**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:




# EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI

**Sendi Kurnia Putra[1], Ryo Syahputra Wardana[2], Wahyu Afdillah[3], Ramzi Fauzan[4], Wahjoe Pangestoetie[5]**

[1-5] Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji

**ARTICLE INFO**

**Article history:**
Received Desember, 2025
Revised Desember, 2025
Accepted Desember, 2025
Available Desember, 2025

skurniaputra@student.umrah.ac.idm, rsyahputrawardana@student.umrah.ac.id, rfauzan@student.umrah.ac.id, wafdillah@student.umrah.ac.id, wahjoepangestoeti@umrah.ac.id

*This is an open access article under the CC BY-SA license.*
*Copyright © 2023 by Author. Published by Cahaya Ilmu Bangsa Institute*

## *ABSTRACT*

*Transformational leadership is seen as an effective leadership approach in facing the dynamics and challenges of modern organizations. Transformational leaders not only focus on achieving targets but also on the ability to inspire, motivate, and develop the potential of human resources. This study aims to analyze the effectiveness of transformational leadership on organizational performance. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews, observations, and documentation studies. Research informants consisted of leaders and organizational members directly involved in the organizational work process. The results of the study indicate that transformational leadership plays a significant role in improving organizational performance through visionary communication, providing motivation, leadership examples, and empowering organizational members. Transformational leadership practices also encourage the creation of a conducive work environment, increase commitment, and strengthen teamwork. Thus, transformational leadership has proven effective in supporting the achievement of organizational goals. This study is expected to provide theoretical contributions to the development of leadership studies and serve as a practical reference for organizational leaders in improving organizational performance.*

***Keywords:*** *Transformational Leadership, Leadership Effectiveness, Organizational Performance*

## ABSTRAK

*Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai salah satu pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi dinamika dan tantangan organisasi modern. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga pada kemampuan menginspirasi, memotivasi, serta mengembangkan potensi sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari pimpinan dan anggota organisasi yang terlibat langsung dalam proses kerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui komunikasi yang visioner, pemberian motivasi, keteladanan pemimpin, serta pemberdayaan anggota organisasi. Praktik kepemimpinan transformasional juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen, dan memperkuat kerja sama tim. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian*

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:




*ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian kepemimpinan serta menjadi rujukan praktis bagi pimpinan organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.*

***Kata Kunci**: Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Kepemimpinan, Kinerja Organisasi*

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan arah, budaya, dan pencapaian tujuan organisasi. Perubahan lingkungan yang cepat dan kompleks menuntut pemimpin untuk mampu beradaptasi serta menggerakkan sumber daya manusia secara efektif dan inovatif agar organisasi tetap kompetitif dan berprestasi. Gaya kepemimpinan transformasional telah menjadi sorotan dalam literatur manajemen karena kemampuannya untuk memotivasi dan menginspirasi anggota organisasi agar berkontribusi melebihi ekspektasi mereka demi pencapaian tujuan bersama [1].

Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin dalam membangun visi yang kuat, memberikan motivasi inspiratif, merangsang pemikiran kreatif, serta menunjukkan rasa peduli individual kepada anggotanya. Komponen-komponen ini diyakini mampu memperkuat komitmen organisasi, meningkatkan motivasi kerja, dan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui proses pemberdayaan dan penciptaan lingkungan kerja yang positif [2].

Kinerja organisasi sendiri merupakan ukuran keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang tidak hanya diukur dari capaian kuantitatif semata tetapi juga melalui kualitas kerja, inovasi, serta keterlibatan anggota dalam proses pencapaian tujuan. Dalam konteks ini, efektivitas kepemimpinan menjadi variabel yang sangat menentukan karena dapat mempengaruhi perilaku kerja, budaya organisasi, dan komitmen anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya [3].

Berbagai penelitian sebelumnya telah banyak meneliti hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja, namun sebagian besar menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengukuran berbasis statistik. Kajian kualitatif deskriptif diperlukan untuk menggali lebih dalam bagaimana praktik kepemimpinan transformasional diterapkan dalam konteks nyata organisasi serta bagaimana efektivitasnya dirasakan oleh para pemangku kepentingan. Dengan demikian, penelitian ini berusaha mendeskripsikan efektivitas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi secara komprehensif berdasarkan pengalaman dan persepsi informan di lapangan.

