

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI TENAGA KEPENDIDIKAN

Dwi Fuji Hastuti¹, Fitria Afrinawati², Nurhizrah Gistituati³, Rusdinal⁴, Nellitawati⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Negeri Padang, Indonesia

Email: dwifujihastuti88@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i4.1089>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 October 2025

Final Revised: 25 November 2025

Accepted: 28 November 2025

Published: 20 December 2025

Keywords:

Kepemimpinan
Transformasional
Kepala Sekolah
Kinerja Pegawai
Tenaga Kependidikan



ABSTRAK

In an era of global competition and a commitment to continuous innovation, employee performance is the driving force behind the success of higher education institutions, demonstrating its relevance and widespread impact in meeting the demands of the times. This study aims to describe the influence of transformational leadership on the performance of educational staff at SMAN 3 Padang. Furthermore, this study uses a quantitative descriptive research method through distributing questionnaires to educational staff at SMAN 3 Padang. Based on the data analysis used in the SPSS application, the results of this study are that transformational leadership has a significant influence on improving employee performance. Based on the results of the descriptive analysis, it shows that transformational leadership is in the good category with an average score of 82.67%. In other words, the higher the transformational leadership ability, the better the employee performance will be, and conversely, if employees lack good leadership qualities, their performance cannot be improved and may even worsen. Therefore, based on the above conclusion, it is believed that there is an influence of transformational leadership on employee performance.

ABSTRAK

Dalam era persaingan global dan tekad untuk inovasi terus-menerus, kinerja pegawai menjadi motor penggerak keberhasilan institusi pendidikan tinggi, menandakan relevansi dan dampak luasnya dalam menghadapi tuntutan zaman. Studi ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di SMAN 3 Padang. Selanjutnya, studi ini menggunakan metode penelitian deskriktif kuantitatif melalui distribusi angket kepada pegawai tenaga kependidikan di SMAN 3 Padang. Berdasarkan analisis data yang digunakan pada aplikasi SPSS, adapun hasil studi ini ialah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk kategori baik dengan skor rata-rata 82,67%. Dalam kata lain, semakin tinggi kemampuan kepemimpinan transformasional maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai, dan sebaliknya jika pegawai kurang memiliki sifat kepemimpinan yang baik maka kinerja pegawai pun tidak dapat ditingkatkan bahkan semakin buruk. Jadi dari simpulan di atas diyakini bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional; Kepala Sekolah, Kinerja Pegawai; dan Tenaga Kependidikan.

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan institusi yang memiliki peran kunci dalam perkembangan ilmu pengetahuan, pendidikan, dan pembangunan masyarakat. Kualitas pendidikan tinggi sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusianya, yang mencakup guru, tenaga kependidikan, dan tenaga pendukung lainnya.

Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan sekolah adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai berperan penting dalam menentukan keberhasilan dan kelangsungan organisasi. Keberhasilan kinerja seseorang di bidang pekerjaan ditentukan oleh tingkat kompetensi dan profesionalisme pada bidang yang ditekuninya (Paaits & Pattiruhu, 2020).

Berdasarkan dari kajian teori bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai yang ditandai dengan kualitas dan kuantitas kerjanya beserta waktu yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Kinerja juga merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus mempunyai derajat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak akan cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi(Putra, 2020).

Jadi kinerja pegawai merupakan aset krusial, keberhasilan sekolah tidak hanya bergantung pada tingkat kompetensi dan profesionalisme individu, tetapi juga pada kemampuan kolektif dalam mencapai tujuan dan menjaga kelangsungan organisasi. Dalam era persaingan global dan tekad untuk inovasi terus-menerus, kinerja pegawai menjadi motor penggerak keberhasilan institusi pendidikan tinggi, menandakan relevansi dan dampak luasnya dalam menghadapi tuntutan zaman.

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan terhadap organisasinya. Selain itu indikator - indikator kinerja pegawai menurutGhozali (2017) Tujuan, merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan dating; 2) Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai; 3) Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar; 4) Alat dan sarana merupakan sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses; 5) Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepada yang dengan baik; 6) Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu; dan 7) Peluang pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan & Soemitra(2022) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja". Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. MenurutAlmwali, Hafit, & Hassan (2021), terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, antara lain: Faktor Kemampuan, dan Faktor motivasi. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Carmeli & Tishler dalam Amaya, dkk. (2022)menyatakan bahwa "kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang

mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi". Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2020).

