

## Peran Model Kepemimpinan Transformasional Dalam Kesiapan Berubah Karyawan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

**Fransisco**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen,  
Universitas Ma Chung

**Arron Yonas Sutikno**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen,  
Universitas Ma Chung

**Erica Adriana**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen,  
Universitas Ma Chung

Original Research

Received 30 March 2023

Revised 15 Apr 2023

Accepted 15 May 2023

Additional information at the end  
of the article



**Abstract.** *This study aims to analyze the role of the transformational leadership model in increasing the readiness to change employees and the effectiveness of employee performance in a company. Transformational leadership is a leadership style that focuses on developing and empowering employees, so that they contribute optimally and can reach their full potential. Transformational leadership is a leadership model that is carried out by inspiring and motivating employees with the aim that they can destroy the boundaries within themselves by exceeding their own abilities in completing their work. This can happen if there are signs, namely: giving ideal influence, motivating inspirationally, providing intellectual stimulation and giving individual consideration. Research has provided evidence that transformational leadership has a positive impact on the performance of employees in companies. There are several ways in transformational leadership to increase the effectiveness of employee performance, one of which is to process the handling of employees to change. Improvements in performance can occur when employees can be ready to change, because they can quickly get new ideas and challenges that can improve the performance of these employees. There are several ways to get employees ready to change. The trick is to provide a high sense of concern about the need for change. It is also necessary for a leader to convey the usefulness of the change and what the risks are if you don't make the change. Another way that can be applied is by listening to the urgency of its employees, which then the leader must be able to provide support and encouragement. This support and encouragement can be done by providing training and development to employees and rewarding them for their performance in the company. A transformational leader can make the goals of the organization quickly achieved by increasing the readiness of its employees to change. By increasing employees' readiness for change, transformational leaders can help organizations achieve their goals. So, transformational leadership is a tool that can be used to increase the effectiveness of employee performance. With us being able to understand the models and behaviors of transformational leadership, the book of Isa creates a positive work environment.*

**Keywords :** *transformational leadership, change readiness, employee performance effectiveness, transformational leadership style*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran model kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kesiapan berubah karyawan dan efektivitas kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada pengembangan dan pemberdayaan karyawan, sehingga mereka berkontribusi secara maksimal dan dapat menggapai potensi penuh dalam diri mereka sendiri. Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah model kepemimpinan yang dilakukan dengan cara menginspirasi serta memberikan motivasi kepada karyawannya dengan tujuan agar mereka dapat menghancurkan batasan dalam diri mereka sendiri dengan melebihi kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi jika terdapat tanda – tanda yaitu: memberikan pengaruh ideal, memotivasi secara inspirasional, memberikan stimulasi intelektual serta memberikan pertimbangan secara individual. Penelitian telah memberikan bukti bahwa kepemimpinan yang transformasional memiliki dampak yang positif terhadap kinerja para karyawan di perusahaan.

Terdapat beberapa cara dalam kepemimpinan yang transformasional untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan, salah satunya yaitu dengan menumbuhkan kesiapan dari karyawan untuk berubah. Peningkatan dalam kinerja dapat terjadi ketika karyawan dapat siap untuk berubah, karena mereka dapat dengan cepat untuk mendapatkan ide – ide serta tantangan yang baru yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan tersebut. Terdapat beberapa cara agar karyawan siap untuk berubah. Caranya yaitu dengan memberikan rasa kekhawatiran yang tinggi terhadap seputar kebutuhan mengenai perubahan. Perlu juga bagi seorang pemimpin untuk menyampaikan mengenai kegunaan dari perubahan dan apa risiko jika tidak melakukan perubahan. Cara lainnya yang dapat diterapkan yaitu dengan cara mendengarkan urgensi dari para karyawannya, yang kemudian pemimpin tersebut harus bisa memberikan dukungan dan dorongan. Dukungan dan dorongan tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan serta memberikan penghargaan atas kinerja mereka di perusahaan. Seorang pemimpin transformasional bisa membuat tujuan dari cepat organisasi tercapai dengan cara meningkatkan kesiapan karyawannya untuk berubah. Dengan meningkatkan kesiapan karyawan untuk berubah, pemimpin transformasional dapat membantu organisasi mereka mencapai tujuan mereka.

