

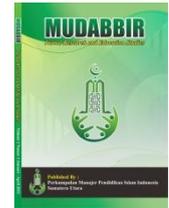


# JURNAL MUDABBIR

(Journal Research and Education Studies)

Volume 4. Nomor 2 Tahun 2024

<http://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/mudabbir>



ISSN: 2774-8391

## Kepemimpinan Transformasional dan Dinamika Kinerja Tim dalam Organisasi Permais

Syahdan Ivander Bayu<sup>1</sup>, Arya Syahdanu<sup>2</sup>, Syahrizal Saib Siregar<sup>3</sup>, M. Aldi Syahputra<sup>4</sup>,  
Rahayu Fuji Astuti<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

<sup>5</sup>Universitas Potensi Utama, Medan

Email: [syahdanivander843@gmail.com](mailto:syahdanivander843@gmail.com)<sup>1</sup>, [syahdanuarya@gmail.com](mailto:syahdanuarya@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[syahrizal.saib00@gmail.com](mailto:syahrizal.saib00@gmail.com)<sup>3</sup>, [aldisyahputra336@gmail.com](mailto:aldisyahputra336@gmail.com)<sup>4</sup>, [rahayu.pujia@potensi-utama.ac.id](mailto:rahayu.pujia@potensi-utama.ac.id)<sup>5</sup>

### ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional telah dikenal sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja tim dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan transformasional dan dinamika kinerja tim dalam organisasi Persatuan Mahasiswa Islam Serdang Bedagai (PERMAIS). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui survei yang berbasis Google Form yang disebarakan kepada anggota organisasi, serta wawancara semi-terstruktur untuk memperdalam temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif pada kinerja tim, terutama dalam menciptakan motivasi, inovasi, dan komunikasi yang efektif di antara anggota tim. Pemimpin yang menerapkan pendekatan transformasional dapat memengaruhi anggota tim melalui visi yang jelas, inspirasi, dan perhatian individual, meskipun terdapat beberapa kendala seperti kurangnya keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan efektivitas tim dalam mencapai tujuan organisasi. Kesimpulannya, penerapan kepemimpinan transformasional secara efektif dapat meningkatkan kinerja tim melalui kolaborasi yang lebih baik, komunikasi yang terbuka, serta perhatian terhadap kebutuhan individual anggota tim. Pendekatan partisipatif dan budaya inovasi juga diperlukan untuk memaksimalkan potensi tim dalam organisasi mahasiswa.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan transformasional, kinerja tim, organisasi*

### ABSTRACT

Transformational leadership has been known as one of the effective leadership styles in improving team performance in organizations. This study aims to analyze transformational leadership and team performance dynamics in the Serdang Bedagai Islamic Student Association (PERMAIS) organization. This study uses a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through a Google Form-based survey distributed to members of the organization, as well as semi-structured interviews to deepen the findings. The results of the study indicate that transformational leadership has a positive impact on team performance, especially in creating motivation, innovation, and effective communication among team members. Leaders who apply a transformational approach can influence team members through a clear vision, inspiration, and individual attention, although there are several obstacles such as the lack of member involvement in the decision-making process. This study underlines the importance of transformational leadership training to improve team effectiveness in achieving organizational goals. In conclusion, the effective implementation of transformational leadership can improve team performance through better collaboration, open communication, and attention to the individual needs of team members. A participatory approach and a culture of innovation are also needed to maximize team potential in student organizations.

**Keywords:** *Transformational leadership, team performance, organization*

## PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan penuh tantangan, keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada keunggulan individu, melainkan juga pada efektivitas kerja sama tim. Tim yang kuat dan terorganisasi dengan baik mampu mendorong pencapaian target organisasi melalui kolaborasi yang efektif, inovasi, dan produktivitas yang konsisten. Di balik kinerja tim yang optimal, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin memainkan peran yang sangat penting (Athoillah, 2010). Salah satu gaya kepemimpinan yang terbukti efektif dalam membangun kinerja tim adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional, sebagaimana diperkenalkan oleh James MacGregor Burns yang mana ia menjelaskan bahwa kepemimpinan Transformasional sebagai proses yang padanya para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan profesionalitas yang lebih tinggi (Burns, 1978). Dan dikembangkan lebih oleh Bernard M. Bass, yang bertujuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan individu dalam tim untuk mencapai perubahan yang bermakna. Gaya kepemimpinan ini memadukan visi yang jelas, komunikasi yang inspiratif, dan perhatian terhadap kebutuhan individu, sehingga menciptakan hubungan yang mendalam antara pemimpin dan anggota tim dalam berbagai sektor, seperti bisnis, pendidikan, dan pemerintahan. kepemimpinan transformasional telah terbukti meningkatkan kinerja tim secara signifikan

Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga berupaya membangkitkan semangat, meningkatkan rasa tanggung

jawab, dan menumbuhkan inovasi di dalam tim. Pendekatan ini diyakini dapat menciptakan kinerja tim yang lebih tinggi, karena anggota tim merasa lebih dihargai dan terdorong untuk berkontribusi lebih banyak. Namun, meskipun konsep kepemimpinan transformasional telah banyak diterapkan dan diteliti, implementasinya dalam konteks tertentu, seperti organisasi mahasiswa, masih menjadi tantangan.

Organisasi mahasiswa memiliki karakteristik yang berbeda, dengan anggota yang beragam dan seringkali terlibat dalam berbagai aktivitas di luar kampus. Dalam hal ini, penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dalam konteks organisasi mahasiswa dan bagaimana dinamikanya dalam kinerja tim. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan transformasional dan dinamika kinerja tim dalam organisasi Persatuan Mahasiswa Islam Serdang Bedagai (PERMAIS).

Penelitian ini juga menemukan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional efektif di berbagai sektor, penerapannya dalam konteks organisasi mahasiswa menghadapi tantangan yang khas. Karakteristik organisasi mahasiswa yang dinamis, dengan anggota yang memiliki latar belakang beragam dan keterbatasan waktu akibat beban akademik, menjadi kendala dalam implementasi gaya kepemimpinan ini. Selain itu, pengambilan keputusan yang masih cenderung hierarkis dan kurangnya pemberdayaan anggota juga memengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional di lingkungan ini. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi pendekatan yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi mahasiswa.

Untuk mengatasi tantangan ini, pendekatan partisipatif (Ranupandojo & Husnan, 2000) dalam kepemimpinan menjadi salah satu alternatif yang relevan. Pendekatan ini menekankan pentingnya melibatkan anggota tim dalam setiap proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, anggota merasa memiliki andil dan tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan anggota tim sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang saling mendukung dan memupuk inovasi. Kepemimpinan yang mengadopsi prinsip-prinsip partisipatif juga dapat meningkatkan rasa keterikatan dan komitmen anggota tim terhadap organisasi.

Lebih lanjut, pentingnya pelatihan kepemimpinan transformasional bagi pemimpin organisasi mahasiswa agar dapat membantu pemimpin memahami dan mengimplementasikan strategi kepemimpinan transformasional dengan lebih baik, terutama dalam menghadapi dinamika yang khas di lingkungan mahasiswa. Dengan memberikan pemimpin alat dan wawasan yang relevan, pelatihan ini dapat memperkuat kemampuan mereka untuk memotivasi tim, mengatasi hambatan, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Penelitian ini tidak hanya menambah pemahaman tentang penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi mahasiswa, tetapi juga menawarkan wawasan baru tentang modifikasi teori ini. Salah satu saran modifikasi yang relevan adalah perlunya fleksibilitas dalam penerapan kepemimpinan transformasional. Dinamika organisasi mahasiswa yang sering dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti

tekanan akademik dan keterbatasan sumber daya, membutuhkan pendekatan yang lebih adaptif. Selain itu, dengan memadukan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif, organisasi mahasiswa dapat mengoptimalkan potensi anggotanya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional, jika diterapkan dengan pendekatan yang relevan dan fleksibel, dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja tim dalam organisasi mahasiswa. Oleh karena itu, implementasi dan pengembangan kepemimpinan transformasional di lingkungan ini harus terus didorong untuk menciptakan organisasi yang lebih inovatif, kolaboratif, dan berdaya saing. Hal ini karena kepemimpinan transformasional berkaitan dengan nilai-nilai yang relevan bagi proses perubahan, seperti kejujuran, keadilan dan tanggung jawab (Kuswaeri,2016).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif ,yaitu data yang berbentuk kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka untuk memberikan gambaran mendalam mengenai fenomena yang diteliti (Danim,2002). Jenis penelitian ini bertujuan menganalisis kepemimpinan transformasional dan dinamika kinerja tim, khususnya dalam konteks organisasi mahasiswa, yaitu Persatuan Mahasiswa Islam Serdang Bedagai (PERMAIS). Masalah utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional seperti pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual mempengaruhi kinerja tim dalam mencapai tujuan organisasi.