Wiharsih (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan dan kepuasaan kerja, dan motivasi memberikan pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 9 Semarang.

Oleh karena itu, penelitian tentang kinerja pegawai menjadi sangat relevan dan penting untuk dipahami lebih dalam. Menurut Paramansyah & Rostandi (2022), kinerja memiliki peran dalam berbagai konteks, termasuk di dunia pendidikan, pemerintahan, olahraga, bisnis dan banyak lagi. Kinerja pegawai dianggap penting karena: 1) Kinerja merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan; 2) Kinerja yang efektif dan efisien berkontribusi secara langsung pada peningkatan produktivitas; 3) Kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja; 4) Di dunia bisnis, kinerja yang baik membantu perusahaan tetap kompetitif; 5) Fokus pada kinerja dapat membantu individu dan kelompok mengembangkan keterampilan mereka; 6) Kinerja yang tinggi sering kali terkait dengan inovasi dan kemampuan untuk menghadapi perubahan; dan 7) Kinerja yang baik sering kali diakui dan dihargai; 8) Kinerja yang baik dapat membawa dampak positif pada kualitas hidup individu dan masyarakat secara keseluruhan; 9) Kinerja yang seimbang juga penting untuk kesejahteraan dan keseimbangan hidup. Dalam konteks apa pun, penting untuk memahami bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan output kuantitatif, tetapi juga kualitas, dampak sosial, dan berbagai faktor lain yang dapat membentuk pengalaman dan hasil yang diinginkan.

Ternyata fenomena menunjukkan kinerja pegawai di SMAN 3 Padang masih perlu dipertanyakan, sebab masih ada yang menyatakan bagus namun ada juga yang rendah. Kurangnya kinerja sebagian pegawai SMAN 3 Padang terlihat dari hasil pengamatan dan fenomena baik di tempat saya bekerja maupun di tempat kerja tenaga pendukung lainnya. Berdasarkan pengamatan di SMAN 3 Padang pegawai belum seperti yang diharapkan. Adapun fenomenanya adalah sebagai berikut: 1) Masih ada beberapa yang komplain dan tidak suka dengan gaya kepemimpinan pimpinan yang diterapkan di SMAN 3 Padang sehingga membuat kinerja terganggu; 2) Masih ada yang bekerja dengan santai sehingga ada hasil kerja yang tidak sesuai dengan seharusnya; 3) terdapat beberapa yang kurang dalam memahami dan menganalisis informasi, serta menyelesaikan masalah dengan efektif; 4) perbaikan hasil kerja cenderung bergantung pada siapa yang menjadi pemimpinnya; 5) Masih adanya yang kurang melaksanakan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh. Hal ini terlihat dari masih ada yang melalaikan pekerjaannya sehingga terjadi penumpukan pekerjaan. 6) Masih adanya yang kurang memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini terlihat masih adanya yang menunggu perintah terlebih dahulu sebelum melaksanakan pekerjaannya; dan 7) Masih adanya pegawai yang tidak bersemangat bekerja apalagi saat menemukan kesulitan atau kendala dalam bekerja.

Berbicara mengenai kinerja, banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kompetensi, pengetahuan, motivasi, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen dan disiplin kerja. Sesuai dengan pendapat Bacal (2002) menyatakan keberhasilan pegawai dapat dipengaruhi dua faktor yaitu faktor individual meliputi (motivasi, komitmen, kehalian, keterampilan, dan kemampuan berpikirnya) dan faktor system meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, teknologi, kompensasi dan alat

kerja.

Sesuai pendapat diatas dalam menyukseskan kinerja pegawai perlu adanya upaya dari pimpinan. Pimpinan memiliki kemampuan mempengaruhi pegawai dilingkungan kerja pada situasi tertentu melalui usaha kerjasama, mau bekerjasama dengan penuh tanggung jawab demi tercapainya tujuan pendidikan.