Jadi, kepemimpinan transformasional adalah alat yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Dengan kita dapat memahami model dan perilaku dari kepemimpinan transformasional maka kita bisa menciptakan lingkungan kerja yang positif.

**Kata Kunci :** kepemimpinan transformasional, kesiapan berubah, efektivitas kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional,

## 1. PENDAHULUAN

Dewasa ini, pemimpin merupakan sosok penting dalam suatu perusahaan yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pemimpin dapat memberikan sesuatu yang positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Pemimpin juga nantinya akan dapat memimpin para karyawannya untuk berubah mengikuti perkembangan yang akan dilakukan perusahaan tersebut. Kepemimpin sangatlah penting dalam sebuah perusahaan karena dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan, namun para peneliti juga mengungkapkan bahwa dengan mengabaikan peran individu, dapat menyebabkan sulitnya atau

bahkan kegagalan dalam pelaksanaan proses perubahan. Beberapa peneliti dalam jurnal (Suherman, 2019) salah satunya adalah Kreitner & Kinicki (2005 : 372) yang mengungkapkan bahwa sikap karyawan yang positif akan adanya perubahan, menjadi suatu komponen yang penting dalam capaian yang diinginkan dalam organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2019), gaya kepemimpinan transformasional memiliki efek langsung yang signifikan terhadap pemimpin dan karyawannya. Gaya kepemimpinan transformasional dapat memotivasi karyawan dan membawa nilai serta cita-cita yang semaksimal mungkin dalam mencapai mewujudkan visi misi perusahaan, yang merupakan dasar untuk membangun kepercayaan antara pemimpin dan karyawan (Zumaeroh, 2009). Dalam penelitian yang sudah dilakukan mengatakan jika gaya kepemimpinan yang transformasional tidak memberikan pengaruh dalam kinerja karyawan pada industri, namun pemimpin yang transformasional dapat memberikan pengaruh dalam kematangan perubahan bagi karyawan industri. Hal itu dapat terjadi karena adanya kepemimpinan yang memberikan keteladanan dan mempengaruhi sangat dominan sehingga dapat menciptakan kesiapan untuk berubah pada karyawan (Novitasari & Asbari, 2020).

Permasalahan yang sering terjadi dalam kepemimpinan transformasional adalah masih sering kita temukan pemimpin yang kurang bahkan tidak mau untuk mendengarkan masukan-masukan dari bawahan. Menurut Locke (2011) dalam penelitian (Rivai, 2020) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang bukan hanya mempertahankan status *quo* tetapi kepemimpinan transformasional ini benar-benar didefinisikan sebagai kepemimpinan sejati karena kepemimpinan ini benar-benar bekerja menuju tujuan, menggerakkan organisasi menuju tujuan yang belum pernah.

Sumber daya manusia yang potensial dalam perusahaan tentunya sangat membutuhkan seorang pemimpin yang baik juga. Dalam penelitian terdahulu mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat menjadi salah satu aspek yang penting dalam mempengaruhi dan memberi arahan akan karyawannya untuk dapat berpartisipasi dalam perusahaan (Lotje, 2017). Gaya kepemimpinan yang tepat akan memberikan arahan dan mampu untuk memberdayakan para karyawan untuk siap berubah menjadi karyawan yang lebih berprestasi. Dalam penelitian manajemen perubahan menetapkan bahwa keberhasilan implementasi perubahan dalam sebuah organisasi ini sangat dipengaruhi oleh faktor dari kesiapan individu untuk berubah (Susyanto, 2019).

Kesiapan berubah dari karyawan menjadi komponen penting bagi kelancaran perusahaan untuk dalam menggapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan yang ada di perusahaan tersebut maka karyawan tersebut akan senantiasa

dapat mengikuti jalannya perusahaan dengan baik yang dapat meningkatkan juga dari segi operasional perusahaan tersebut. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi supaya karyawan siap untuk berubah terhadap perkembangan teknologi dan informasi yaitu dengan memilih pemimpin yang mempunyai pikiran yang maju dan berkembang serta mempunyai *good mindset* (Susyanto, 2019).