Sasaran penelitian ini adalah anggota organisasi PERMAIS, termasuk pengurus dan anggota aktif yang terlibat langsung dalam kegiatan organisasi. Responden dipilih berdasarkan keterlibatan mereka dalam operasional organisasi untuk mendapatkan data yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner berbasis Google Form yang dirancang untuk menggali informasi terkait gaya kepemimpinan pemimpin mereka dan dampaknya pada dinamika tim. Selain itu, wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan beberapa anggota organisasi untuk mendapatkan pandangan yang lebih mendalam tentang implementasi kepemimpinan transformasional dalam konteks ini.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja tim. Hasil analisis ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi kinerja tim dalam organisasi mahasiswa, serta memberikan wawasan untuk perbaikan gaya kepemimpinan di masa depan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan adalah salah satu elemen terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat memengaruhi cara tim bekerja, berkomunikasi, dan mencapai tujuan.

Mengenai pengertian kepemimpinan akan dikemukakan beberapa pendapat. Menurut Carter V. Good, "*Leadership is the ability and readiness to inspire, guide, direct, or manage others.*" Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan untuk memberikan inspirasi, membimbing, mengarahkan atau mengelola orang lain (Good, 1959). Sedangkan Stogdill sebagaimana dikutip oleh Wahjosumidjo, mendefinisikan "*Leadership is the process of influencing group activities toward goal setting and goal achievement*". Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan (Wahjosumidjo, 2001).

Menurut Colquitt, et al, (2009) *leadership defined as the use of power and influence to direct the activities of followers toward goal achievement. that direction can affect followers interpretation of events, the organization of their work activities, their commitment to key goals, their relationships with other followers, or their access to cooperation and support from other work units.* Kepemimpinan adalah sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas followers terhadap pencapaian tujuan. Arah itu dapat mempengaruhi penafsiran pengikut peristiwa, organisasi kegiatan kerja mereka, komitmen mereka untuk tujuan-tujuan penting, hubungan dengan pengikut lainnya, atau akses mereka untuk kerja sama dan dukungan dari unit kerja lainnya.

Kepemimpinan adalah salah satu elemen terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat memengaruhi cara tim bekerja, berkomunikasi, dan mencapai tujuan. Salah satu konsep kepemimpinan yang banyak diteliti dalam konteks peningkatan kinerja tim adalah kepemimpinan transformasional.

Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh James Mac Gregor Burns pada tahun 1978, yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan proses di mana pemimpin dan pengikut saling meningkatkan moralitas dan motivasi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama (Brandes, 2013). Selanjutnya, konsep ini diperluas oleh Bernard M. Bass, yang mengidentifikasi dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional dan memperjelas dampaknya dalam berbagai konteks organisasi.

Burns mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai "*proses menjalankan tujuan melalui penyatuan motif atasan dan bawahan dengan berdasarkan pada arah pencapaian perubahan yang diinginkan*" (Pawar & Eastman, 1997). Lebih lanjut Burns menyatakan bahwa "pemimpin yang transformasional meningkatkan kebutuhan dan motivasi bawahan dan mempromosikan perubahan dramatis dalam individual, grup, dan organisasi."

Bass menyatakan bahwa "kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi kepada para pengikut atau bawahan dalam rangka pencapaian hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinal". (Bass, 1985) Pada kesempatan lain Bass juga menegaskan bahwa "kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk

mempengaruhi pengikutnya sehingga mereka percaya, meneladani dan menghormatinya." (Bass, 1999)

Bass dalam Jabnoun and al-Ghasyah juga mendefinisikan bahwa "pemimpin transformasional adalah seseorang yang meningkatkan kepercayaan diri individual maupun grup, membangkitkan kesadaran dan ketertarikan dalam grup dan organisasi, dan mencoba untuk menggerakkan perhatian bawahan untuk pencapaian dan pengembangan eksistensi." (Jabnoun & Al Ghasyah, 2005)