Kepemimpinan menurut Machali & Hidayat(2016)adalah anggota kelompok yang memiliki wewenang dan kemampuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan bawahan guna mencapai tujuan.

Kepemimpinan transformasional sangat relevan diterapkan dalam dunia pendidikan saat ini karena dapat mendorong inovasi, meningkatkan motivasi dan komitmen, serta membangun budaya yang positif dan adaptif terhadap perubahan. Dengan kepemimpinan yang transformasional, institusi pendidikan dapat lebih efektif dalam menghadapi tantangan modern dan memberikan pendidikan yang berkualitas dan relevan. Seperti yang diungkapkan Mendoza, dkk.(2024)kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Menurut Gistituati(2023), kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang visioner, yang memberdayakan bawahan atau dengan kata lain kepemimpinan yang mengubah pengikut menjadi pemimpin dan pemimpin menjadi agen perubahan.

Ciri kepada pemimpin yang menjalankan kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut para pemimpin transformasional yang sesungguhnya yakni ketika mereka memberi kesadaran tentang apa itu benar, baik, indah, ketika membantu meninggikan kebutuhan dari para bawahan dalam mencapai dari apa yang diinginkan dan dalam mencapai aktualisasi, para pemimpin membantu dalam mencapai tingkat kedewasaan moral yang lebih tinggi dan ketika para pemimpin mampu menggerakkan para bawahannya untuk melepaskan kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan group, organisasi maupun masyarakat.

Menurut Bass & Avolio (1995) dalam Yusuf(2023)mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat karakteristik, yaitu: Idealized Influenced (Karisma): Memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan respect dan kepercayaan. Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh. Kharisma umumnya berkenaan dengan tindakan pengikut (follower) sebagai reaksi atas perilaku pemimpinnya. Pemimpin transformasional membangkitkan dan semangat pengikutnya dengan sebuah visi dan misi yang mendorong bawahan untuk melakukan usaha yang lebih dalam mencapai tujuan. Pengikut akan selalu berusaha untuk menyamai pemimpinnya. Sehingga pemimpin berkharisma akan sepenuhnya dihormati, memiliki ireferent power, sehingga layak ditiru, memiliki standar yang tinggi dan menetapkan tujuan yang menantang bagi pengikutnya.

Inspirational Motivation (inspirasi): Menkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana. Perilaku pemimpin transformasional dapat merangsang antusiasme pengikutnya terhadap tugas dan dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan. Pemimpin transformasional menggunakan simbol-simbol dan seruan emosional yang sederhana untuk meningkatkan kepedulian dan pemahaman atas tujuan yang akan dicapai bersama.

Intelectual Stimulation (stimulasi intelektual): Menghargai ide-ide bawahan, mengembangkan rasionalitas dan melakukan pemecahan masalah secara cermat. Pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk memikirkan kembali cara-cara lama mereka dalam melakukan sesuatu untuk merubah masa lalunya dengan ide- ide dan

pemikirannya. Mereka juga didorong pengembangan rasionalitas serta didorong untuk mempertimbangkan cara-cara yang kreatif dan inovatif untuk membangun dirinya.

Individualized Consideration (perhatian individual): Memberikan perhatian pribadi, menghargai perbedaan individual, memberi nasehat dan pengarahan. Pimpinan transformasional memperlakukan secara berbeda tetapi seimbang terhadap pengikutnya untuk memelihara kontak hubungan dan komunikasi yang terbuka dengan pengikutnya. Perhatian secara individual merupakan identifikasi awal terhadap potensi bawahan. Sedangkan monitoring dan pengarahan merupakan bentuk perhatian individual yang ditunjukkan melalui tindakan konsultasi, nasehat dan tuntutan yang diberikan oleh pimpinan transformasional.