Menurut Robbins dan Coulter (2004), karena manajemen puncak menetapkan semua kebijakan strategis, para pemimpin di perusahaan saat ini tidak melihat aspek kepemimpinan dalam proses perubahan organisasi. Informasi mengenai strategi perusahaan sangat kurang sehingga tidak disampaikan secara maksimal pada anggota tingkat bawah. Sesuai dengan penelitian terdahulu menunjukkan adanya lingkungan kerja yang tidak stabil, sehingga anggota tidak dapat menerima perubahan yang secara langsung yang bagi mereka menguntungkan. Bahkan kepemimpinan transformasional, meskipun visinya menarik dan tepat, tidak dapat menarik komitmen anggota organisasi. (Susyanto, 2019).

Dalam penelitian (Congge, 2021) mengungkapkan bahwa efektivitas merupakan sebuah keberhasilan yang sempurna dalam mencapai tujuan. Efektivitas kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah Kepemimpinan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa efektivitas kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh bagaimana kemampuan dari seorang pemimpin terhadap anggotanya dalam mengatur organisasi tersebut. Dalam hal ini, efektivitas kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasinya dikarenakan suatu organisasi dapat mencapai keberhasilannya dengan adanya anggota yang bekerja dengan baik.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### **Teori Kepemimpinan Transformasional**

Kemampuan seseorang untuk memotivasi dan mendorong orang lain untuk mencapai tujuan bersama dikenal sebagai kepemimpinan transformasional. Jenis kepemimpinan ini berdampak pada proses menentukan tujuan organisasi serta perilaku pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, yang dapat memberikan pengaruh pada perbaikan budaya dan kelompok. (Asep Solikin, H.M Fatchurahman, 2017). Dikutip dari (Roni, 2019) terdapat beberapa indikator pemimpin yang transformasional yaitu memiliki karisma, memberikan pengaruh yang ideal, stimulasi Intelektual dan pertimbangan Intelektual.

Robbins (2007:471) dalam penelitian (Utomo, 2020) mengungkapkan bahwa seorang pemimpin transformasional dapat memberikan respons dan tanggapan dalam pengembangan

pada setiap anggotanya, kepemimpinan transformasional dapat mengganti pandangan para anggotanya dalam menyikapi suatu permasalahan dengan cara yang baru, dan juga meningkatkan anggotanya agar dapat mengeluarkan usaha yang lebih dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Bass (2003:93) dalam penelitian (Utomo, 2020) juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh besar terhadap anggotanya dengan metode tertentu. Dengan implementasi kepemimpinan transformasional ini dapat memberikan dampak terhadap anggotanya dapat merasa diandalkan, dihargai dan dihormati oleh atasannya sehingga dapat terbentuknya dorongan akan melakukan suatu hal yang lebih.

Ketika sesuatu memiliki kemampuan untuk mengubah bentuknya, itu disebut sebagai transformasional. Misalnya, visi berubah jadi realitas; mengubah potensi berubah jadi aktual; mengubah yang tersembunyi jadi nyata dan sebagainya (Shalahuddin, S.Ag., 2019). Gaya kepemimpinan transformasional disarankan karena menjadi lebih efektif untuk membentuk perubahan pada organisasi, juga, menjadi cara untuk meminimalisir halangan dalam pertukaran pengetahuan antar anggotanya dalam organisasi (Drs. H Suriagiri, 2020).

### **Kesiapan Untuk Berubah**

Kesiapan merupakan keyakinan menerapkan adanya usulan perubahan dalam suatu kelompok. Kesiapan untuk berubah merupakan kesanggupan setiap individu untuk selalu berusaha dan mempertimbangkan adanya suatu perubahan dalam menghasilkan manfaat, mengurangi risiko, hingga tetap terjaganya kinerja karyawan yang konsisten (Susyanto, 2019).