## METODE PENELITIAN

Metode dapat didefinisikan sebagai suatu pendekatan atau prosedur yang diterapkan untuk mencapai tujuan tertentu atau memperoleh hasil yang diinginkan. Sementara itu, metode penelitian merujuk pada serangkaian langkah atau tata cara yang digunakan dalam proses penelitian, baik untuk mengumpulkan data maupun untuk mengungkap dan memahami fenomena yang diamati [4]

### I. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus eksploratori (exploratory case study), yang cocok untuk menyelidiki fenomena spesifik dalam konteks nyata tanpa hipotesis awal yang ketat [5]. Studi kasus ini fokus pada satu atau beberapa organisasi (misalnya, perusahaan swasta atau lembaga pemerintah) di mana kepemimpinan transformasional diterapkan, untuk menganalisis bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja organisasi seperti

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 9, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

produktivitas, inovasi, dan kepuasan karyawan. Desain ini memungkinkan triangulasi data dari berbagai sumber untuk meningkatkan validitas internal.

## II. Instrumen Penelitian dan Prosedur Pengumpulan Data

Instrumen dirancang untuk mengumpulkan data mendalam dan kontekstual, sesuai prinsip fleksibilitas kualitatif. Instrumen utama mencakup panduan wawancara, protokol observasi, dan formulir analisis dokumen, yang dikembangkan berdasarkan teori Bass (1985) dan divalidasi melalui pilot testing [6]. Prosedur iteratif ini berlangsung 2-3 bulan per situs, dengan informed consent dan rekaman izin.

1. Persiapan: Identifikasi 10-15 informan via purposive sampling; siapkan instrumen dan lakukan pilot wawancara.
2. Pengumpulan Data Primer: Lakukan wawancara individu/kelompok (45-60 menit) dengan panduan; observasi 4-6 minggu (2-3 sesi/minggu) menggunakan protokol.
3. Pengumpulan Data Sekunder: Kumpulkan dan analisis dokumen dengan formulir.
4. Iterasi dan Triangulasi: Bandingkan sumber data untuk kesenjangan; lakukan follow-up.
5. Penyimpanan: Simpan data aman dengan audit trail.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui mekanisme yang tidak bersifat langsung, melainkan dimediasi oleh faktor psikologis, sosial, dan kultural yang berkembang dalam organisasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional tidak hanya ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mencapai target kerja, tetapi juga oleh kemampuannya membangun makna bersama, memperkuat komitmen, serta mengarahkan perilaku anggota organisasi menuju pencapaian tujuan kolektif. Dengan demikian, kinerja organisasi dapat dipahami sebagai hasil dari proses kepemimpinan yang bersifat dinamis dan berkelanjutan [7].

Komunikasi visioner muncul sebagai elemen fundamental dalam praktik kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang mampu mengartikulasikan visi dan arah organisasi secara jelas serta konsisten berperan penting dalam menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Informan penelitian menilai bahwa kejelasan visi tidak hanya meningkatkan pemahaman terhadap peran dan tanggung jawab kerja, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif anggota organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa visi bersama berfungsi sebagai kerangka acuan dalam membangun komitmen dan motivasi kerja anggota organisasi [8]

Selain komunikasi visioner, motivasi inspiratif menjadi faktor penting yang mendorong anggota organisasi untuk berkontribusi melampaui standar minimum yang ditetapkan. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin tidak semata-mata diwujudkan dalam bentuk insentif material, tetapi juga melalui pengakuan, kepercayaan, dan dukungan moral. Praktik ini berkontribusi terhadap pembentukan komitmen afektif yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja telah dikonfirmasi melalui berbagai penelitian empiris, termasuk studi meta-analisis yang menunjukkan keunggulan pengaruh gaya kepemimpinan ini dibandingkan gaya kepemimpinan lainnya [9].

Dimensi keteladanan pemimpin juga berperan signifikan dalam menjelaskan efektivitas kepemimpinan transformasional. Konsistensi antara nilai yang dikomunikasikan dan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin membangun kepercayaan serta memperkuat legitimasi kepemimpinan di mata anggota organisasi. Keteladanan tersebut berfungsi sebagai




mekanisme internalisasi nilai dan norma kerja yang lebih efektif dibandingkan dengan penerapan kontrol formal semata. Dalam konteks kepemimpinan organisasi, kepercayaan dan budaya kerja yang positif berperan sebagai mediator utama yang menghubungkan kepemimpinan dengan kinerja organisasi [10].

Pemberdayaan anggota organisasi merupakan mekanisme lanjutan yang memperkuat dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Melalui pemberian ruang bagi anggota untuk berinisiatif serta terlibat dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin mendorong tumbuhnya rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil kerja. Pemberdayaan ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja dalam jangka pendek, tetapi juga mendukung keberlanjutan kinerja melalui pengembangan kapasitas individu dan tim kerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis menjadi jalur penting yang menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan peningkatan kreativitas dan kinerja kerja [11].

Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Hubungan kerja yang terbuka dan berbasis kepercayaan memperkuat kerja sama tim serta meminimalkan potensi konflik internal yang dapat menghambat kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang positif ini berfungsi sebagai konteks pendukung bagi optimalisasi kinerja organisasi. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan kepuasan dan komitmen kerja telah dibuktikan dalam berbagai penelitian lintas konteks dan sektor organisasi [12]

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi bersifat kompleks dan multidimensional. Kepemimpinan transformasional tidak bekerja secara linier, melainkan melalui proses sosial yang melibatkan pembentukan visi bersama, motivasi inspiratif, keteladanan pemimpin, serta pemberdayaan anggota organisasi. Proses-proses tersebut secara simultan membentuk budaya dan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja organisasi yang adaptif dan berorientasi jangka panjang.

## SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Efektivitas tersebut tercermin melalui kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi visioner, memberikan motivasi inspiratif, menunjukkan keteladanan, serta memberdayakan anggota organisasi secara berkelanjutan. Penggunaan kepemimpinan transformasional tidak hanya berpengaruh pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada penguatan komitmen, peningkatan kerja sama tim, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Dengan demikian, kinerja organisasi dipahami sebagai hasil dari proses kepemimpinan yang bersifat multidimensional dan berorientasi jangka panjang. Penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional sebagai strategi manajerial dalam menghadapi dinamika organisasi modern, sekaligus memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan studi kepemimpinan dan peningkatan kinerja organisasi.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Kami mengucapkan terimakasih kepada ibu dosen Wahjeo Pangestoeti yang telah mengarahkan dan mengajarkan dalam proses penyusunan ini dan kepada nama-nama pembuat jurnal ini terimakasih atas kontribusinya dalam pelaksaanan penelitian, pengerjaan dan penulisan sampai akhir.




## DAFTAR PUSTAKA

[1] V. No, E. April, and J. Hal, "Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan," vol. 02, no. 01, pp. 368–372, 2025.

[2] M. A. Rachman, D. Kurniawati, and K. Organisasi, "PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENDUKUNG EFEKTIVITAS KINERJA ORGANISASI," vol. 5, no. 1, pp. 80–85, 2024.

[3] J. Hasanah, M. Z. Alim, V. Febriansyah, M. I. Anshori, F. Ekonomi, and U. T. Madura, "Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional : Sistematika Tinjauan Literatur," vol. 1, no. 4, 2023.

[4] M. Waruwu, M. A. Pendidikan, U. Kristen, and S. Wacana, "Pendekatan Penelitian Pendidikan : Metode Penelitian Kualitatif , Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi ( Mixed Method )," vol. 7, pp. 2896–2910, 2023.

[5] G. Bagus, A. Wicaksana, and R. R. Widjaja, "DALAM STUDI KASUS IMPLEMENTASI AI PADA DESAIN ARSITEKTUR," vol. 23, no. 1, pp. 110–118, 2025.

[6] R. Harsoyo, "Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M . Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam," vol. 3, no. 2, pp. 247–262, 2022.

[7] S. Razzaq, A. Sami, and M. Hammad, "Transformational Leadership and Organizational Performance in Western & Non-Western Context : Systematic Review of 2019," no. 3, pp. 58–60, 2020.

[8] P. Dhirotsaha and A. Almaidah, "Gaya Komunikasi Kepemimpinan Transformasional dalam Masa Perubahan Organisasi : Sebuah Tinjauan Literatur," vol. 6, no. 1, pp. 42–51, 2024.

[9] S. Samad, "International Conference on Asia Pacific Business Innovation and Technology Management The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance," vol. 57, pp. 486–493, 2012.

[10] X. Zhang, "LINKING EMPOWERING LEADERSHIP AND EMPLOYEE CREATIVITY : THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT , INTRINSIC MOTIVATION , AND CREATIVE PROCESS ENGAGEMENT," vol. 53, no. 1, pp. 107–128, 2010.

[11] T. A. Judge and R. F. Piccolo, "Transformational and Transactional Leadership : A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity," vol. 89, no. 5, pp. 755–768, 2004.

[12] F. J. Yammarino, W. D. Spangler, and B. M. Bass, "LEADERSHIP AND PERFORMANCE : A LONGITUDINAL INVESTIGATION," vol. 4, no. l, pp. 81–102, 1993.