Berdasarkan uraian di atas kuat dugaan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Mengingat pentingnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan SMAN 3 Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan penelitian "asosiatif" dimana penelitian asosiatif ini merupakan upaya untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kepemimpinan transformasional) terhadap variabel dependent (kinerja pegawai). Dengan metode dimaksudkan untuk menyelidiki dan menganalisis faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab kejadian tersebut melalui platform GForm.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah "kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja. Dalam menguji hipotesis ini terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi dan kemudian dilakukan analisis regresi sederhana. Hasil analisis korelasi skor kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan di rangkum pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Korelasi Antar Variabel

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Sig.
rx1y	0,469	0,000

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa harga koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,469 dengan $p = 0,001 < \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi signifikan terhadap kinerja.

Untuk melihat apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh atau tidak terhadap kinerja dilakukan Uji F (oneway Anova). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji F

Sumbe r	Jumlah Kuadrat (JK)	Dk	Rata-rata Jumlah Kuadrat at	F hitung (RJK)

Regres	13807,	1	13807,	71,792	.000a
i	245		245		
Residu	48849,	254	192,32		
	739		2		
Total	62656,	255			
	984				

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa skor uji F sebesar 71,792 dan signifikan pada $\alpha = 0,00$. Hasil analisis varians tersebut menyimpulkan bahwa bentuk pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sangat signifikan, ini dapat dilihat bahwa sign 0,00 diterima pada $\alpha=0,01$.

Selanjutnya, untuk melihat berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja maka dilakukan uji t atau uji pengaruh parsial. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji t

Pola	Koefisie			Sig.	
	n		Standar	t	
	Koefisien	Tidak Standar			
		Kesala han			
	B	STD.	Beta		
1 (Constant)	95,181	7,847		12,13	.000
X_1	.461	.054		0	.000
			.469	8,473	

Pada Tabel 3 terlihat bahwa harga t koefisien regresi 8,473 dan taraf signifikansi 0,001. Ini berarti bahwa koefisien regresi = 0,461 signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja.

Dengan demikian model persamaan regresi itu dapat digunakan untuk memprediksi dengan arti bahwa jika kepemimpinan transformasional ditingkatkan satu skor, maka kecenderungan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,461 skor pada konstanta 95,181.

Dari hasil analisis regresi sederhana terhadap pasangan data penelitian antara variabel bebas X_1 (Kepemimpinan transformasional) dengan variabel terikat Y (kinerja pegawai) diperoleh koefisien arah regresi

(b) sebesar 0,461 dan konstanta (a) sebesar 95,181. Dengan demikian bentuk hubungan kedua variabel tersebut dapat dinyatakan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 95,181 + 0,461 X_1$.

Analisis korelasi terhadap pasangan data dari Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien korelasi Product Moment sebesar $r_{xy} = 0,469$ dengan t sebesar 8,473. Dapat diungkapkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,469$ adalah sangat signifikan ($t_{hitung} 8,473 > \alpha=0,00$). Dengan demikian terdapat pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Seberapa besar kepemimpinan transformasional berkontribusi kinerja dilakukan uji korelasi berganda dan koefisien determinasi. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Pola	R	R Square	Adj R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469a	.220	.217	13.868

Dari Tabel 4 dapat dilihat uji korelasi berganda memperoleh $R = 0,469$. Ini berarti bahwa hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen tergolong kuat. Untuk koefisien determinasi diambil nilai R^2 sebesar 0,220, ini berarti bahwa kemampuan variabel kepemimpinan transformasional menentukan variabel kinerja sebesar $0,220 \times 100\% = 22\%$. Dengan kata lain kontribusi variabel Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 22%.

Melalui penelitian yang telah dilakukan dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja pegawai UNP, ini dapat dilihat pada Koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,469 dengan arah hubungan positif (+). Artinya, semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin membaik kinerja pegawai. Hubungan ini dapat dilihat dari nilai Asymp Sig (0,000) $< \alpha$ (0,01), maka H_0 ditolak.

Jadi koefisien korelasi signifikan, artinya ada hubungan yang signifikan antara kinerja pegawai dengan Kepemimpinan transformasional.

Angka t hitung (8,473) sign pada 0,00. Besarnya koefisien determinasi $R^2 = 0,220$ atau hal ini berarti dari seluruh variabel independen, Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 22 % sedangkan sisanya sebesar 78% dipengaruhi oleh variabel lain.