Yukl menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerja sama dan mempercayai, kemajuan diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Di sini para pemimpin transformasional membuat para pengikutnya menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai pekerjaan serta membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan pribadi di atas kepentingan organisasi. (Yukl, 2009)

Menurut Jung dan Virgin Group, "Pemimpin transformasional memperhatikan hal-hal kebutuhan pengembangan dari masing-masing para pengikut dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Lock mengatakan bahwa "kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran yang mengarahkan organisasi pada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya." (Locke, 1997)

Komariah dan Triatna (2008) mengatakan bahwa "kepemimpinan transformasional dapat dilihat secara mikro maupun makro. Secara mikro kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi antar individu, sementara secara makro merupakan proses memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan mereformasi kelembagaan."

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan merevitalisasi pengikutnya menuju perubahan yang besar berdasar visi bersama dan tujuan organisasi. Pemimpin transformasional dianggap sebagai pemimpin yang mampu secara terus-menerus meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi guna meningkatkan daya saing dalam persaingan global. Hal ini karena kepemimpinan transformasional berkaitan dengan nilai-nilai yang relevan bagi proses pertukaran (perubahan), seperti kejujuran, keadilan dan tanggung jawab.

### **Model Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Tim**

Model kepemimpinan transformasional pada kinerja tim sangat signifikan karena gaya ini tidak hanya berfokus pada tugas, tetapi juga pada pengembangan individu di dalam tim. Dalam teori kinerja tim, kinerja yang baik dicapai ketika tim mampu bekerja secara efektif, memiliki komunikasi yang baik, berkolaborasi untuk mencapai tujuan, dan memaksimalkan potensi setiap anggota. Kinerja tim yang optimal mencakup faktor-

faktor seperti efektivitas penyelesaian tugas, kualitas output yang dihasilkan, produktivitas, serta semangat kerja anggota tim. Selain itu, kinerja tim juga melibatkan aspek psikologis seperti kepuasan kerja, kepercayaan antar anggota, dan keterikatan terhadap tujuan bersama.

Berdasarkan hasil survei dan wawancara yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tim dalam organisasi Persatuan Mahasiswa Islam Serdang Bedagai (PERMAIS). Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan efektivitas tim. Secara lebih rinci, temuan penelitian ini diuraikan dalam beberapa dimensi kepemimpinan transformasional, yang mempengaruhi berbagai aspek kinerja tim. (Cole, Bedeian & Bruch, 2011).

a) *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Pemimpin yang memiliki pengaruh ideal di organisasi PERMAIS mampu menunjukkan integritas yang tinggi, memberikan contoh melalui tindakan yang etis dan konsisten. Hal ini mempengaruhi anggota tim untuk mempercayai pemimpin mereka, serta mengadopsi nilai-nilai dan tujuan yang ditetapkan oleh pemimpin. Sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mengikuti pemimpin yang memberi contoh dalam perilaku dan tindakan sehari-hari. Menurut (Bass, 1990), pengaruh ideal dari pemimpin dapat mempengaruhi persepsi anggota tim terhadap pemimpin, sehingga mereka merasa lebih terhubung dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan bersama.

b) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif)

Pemimpin yang mampu menginspirasi tim melalui visi yang jelas dan tujuan yang memotivasi terbukti meningkatkan semangat kerja anggota tim. Sebagian besar responden merasa bahwa pemimpin mereka memberikan tujuan yang lebih besar dan memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih banyak. Hal ini sesuai dengan teori Bass yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional menggunakan kata-kata yang membangkitkan semangat untuk mendorong tim mencapai hasil yang lebih besar daripada yang diharapkan. Hasil temuan ini mengonfirmasi bahwa motivasi yang jelas dan inspiratif meningkatkan keterlibatan dan semangat kerja tim.

c) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Pemimpin yang memberikan ruang bagi anggota tim untuk berpikir kreatif dan memberikan ide-ide baru berperan penting dalam meningkatkan inovasi di dalam tim. Penelitian ini menemukan bahwa pemimpin yang terbuka terhadap ide-ide baru dan mendorong diskusi kreatif berhasil menciptakan suasana kerja yang produktif dan penuh inovasi. Responden merasa lebih dihargai karena pemimpin mereka memberi kebebasan dalam berpikir dan mencari solusi baru untuk tantangan yang ada. Hal ini mengemukakan bahwa pemimpin transformasional mendorong para pengikut untuk melihat masalah dari sudut pandang baru dan mencoba pendekatan yang berbeda untuk pemecahan masalah.