Menurut teori *Readiness for change* yang diungkapkan oleh Lewis, 1947 dalam (Siti Nur Khotijah, Sigit Wibowo Dwi Nugroho, 2022), menganggap bahwa terdapat 3 tahapan dalam pengalaman individu yaitu: *unfreezing*/pencairan, *moving*/perubahan dan *refreezing*/membekukan kembali. Kesiapan dalam tahap *unfreezing* artinya terdapat sikap, keyakinan, dan niat anggota akan perubahan yang dibutuhkan untuk keberhasilan perubahan tersebut. Holt et al., 2010 dalam (Siti Nur Khotijah, Sigit Wibowo Dwi Nugroho, 2022) mengungkapkan bahwa terdapat faktor psikologis dan struktural yang dapat mempengaruhi dalam kesiapan untuk berubah. Faktor psikologis yang dimaksud melibatkan keyakinan, sikap dan keinginan individu serta kolektif. Sedangkan aspek struktural yang dimaksud dengan mewakili keadaan pada perubahan yang terjadi baik dalam meningkatkan ataupun menghambat dalam implementasi perubahan.

## **Kinerja Karyawan**

Teori yang diungkapkan oleh Handoko (2011 : 135) dalam (Fatmawati, 2020) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan pengukuran hasil terhadap kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi sebuah kewajibannya sebagai karyawan.

Menurut (Widjaja, 2021) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja dengan memandang tingkatan yang telah diraih oleh pegawai dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan. Kinerja karyawan dapat menjadi sebuah patokan pengukuran terhadap total atau kuantitas kerja yang sudah dicapai, ketepatan kurun waktu yang yang digunakan untuk penyelesaian kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Kinerja Karyawan, teori yang diungkapkan oleh Dessler dalam (Faldano, 2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang dilihat dengan membandingkan hasil kinerja karyawan dengan standar kerja dalam perusahaan tersebut. Sedangkan Campbell 1990, yang menjelaskan tindakan ataupun perilaku yang sesuai dengan ketentuan organisasi, yaitu bahwa kinerja merupakan tindakan yang dapat diukur dengan tingkat kinerja yang mereka miliki.

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah jenis studi literatur, *paper review* atau studi Pustaka. Menurut (Maradalis, 1999) pada jurnal (Hutabarat & Fatmawati, 2020) studi kepustakaan merupakan jenis penelitian dengan pengumpulan data informasi yang memanfaatkan segala sesuatu penelitian yang telah ada. Studi literatur yang dilakukan dalam penelitian ini dengan melakukan kegiatan pengumpulan referensi yang didapatkan dari penelitian terdahulu yang kemudian dilakukan analisis data untuk diduplikannya sebuah penarikan kesimpulan dalam teknik menganalisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode analisis isi. Dimana dalam proses menganalisis data dimulai dengan menggunakan hasil penelitian terdahulu dari yang paling relevan dan menggunakan tahun penelitian dari lima tahun terakhir untuk mencatat bagian penting dan relevan dari permasalahan penelitian.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kepemimpinan yang transformasional ini mulai muncul pada zaman dimana saat ini yang telah banyak mengalami perubahan. Sebelumnya, seseorang selalu menyetujui apa yang dibebankan padanya. Sedangkan pada saat ini telah mengalami perubahan dimana banyak

orang mulai mengkritik dan mempertimbangkan kelayakan bagi dirinya atas apa yang telah mereka berikan. Maka dari itu gaya kepemimpinan transformasional saat ini tidak hanya berfokus pada kehormatan saja, namun saat ini penting untuk pengetahuan akan betapa penting dengan adanya seorang pemimpin dalam memajukan manajemen dengan memperhatikan manusia, kemampuan ataupun prestasi kerja, dan perkembangan suatu organisasi menjadi suatu komponen yang saling memberikan pengaruh (Sinaga, 2021).

Pada penelitian (Sinaga, 2021). mengatakan jika kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja individu maupun kelompok. Pada jurnal ini menunjukkan para pemimpin yang menerapkan gaya transformasional mampu memotivasi dan menginspirasi bawahan mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dalam menciptakan manajemen yang sesuai dan sejalan dengan visi dan misi, perlu adanya seorang pemimpin yang mengerti terhadap bawahannya.

Penelitian lain dilakukan oleh (Adiwantari, 2019) juga mendukung temuan tersebut yang mengatakan jika gaya kepemimpinan yang transformasional dan juga kepuasan kerja memiliki pengaruh besar kepada kinerja pegawai. Pada penelitian ini disebutkan positif karena besar sumbangan memberikan pengaruh kepada gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja adalah atau 64,0%, sedangkan besar sumbangan pengaruh faktor lain terhadap kepuasan kerja sebesar 20,0%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor terbesar untuk menciptakan kepuasan kerja dalam perusahaan.