Gambaran diatas berarti bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk kategori baik dengan skor rata-rata 82,67%. Dilihat dari masing-masing indikator penelitian terlihat bahwa indikator yang tertinggi adalah pengaruh ideal yang berada pada kategori baik (86,48% dari skor ideal), untuk indicator Motivasi Inspirasional berada pada kategori baik (82,75% dari skor ideal), indikator Perhatian Individu berada pada kategori baik (82,23% dari skor ideal), dan stimulus intelektual berada pada kategori baik (82,54% dari skor ideal). Ternyata dari keempat indikator kepemimpinan transformasional yang dianalisis, diketahui bahwa semuanya berada pada kategori baik.

Berdasarkan temuan di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan kepemimpinan transformasional maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai, dan sebaliknya jika pegawai kurang memiliki sifat kepemimpinan yang baik maka kinerja pegawaipun tidak dapat ditingkatkan bahkan semakin buruk. Jadi dari simpulan di atas diyakini bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk budaya organisasi yang dinamis, inovatif, dan berorientasi pada pertumbuhan (Nurmiyanti & Candra, 2019). Adapun mengapa kepemimpinan transformasional dianggap sangat penting:

Visi yang Inspiratif: Kepemimpinan transformasional melibatkan pembuatan dan

komunikasi visi yang inspiratif dan memotivasi. Visi ini memberikan arah jangka panjang yang membantu anggota tim atau organisasi untuk memahami tujuan mereka.

Motivasi dan Keterlibatan Karyawan: Pemimpin transformasional mampu memotivasi dan melibatkan karyawan melalui dorongan emosional dan intelektual. Mereka tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menciptakan ikatan emosional dengan tim mereka.

Stimulasi Intelektual: Kepemimpinan transformasional mendorong stimulasi intelektual dengan merangsang kreativitas dan inovasi di antara anggota tim. Pemimpin ini mendorong berpikir di luar batas dan mempertanyakan status quo.

Pemberdayaan Individu: Pemimpin transformasional memahami kekuatan dan potensi masing-masing individu. Mereka memberdayakan anggota tim untuk mengembangkan keterampilan mereka, mengambil inisiatif, dan berkontribusi secara maksimal.

Pembinaan Hubungan: Pemimpin transformasional membina hubungan yang positif dengan anggota tim. Mereka mendengarkan, memberikan umpan balik, dan mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi karyawan.

Perubahan yang Positif: Salah satu karakteristik utama kepemimpinan transformasional adalah kemampuannya untuk mengelola perubahan. Mereka membantu anggota tim untuk merangkul perubahan dengan sikap positif dan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah.

Peningkatan Kinerja Organisasi: Pemimpin transformasional dapat memberikan dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan menciptakan budaya dimana inovasi dan motivasi berkembang, organisasi dapat mencapai hasil yang lebih baik.

Pengembangan Pemimpin Masa Depan: Kepemimpinan transformasional tidak hanya tentang memimpin saat ini tetapi juga tentang menciptakan pemimpin masa depan. Pemimpin transformasional terlibat dalam pengembangan individu di dalam tim mereka untuk memastikan kontinuitas kepemimpinan yang efektif.

Peningkatan Kepuasan dan Kesejahteraan Karyawan: Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan penuh makna. Karyawan yang merasa dihargai dan diberdayakan cenderung lebih puas dan berkontribusi secara positif.

Daya Saing Organisasi: Dalam era bisnis yang terus berubah, kepemimpinan transformasional memberikan keunggulan kompetitif. Organisasi yang memiliki pemimpin yang mampu beradaptasi dan mendorong inovasi dapat lebih baik bersaing di pasar.

Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi bawahan guna mencapai tujuan bersama yang lebih besar. Mengacu pada cara pemimpin bertindak sebagai teladan dan mempengaruhi tim dengan cara yang menginspirasi dan memotivasi. Pengaruh ideal adalah salah satu dari empat komponen utama dalam model kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard Bass. Berfokus pada memotivasi dan menginspirasi anggota tim untuk mencapai lebih dari yang mereka kira mungkin, dengan cara berfokus pada pertumbuhan pribadi dan profesional.