d) *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Salah satu temuan yang paling mencolok adalah perhatian individu yang diberikan oleh pemimpin terhadap perkembangan pribadi dan profesional anggota tim. Pemimpin yang memperhatikan kebutuhan pribadi setiap anggota, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta membantu mereka dalam mencapai tujuan karier, dapat menciptakan rasa loyalitas yang tinggi di dalam tim. Sebagian besar responden merasa diberdayakan dan termotivasi untuk berkembang lebih baik karena mereka mendapatkan dukungan langsung dari pemimpin mereka. Pemimpin yang memperhatikan aspek individu ini meningkatkan komitmen anggota tim dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan bersama. (Harbani, 2008)

Kepemimpinan transformasional membantu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kinerja tim dengan memengaruhi faktor-faktor utama yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan. Pengaruh ideal menciptakan rasa percaya dan hormat, yang merupakan dasar bagi kerjasama tim yang efektif. Motivasi inspiratif memastikan bahwa anggota tim memahami tujuan yang ingin dicapai dan merasa termotivasi untuk berkontribusi lebih. Stimulasi intelektual memfasilitasi inovasi, di mana anggota tim terdorong untuk memberikan ide-ide baru dan menyelesaikan masalah dengan cara yang lebih baik. Pertimbangan individual memperkuat hubungan dalam tim dan menciptakan ikatan emosional antara pemimpin dan anggota tim, yang membuat anggota tim merasa dihargai dan memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, teori kepemimpinan transformasional memberikan dasar yang kuat untuk memahami bagaimana seorang pemimpin dapat secara efektif membangun kinerja tim. Dengan pendekatan yang mencakup aspek emosional, intelektual, dan inspiratif, kepemimpinan transformasional memfasilitasi terciptanya tim yang tidak hanya produktif, tetapi juga bersemangat dan loyal. Sebagai hasilnya, organisasi yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat lebih mudah mencapai tujuan jangka panjang serta mampu beradaptasi di tengah perubahan.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tim**

Selain kepemimpinan transformasional, beberapa faktor lain yang berperan dalam kinerja tim juga ditemukan dalam penelitian ini:

#### **a. Komunikasi yang Efektif**

Salah satu faktor utama yang mendukung keberhasilan tim adalah komunikasi yang jelas dan terbuka antara pemimpin dan anggota tim. Penelitian ini menunjukkan bahwa tim yang memiliki pemimpin yang terbuka untuk berkomunikasi dengan jelas mengenai tujuan, tantangan, dan perkembangan tim cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Komunikasi yang efektif mengurangi kebingungannya anggota tim tentang tugas yang harus dikerjakan, meningkatkan kolaborasi, serta memperkuat rasa keterlibatan dalam pencapaian tujuan.

#### **b. Keterlibatan Anggota dalam Pengambilan Keputusan**

Penelitian ini juga menemukan bahwa tim yang anggota-anggotanya dilibatkan dalam pengambilan keputusan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap

kinerja mereka. Meskipun demikian, beberapa responden mengungkapkan bahwa dalam beberapa kasus, pemimpin PERMAIS lebih sering menggunakan hak prerogatifnya dalam mengambil keputusan tanpa melibatkan anggota tim secara maksimal. Hal ini mengurangi rasa kepemilikan dan keterlibatan anggota tim dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### c. Lingkungan yang Mendukung Pengembangan

Pemimpin yang menyediakan ruang untuk anggota tim mengembangkan keterampilan dan potensi mereka, baik melalui pelatihan maupun bimbingan, memiliki tim yang lebih produktif dan inovatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa anggota tim yang merasa didukung dalam pengembangan pribadi dan profesionalnya menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan anggota tim.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk bekerja lebih baik dengan fokus pada visi bersama. Gaya ini memungkinkan seorang pemimpin tidak hanya mengarahkan tim untuk mencapai tujuan, tetapi juga membangun semangat, kreativitas, dan hubungan yang erat antar anggota. Dalam konteks organisasi mahasiswa seperti Persatuan Mahasiswa Islam Serdang Bedagai (PERMAIS), kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan kinerja tim dengan menciptakan suasana kerja yang lebih inovatif dan penuh motivasi. Meski begitu, ada tantangan yang dihadapi, seperti kurangnya keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan.