Beberapa hal yang dapat mendukung keberhasilan penerapan gaya kepemimpinan yang transformasional menurut jurnal (Adiwantari, 2019) yaitu:

1. Pemimpin harus memiliki kemampuan dalam menumbuhkan motivasi serta membuat karyawan agar mau berperan secara aktif pada saat melakukan pekerjaannya.
2. Karyawan juga terkadang menuntut agar pemimpinnya dapat memberikan upah yang sesuai dengan kinerja karyawan tersebut dan karyawan juga berharap agar pemimpin juga dapat memberikan upah sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut.
3. Pemimpin harus dapat terus memantau kinerja para karyawannya dan ketika ada karyawan yang berprestasi, pemimpin tersebut dapat memberikan kesempatan dengan mempromosikannya atau menaikkan jabatannya.
4. Pemimpin tidak hanya memberikan dukungan pada berupa motivasi saja tetapi juga harus memberikan dukungan berupa bantuan serta perilaku yang memang dibutuhkan oleh pegawai tersebut.
5. Dalam mencegah terjadinya konflik antar karyawan, pemimpin bisa mengusulkan serta

membuat sebuah kegiatan yang dapat menciptakan kebersamaan yang kuat antar karyawan.

6. Pemimpin harus bisa memastikan para karyawannya memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga dapat membantu para karyawannya untuk melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu (Roni, 2019) yang meneliti gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini meneliti besarnya pengaruh yang diberikan dari variabel independent yaitu: kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terhadap variabel dependennya yaitu kepuasan kerja. Dalam penelitian tersebut memberikan hasil dalam uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 13,8% yang artinya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara bersamaan (simultan) memberikan pengaruh yang tidak besar terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Artinya, terdapat 86,2% faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam Yayasan Kazhana Kebajikan yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut. Hal yang membuat dari kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu karena Yayasan Kazhana Kebajikan merupakan bidang sosial yang membuat kepemimpinan transformasional tidak terlalu berpengaruh. Sedangkan, yang berpengaruh yaitu pada layanan yang diberikan oleh yayasan tersebut. Berbeda dengan jurnal sebelumnya yang merupakan perusahaan *profitable* yang dimana upah dan kenaikan jabatan sangat berpengaruh pada bidang ini.

Menurut (Keller, L, 2003) dalam penelitian (Roni, 2019) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dibentuk pada suatu perusahaan jika pemimpinnya memiliki sebuah idealisme. Idealisme yang dimaksud adalah sebuah pemikiran yang bukan berdasarkan emosi, rasa takut dan cemburu melainkan hal – hal yang membawa kegembiraan bagi para karyawan, menyangkut nilai -nilai moral pada karyawan perusahaan tersebut, memberikan kebebasan dan keadilan yang nantinya akan membawa kedamaian dalam perusahaan tersebut. Hal ini juga selalu sama dari waktu ke waktu menurut (Wahjosumidjo, 2006) pada penelitian (Roni, 2019) yang menyebutkan jika bentuk kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan memberikan karyawannya motivasi agar dapat melakukan tugas mereka dari yang seharusnya mereka lakukan.

Dalam penelitian lainnya yaitu pada penelitian (Novitasari & Asbari, 2020) memberikan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut jurnal tersebut gaya kepemimpinan

