuk tetap terhubung dengan tim, memperkuat koordinasi, dan meningkatkan efisiensi operasional (Arianto, 2023).

Pada akhirnya, pengembangan gaya kepemimpinan transformasional dapat dilakukan melalui pelatihan intensif dan program pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada penguatan keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan strategis, dan kemampuan memotivasi karyawan. Artinya, program pelatihan yang berbasis pada simulasi situasi nyata memungkinkan pemimpin untuk mempraktikkan prinsip-prinsip transformasional secara langsung. Selain itu, mentoring dari pemimpin senior juga dapat memberikan panduan praktis dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan ini secara efektif. Teknologi digital memungkinkan pemimpin untuk mengelola tim secara lebih efisien, terutama dalam organisasi yang tersebar secara geografis. Alat kolaborasi seperti Microsoft Teams, Slack, dan Trello memungkinkan koordinasi tugas secara *real-time*, sehingga meningkatkan efisiensi kerja. Bass dan Riggio (2006) mencatat bahwa pemimpin yang menggunakan teknologi ini dapat menjaga komunikasi yang efektif dengan anggota tim, sekaligus memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai secara optimal.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran yang signifikan dalam membangun visi yang jelas serta memberikan inspirasi kepada karyawan untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memberikan stimulasi intelektual, pemimpin dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, mencari solusi inovatif, dan mengatasi tantangan dengan pendekatan yang berbeda. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan mendukung pengembangan kapasitas individu. Dalam jangka panjang, hubungan yang dibangun melalui pendekatan ini menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada pencapaian hasil yang unggul. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional mampu menciptakan hubungan yang penuh empati dan memberdayakan karyawan secara positif dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini berkontribusi pada penurunan tingkat absensi dan turnover karyawan, sekaligus meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui inspirasi, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan pengaruh karismatik. Pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kolaboratif, sehingga meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa, efektivitas gaya ini juga dipengaruhi oleh budaya organisasi dan karakteristik individu karyawan.

REFERENSI

- Annas, N., & Putra, F. A. (2024). -Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Perspektif Mediasi Lingkungan dan Keselamatan Kerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 8105-8118.
- Arianto, B., & Arsyad, A.F. (2024). *Manajemen Strategis: Teori dan Praktik Era Digital*. Borneo Novelty Publishing. <https://doi.org/10.70310/nxxmj859>
- Arianto, B., & Handayani, B. (2024). Pengantar Studi Fenomenologi. Borneo Novelty Publishing. <https://doi.org/10.70310/4h056t98>
- Arianto, B., & Simatupang, L., (2024). Konsep Dasar Metoda Studi Kepustakaan. Borneo Novelty Publishing. <https://doi.org/10.70310/pe2eeb30>



- Arianto, B. (2023). Tata kelola Media Sosial sebagai Institusionalisasi Praktik Akuntansi dalam Pengelolaan Dana Desa di Indonesia. *Akuntansi dan Teknologi Informasi*, 16(2), 106-127. <https://doi.org/10.24123/jati.v16i2.5644>
- Artika, A., & Putra, F. A. (2024). Analisis Strategi Pemasaran Terhadap Peningkatan Penjualan: Studi Kasus Pada Umkm Toko Nurhidayah Di Kabupaten Majene, Sulawesi Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 369-386.
- Asbari, M., Novitasari, D., Gazali, G., Silitonga, N., & Pebrina, E. T. (2020). Analisis Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 147-159.
- Baskoro, C. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 3(2).
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Diantoro, E., Suheri, S., & Arianto, B. (2024). Studi Fenomenologi Konsep Bisnis Berkelanjutan dalam Konteks Pegiat UMKM. *Jurnal Manajemen Strategis: Jurnal Mantra*, 1(02), 127-144.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1-14.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).
- Putra, F. A., & Kurniati, D. (2024). -Meningkatkan Kinerja: Investigasi Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 8283-8294.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education
- Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 118-126.
- Wulan, T. S., Novika, P. W., Nurvianti, E., & Putra, F. A. (2024). Impact of ERP System Implementation on Operational and Financial Efficiency in Manufacturing Industry. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies*, 5(3), 491-501.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.
- Zeindra, F. A., & Lukito, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(2), 335-350