Pemimpin transformasional biasanya adalah seseorang yang menjadi panutan bagi timnya. Ia adalah seseorang yang mampu memotivasi tim dengan cara yang inspiratif, membuka ruang untuk berpikir kreatif, dan memberikan dukungan personal kepada setiap anggota. Anggota tim merasa lebih dihargai dan didukung, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi. Namun, organisasi mahasiswa memiliki dinamika tersendiri. Keberagaman anggota dan kesibukan akademik sering kali menjadi tantangan dalam menerapkan gaya kepemimpinan ini secara maksimal.

Untuk mengatasi kendala tersebut, pemimpin dapat menggunakan pendekatan partisipatif. Dengan melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, mereka merasa lebih dihargai dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi. Cara ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki, tetapi juga memperkuat kolaborasi dalam tim sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang lebih produktif.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyoroti dampak kepemimpinan transformasional terhadap dinamika kinerja tim dalam organisasi mahasiswa, khususnya pada Persatuan

Mahasiswa Islam Serdang Bedagai (PERMAIS). Gaya kepemimpinan ini terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi, inovasi, dan kolaborasi antar anggota tim melalui visi yang jelas, inspirasi, serta perhatian terhadap kebutuhan individu. Namun, terdapat tantangan dalam penerapannya di lingkungan organisasi mahasiswa yang dinamis, seperti keterbatasan waktu anggota dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan. Untuk mengatasi hambatan ini, pendekatan partisipatif dan pelatihan kepemimpinan menjadi strategi yang relevan.

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan secara fleksibel dapat membawa dampak positif yang signifikan pada kinerja tim. Komunikasi yang terbuka, kolaborasi yang erat, dan perhatian terhadap pengembangan individu menjadi kunci keberhasilan. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan ini, organisasi mahasiswa berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan kompetitif dalam mencapai tujuan bersama.

## REFERENSI

- A. Komariah & Triatna. C, 2008, *Visionary Leadership, Menuju Sekolah Efektif*. Cetakan ketiga, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Anton Athoillah, 2010, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia.
- B.M. Bass, 1985, *Leadership and Performance Beyond Expectation*, New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9–32.
- Brandes, K. (2013). *Service learning and civic responsibility: Assessing aggregate and individual level change*. *Journal Bradley University*, 23(1), 20–29.
- Carter V. Good, 1959, *Dictionary of Education*, New York Toronto-London: McGraw Hill Book Company.
- Cole, M. S., Bedeian, A. G., & Bruch, H. (2011). Linking leader behavior and leadership consensus to team performance: Integrating direct consensus and dispersion models of group composition. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 383–398.
- Colquitt, et al., 2009, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Irwin.
- E.A. Locke, 1997, *Esensi Kepemimpinan*. Alih bahasa: Harsiwi Agung, Jakarta: Mitra Utama.
- Gary Yukl, 2009, *Leadership in Organization*. Alih bahasa: Sampe Maselinus, Rita Tondok Andarika. *Second Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Iwa Kuswaeri, (2016) "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah," *Jurnal Tarbawi*, 2(2), Juli-Desember.
- Jabnoun, N., & Al-Ghasyah, H. A. (2005). Leadership styles supporting ISO 9000:2000. *The Quality Management Journal*, 12, 21–29.
- James McGrigor Burns, 1978, *Leadership*, New York: Harper and Row.
- Mach, M., et al. (2022). Transformational leadership and team performance in sports teams: A conditional indirect model. *International Journal of Applied Psychology*, 21(2), 665–678.

- Pawar, B. S., & Eastman, K. K. (1997). *The nature and implication of contextual influence on transformational leadership: A conceptual examination*. *Academy of Management Review*, 22(1), 80-109.
- P. Harbani, 2008, *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Ranupandojo dan Suad Husnan (Eds.), 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Sudarwan Danim, 2022, *Menjadi Peneliti Kualitatif Rancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Penelitian Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora*, cet 1, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo, 2001, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.