transformasional hanya berpengaruh sebesar 35% saja. Karena mereka menganggap bahwa proses transformasional pada bidang industri berlangsung sangat singkat dari struktur organisasi yang berubah sampai dalam mengangkat pemimpin yang baru dapat merubah budaya kerja dalam organisasi yang menerapkan transformasional. Pada industri ini tidak memberikan pengaruh positif karena menurut jurnal (Adiwantari, 2019) beberapa unsur penting agar gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi serta menjadi seorang inspirator dalam perusahaan tersebut. Hal ini lah yang tidak dimiliki oleh industri ini yang membuat mereka kurang mendapatkan dampak dari gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut jurnal dari (Susyanto, 2019) sendiri menunjukkan tidak ada pengaruh yang besar antara gaya kepemimpinan transformasional dalam perusahaan dengan kesiapan para karyawannya untuk mau berubah. Hal ini disebabkan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga sering terjadi kesalahan informasi dan juga perusahaan masih sering untuk tidak melibatkan karyawannya dalam membuat keputusan dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, indikator keterlibatan karyawan menjadi hal yang penting untuk membuat gaya kepemimpinan dapat membuat para karyawannya memiliki kesiapan untuk berubah. Selain indikator keterlibatan dari karyawan, terdapat juga kepuasan kerja karyawan yang merupakan salah satu faktor yang mendorong gaya kepemimpinan transformasional untuk mempengaruhi kesiapan berubah. Secara keseluruhan, studi literatur mendukung adanya gaya kepemimpinan yang transformasional terhadap kinerja pegawai secara positif dengan catatan bahwa setiap industri atau perusahaan harus memperhatikan aspek - aspek yang dapat mendukung dari kinerja para pegawainya melalui memberikan inspirasi, motivasi, dan melibatkan bawahan. Pemimpin transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Namun, perlu diperhatikan bahwa faktor kontekstual dan budaya organisasi juga dapat memengaruhi pengaruh tersebut.

Adapun ciri-ciri yang harus dimiliki sebagai sosok pemimpin transformasional yang diungkapkan oleh (Sinaga, 2021) ialah sosok pemimpin yang mampu untuk mengatasi setiap rintangan dan permasalahan yang muncul. Contohnya seperti:

1. Tidak berkeberatan dalam membagi kekuasaan dengan bawahannya  
Sebagai seorang pemimpin dapat membagi kekuasaannya dengan tidak merasa berkeberatan untuk memberikan kebebasan anggotanya, misalnya memberikan kebebasan dalam hal menyampaikan pendapat dengan tujuan mendapatkan kesepakatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Memberi nasihat dan kesempatan dalam perkembangan kelompok

Dengan memberikan nasihat dan kesempatan, seorang pemimpin memberikan anggotanya mempelajari suatu hal dan membiarkannya untuk mengembangkan kualitas kinerja mereka dalam suatu organisasi.

3. **Mengutamakan kepentingan organisasi**

Dengan mengutamakan kepentingan dalam organisasi, sebagai seorang pemimpin harus selalu siap untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingannya sendiri demi kelancaran organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan (Sinaga, 2021) terdapat juga beberapa prinsip kepemimpinan transformasional yang harus dimiliki diantaranya adalah:

1. **Pandai dalam menyatakan perasaan**

Sebagai seorang pemimpin diperlukan keterampilan dalam menyampaikan visi dan misinya dengan jelas dan berani agar anggota juga dapat memahami tujuan yang harus dilakukan.

2. **Mampu menumbuhkan semangat**

Seorang pemimpin diharuskan agar ramah dan penuh semangat. tidak hanya untuk dirinya saja, tetapi juga untuk anggota - anggotanya. Ketika bawahan termotivasi oleh pemimpin mereka, menjadi mudah bagi mereka untuk mengendalikannya.

3. **Inovasi**

Pemimpin menunjukkan inovasi, yang merupakan salah satu ide terbaik. Pemimpin harus siap menghadapi perubahan yang ekstrim dan berusaha menyesuaikan diri dengan cepat.

Organisasi dan perusahaan tidak akan runtuh karena inovasi meskipun terjadi pergeseran zaman.

4. **Saling tolong menolong**

Setiap anggota termasuk pemimpin harus memiliki sifat ini. Pada dasarnya, gaya kepemimpinan transformasional mengharuskan orang untuk membantu satu sama lain dan mengakui kekurangan satu sama lain.

5. **Terbuka**

Dalam gaya komunikasi dua arah ini seorang pemimpin harus memiliki sikap terbuka juga harus lapang dada dengan menerima kritik dan saran.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Adiwantari, 2019) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dikatakan berjalan dengan baik jika memiliki sikap pemimpin yang diantaranya seperti:

**1. Dapat menjadi *inspirator***

Seorang pemimpin harus memberikan motivasi bagi anggota sehingga dapat menumbuhkan loyalitas anggotanya terhadap tujuan yang ingin dicapai dengan melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan.