Banyak hal yang dapat dilakukan dalam memberi pengaruh dan memotivasi tim. Penghargaan yang tepat juga memainkan peran penting dalam memotivasi tim. Penelitian oleh Liu et al. (2013) menemukan bahwa pengakuan dan penghargaan yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penghargaan tidak selalu harus bersifat material; pengakuan atas kontribusi individu, kesempatan untuk memimpin proyek, dan pelatihan lanjutan juga bisa sangat efektif.

Stimulus intelektual merujuk pada cara pemimpin mendorong anggota tim untuk

berpikir secara kreatif, mengajukan pertanyaan, dan menemukan solusi baru. Ini melibatkan mendorong pemikiran kritis dan inovasi. Untuk menstimulus intelektual bawah dan meningkatkan kecerdasan serta kreativitas mereka, seorang pimpinan dapat melakukan berbagai hal seperti tawaran kesempatan untuk mengikuti kursus, pelatihan, atau seminar yang relevan dengan pekerjaan mereka. Investasi dalam pengembangan keterampilan dapat merangsang pertumbuhan intelektual, pimpinana juga meberikan umpan balik yang membangun dan spesifik tentang pekerjaan mereka. Diskusikan cara-cara untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka serta memberikan arahan yang jelas, ciptakan budaya di mana mencoba hal baru dan membuat kesalahan dianggap sebagai bagian dari proses belajar. Lingkungan yang mendukung eksperimen dapat merangsang pemikiran kritis dan kreatif

Melalui kombinasi visi inspiratif, keberanian untuk menciptakan perubahan, dan kepedulian terhadap kesejahteraan tim, kepemimpinan transformasional menjadi kunci untuk memandu organisasi menuju keunggulan dan kesuksesan jangka Panjang.

KESIMPULAN

Studi dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Jika pimpinan sekolah melaksanakan kepemimpinan transformasional dengan menggunakan indikator pengaruh ideal, motivasi, perhatian, stimulus intelektual kepada pegawai maka kinerja pegawai dalam artian hasil kerja yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, komunikasi, dan kemandirian akan bagus. Kontribusi variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 22%.

REFERENSI

- Almwali, H., Hafit, N. I. A., & Hassan, N. (2021). Motivational Factors and Job Performance: The Mediating Roles of Employee Engagement. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 678.
- Amaya, A. B., Escobar, R. F., & Hurtado, O. G. (2022). Organizational Performance From The Knowledge Management Perspective, An Approach To Its Measurement. *Journal of Language and Linguistics Studies*, 18(4), 1213–1223. <https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=c68a2f01-aeca-30a1-84bc-55402f9a782f>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Gistituati, N. (2023). *Psikologi Manajemen dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada-Rajawali Pers.
- Hasibuan, J. S., & Soemitra, A. (2022). Organization Citizenship Behavior: Pengaruh Spiritual Leadership, Self Efficacy And Locus Of Control Peram Mediasi Job Satisfaction. *Mumtaz: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 116-.
- Machali, I., & Hidayat, A. (2016). *The Handbook of EDUCATION MANAGEMENT Teori dan praktik pengelolaan sekolah/madrasah di Indonesia*. Prenadamedia Group.
- Mendrofa, A. H., Hulu, F., Zalukhu, Y., & Telaumbanua, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(3), 1540–1555. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i3.4712>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance*,

- Economics and Business*, 7 (8), 577-588.
- Paramansyah, A., & Rostandi, U. D. (2022). IMPLEMENTATION OF EDUCATION MANAGEMENT IN THE ERA OF SOCIETY 5.0. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(4), 141.
- Putra, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Fatima Parepare. *Jema Adpertisi Journal*, 1(3), 25-3.
- Rivai, M. A. (2020). Examining the Impact of Knowledge Management Capability on Organizational Performance: A Study Case at one of The International School in South Tangerang, Indonesia. *International Conference on Information Management and Technology (ICIMTech)*, 376-381.
- Wiharsih. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 9 Semarang*.
- Yusuf, M. Z. (2023). Tinjauan Kewirausahaan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Di Kejaksaan Negeri Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 12(03), 621-634. <https://mail.online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/24195%0Ahttps://mail.online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/download/24195/16423>

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