**2. Dapat berkomunikasi secara intensif**

Pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi yang baik dengan anggotanya sehingga dapat mendorong anggota untuk selalu optimis dan mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

**3. Dapat menumbuhkan kemampuan anggota**

Dalam menumbuhkan kemampuan, anggota diharapkan untuk dapat melihat setiap masalah dari sudut pandang baru agar tidak terfokus pada satu pandangan saja dalam pengambilan keputusan terhadap suatu hal.

**4. Dapat memperhatikan juga memperlakukan bawahannya dengan baik**

Perhatian dan perlakuan yang baik sangat perlu dilakukan terhadap anggota karena secara tidak langsung ini dapat mengembangkan kelebihan pribadi setiap anggotanya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

**5. KESIMPULAN**

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah model kepemimpinan yang dapat memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawannya untuk melakukan setiap hal yang melebihi kemampuan mereka sendiri. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa mayoritas gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dengan efektivitas kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di bawah pemimpin yang transformasional cenderung akan lebih terlihat produktif dan merasa puas akan pekerjaan mereka. Kesiapan karyawan untuk berubah menjadi salah satu bukti bahwa kepemimpinan transformasional begitu efektif. Pemikiran dari karyawan yang siap untuk berubah cenderung selalu melihat perubahan sebagai peluang untuk berkembang menjadi lebih baik. Hal ini sangat penting karena di organisasi cenderung akan selalu menghadapi hal – hal baru berupa tantangan yang memaksa agar karyawan dalam perusahaan tersebut harus mampu mengikuti perubahan – perubahan yang telah diterapkan dalam perusahaan tersebut. Beberapa poin – poin penting yang harus diperhatikan bukan hanya gaya dari kepemimpinan transformasional saja tetapi terdapat juga ciri – ciri dari kepemimpinan transformasional salah satunya yaitu memberi kesempatan para karyawannya untuk mempelajari suatu hal kemudian berkembang menjadi lebih baik. Perlu memperhatikan karakteristik kepemimpinan juga dimana salah satunya adalah

karyawan harus sadar akan pentingnya kebersamaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kepemimpinan juga tidak dapat diterapkan pada semua bidang perusahaan, terdapat beberapa perusahaan yang dimana kepemimpinan tidak memberikan pengaruh kepada kinerja karyawannya seperti pada bidang sosial yang menekankan pada tingkat pelayanan. Sebaliknya, kepemimpinan sangat berpengaruh pada bidang perusahaan yang menekankan pada *profitable*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiwantari, S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, vol 5 no 2. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiMlaTb5LL\\_AhW7XGwGHXa6A\\_cQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fjournal.undiksha.ac.id%2Findex.php%2FBISMA-JM%2Farticle%2Fview%2F22018%2F13628&usg=AOvVaw3Vj-koYK5yhTRkKW6yp-y](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiMlaTb5LL_AhW7XGwGHXa6A_cQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fjournal.undiksha.ac.id%2Findex.php%2FBISMA-JM%2Farticle%2Fview%2F22018%2F13628&usg=AOvVaw3Vj-koYK5yhTRkKW6yp-y)
- Asep Solikin, H.M Fatchurahman, S. (2017). Pemimpin yang melayani dalam membangun bangsa yang mandiri. *Anterior Jurnal*, vol16 no 2. <https://doi.org/https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&so>
- Congge, U. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Luwu Timur. *KYBERNOLOGY: Journal of Government Studies*, vol 1 no 2. <https://doi.org/https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kybernolog>
- Drs. H Suriagiri, M. P. (2020). Kepemimpinan Transformasional. *Institutional Directory Repository UIN Antasari Banjarmasin*. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwihp82K5rL\\_AhWURWwGHUMwBdYQFnoECBIQAQ&url=http%3A%2F%2Fidr.uin-antasari.ac.id%2F18437%2F1%2Fkepemimpinan%2520transformasional.pdf&usg=AOvVaw1odY5\\_ymZGW6BpOdKbOu5l](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwihp82K5rL_AhWURWwGHUMwBdYQFnoECBIQAQ&url=http%3A%2F%2Fidr.uin-antasari.ac.id%2F18437%2F1%2Fkepemimpinan%2520transformasional.pdf&usg=AOvVaw1odY5_ymZGW6BpOdKbOu5l)
- Faldano, K. A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja karyawan Pt. Semen Padang. *Jurnal Online Mahasiswa*, vol 7 no 2. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjQpYal5bj\\_AhV9XWwGHSroDBYQFnoECCIQAQ&url=https%3A%2F%2Fjom.unri.ac.id%2Findex.php%2FJOMFSIP%2Farticle%2Fdownload%2F28934%2F27887&usg=AOvVaw2Ah-Rz3ZqTShYTIPzNlrbX&cshid=1686403309016268](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjQpYal5bj_AhV9XWwGHSroDBYQFnoECCIQAQ&url=https%3A%2F%2Fjom.unri.ac.id%2Findex.php%2FJOMFSIP%2Farticle%2Fdownload%2F28934%2F27887&usg=AOvVaw2Ah-Rz3ZqTShYTIPzNlrbX&cshid=1686403309016268)
- Fatmawati, F. M. (2020). Kinerja Karyawan ditinjau dari dari Kepemimpinan, Lingkungan LINGKUNGAN Kerja, dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 KARANGANYAR. *Edunomika*, Vol 4 No 1. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jie.v4i01.863>
- Hutabarat, E., & Fatmawati, J. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional*, vol 2 no 1. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjaiLXJ57L\\_AhW6yqACHcipAtkQFnoECBQQAQ&url=http%3A%2F%2Fproceeding.semnaslp3m.unesa.ac.id%2Findex.php%2FArtikel%2Farticle%2Fvie](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjaiLXJ57L_AhW6yqACHcipAtkQFnoECBQQAQ&url=http%3A%2F%2Fproceeding.semnaslp3m.unesa.ac.id%2Findex.php%2FArtikel%2Farticle%2Fvie)

w%2F134&usg=AOvVaw1FAglyPMMnb4rIVrk3iORy

- Lotje, N. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bumida bumiputera muda cabang amando. *Jurnal Administrasi Bisnis*. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwii3pSf6bL\\_AhUZ3TgGHR8\\_DUgQFnoECAgQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.neliti.com%2Fid%2Fpublications%2F73769%2Fpengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-asura](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwii3pSf6bL_AhUZ3TgGHR8_DUgQFnoECAgQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.neliti.com%2Fid%2Fpublications%2F73769%2Fpengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-asura)
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan: peran kesiapan untuk berubah sebagai mediator. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, Vol 10 No 2*. <https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2371>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, vol 3 no 2*. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Roni, F. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sekretaris Dan Manajemen Widya Cipta, vol 3 no 1*. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Shalahuddin, S.Ag., M. P. . (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional. *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwips\\_zr6rL\\_AhWP6jgGHZLfCDYQFnoECBYQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.neliti.com%2Fid%2Fpublications%2F56599%2Fkarakteristik-kepemimpinan-transformasional&usg=AOvVaw0qBga0if3L-A](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwips_zr6rL_AhWP6jgGHZLfCDYQFnoECBYQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.neliti.com%2Fid%2Fpublications%2F56599%2Fkarakteristik-kepemimpinan-transformasional&usg=AOvVaw0qBga0if3L-A)
- Sinaga, N. S. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia, vol 1 no 7*. <https://doi.org/doi: 10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Siti Nur Khotijah, Sigit Wibowo Dwi Nugroho, D. D. (2022). Peran kepemimpinan transformasional, kompetensi, kesiapan berubah dalam mencapai kinerja pada masa pandemi. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi University of Jember, Vol 9 No 2*. <https://doi.org/https://doi.org/10.19184/ejeba.v9i2.34087>
- Suherma, U. D. (2019). PENTINGNYA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISAS. *Fakultas Syariah Dan Hukum UIN SGD Bandung, 01*.
- Susyanto, H. (2019). *Pengaruh kepemimpinan, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kesiapan untuk berubah dalam menghadapi perubahan organisasi*. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/viewFile/1287/1363>
- Utomo, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, vol 10 no1*. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v10.i1.48-54>
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika, Vol 19 No*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>