



Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional

Fadillah Ramadhani Asiri¹, Rabiatul Alya², Rianti Simarmata³, Yusawinur Barella⁴

¹⁻⁴Universitas Tanjungpura, Indonesia

Penulis Korespondensi: f1261231008@student.untan.ac.id, f1261231036@student.untan.ac.id,
f1261231024@student.untan.ac.id

Abstract This research examines the influence of transactional and transformational leadership on honesty, effective leadership, integrity. Transactional leadership focuses on rewards and punishments to achieve goals, whereas transformational leadership inspires and motivates followers to go beyond personal interests. Through surveys and statistical analysis, the results show that transformational leadership more significantly increases performance, job satisfaction, and organizational commitment than transactional leadership. However, transactional leadership remains relevant in situations that require structure and tight control. A combination of these two styles is recommended for optimal results in various organizational contexts.

Keywords: transactional leadership, transformational leadership, honesty, effective leadership, integrity.

Abstrak Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kejujuran, kepemimpinan efektif, integritas. Kepemimpinan transaksional berfokus pada penghargaan dan hukuman untuk mencapai tujuan, sedangkan kepemimpinan transformasional menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi. Melalui survei dan analisis statistik, hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi lebih signifikan dibandingkan kepemimpinan transaksional. Namun, kepemimpinan transaksional tetap relevan dalam situasi yang memerlukan struktur dan kontrol yang ketat. Kombinasi kedua gaya ini direkomendasikan untuk hasil yang optimal dalam berbagai konteks organisasi.

Kata Kunci: kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kejujuran, kepemimpinan efektif, integritas.

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan transaksional perlu memiliki pemahaman yang jelas mengenai kebutuhan dan keinginan bawahannya, serta harus memberikan umpan balik yang konstruktif agar bawahan selalu terinformasi. Kepemimpinan transaksional menekankan bahwa pemimpin harus menentukan tindakan yang perlu dilakukan oleh bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin transaksional lebih menitikberatkan pada penyelesaian tugas-tugas organisasi.

sebagai suatu bentuk kepemimpinan yang melibatkan proses pertukaran, di mana bawahan memahami tindakan yang harus mereka ambil untuk memperoleh imbalan dan mencapai hasil yang diinginkan. Untuk mengetahui apa yang harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya agar biaya produksi berkurang, seperti pengeluaran, penjualan, atau kualitas pelayanan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan, dan bawahan mengenali citra diri dan harga diri pemimpin.

Menurut Spears (2002: -255), Seorang pemimpin yang siap melayani adalah individu yang mengutamakan pelayanannya berdasarkan keinginan alami untuk melayani orang lain. Perbedaan ini tercermin pada sikap pelayannya. Yang pertama adalah kami percaya bahwa kebutuhan tertinggi orang lain akan terpenuhi.

Kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang menginspirasi subordinat atau pengikutnya untuk kepentingan pribadi. Kepemimpinan transaksional juga bisa menyangkut nilai-nilai, namun nilai tersebut saling terkait sehingga proses pertukaran tidak secara langsung mempengaruhi isi yang diubah sesuai yang diinginkan. Yukl (2010: 96) Gaya seorang kepemimpinan transaksional menguraikan dan memaparkan tugasnya kepada anggota dan menyampaikan langkah-langkahnya agar berhasil melakukan tugas tersebut.

Tugas-tugas ini diterima sesuai dengan keinginan pemimpin dan ditandai dengan penghargaan dan hukuman. Antonakis dan House (2002: 10) Kepemimpinan Transformasional memperhatikan masalah pengikut dan kebutuhan perkembangan setiap pengikut dengan memberikan dorongan dan semangat untuk mencapai tujuan.

Robin (2007: 60). Hariyanti (2011: 45) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan dimana seorang pemimpin memotivasi pengikutnya agar melakukan sesuatu yang melampaui ekspektasi dengan cara memperkuat kesadaran akan pentingnya tugas mereka. Pemimpin transformasional ialah seorang pemimpin yang bisa menyadarkan subordinat akan gambaran yang lebih besar lagi sampai keperluan seseorang itu berada di bawah kepentingan yang lebih luas, tim, organisasi, atau pihak lain.

Kepemimpinan transfor-masional ialah serangkaian langkah bagi pemimpin dan anggota tim saling mendorong untuk menumbuhkan semangat dan tekad yang tinggi menyangkut tujuan dan fungsi pekerjaan inti. Pemimpin transfor-masional harus bisa mendefinisikan, meng-komunikasikan, dan mengarti-kulasikan visi-misi lembaga, dan tim wajib menerima dan menyetujui bahwa adanya reputasi pemimpin. Pemimpin transfor-masional adalah pemimpin yang bisa menyadarkan bawahan-nya akan gambaran yang lebih luas lagi sehingga apabila ada kepentingan dari individu berada di bawah kepentingan yang lebih luas, tim, organisasi, atau pihak lain.

Kepemimpinan yang melayani ialah pemimpin yang membantu pengikutnya meningkatkan reputasi atau kemampuan mereka, atau yang memberikan kontribusi dalam beberapa cara untuk membuat pengikutnya menjadi orang yang lebih dan bisa berguna serta bahagia. Kepemimpinan yang melayani ialah kepemimpinan yang biasanya dilandasi oleh

perasaan ingin melayani yang tulus, yaitu ``Saya ingin melayani terlebih dahulu. " Neuschel (2008: 107).

Semangat pegawai kinerja didalam suatu organisasi adalah jawaban dari sukses tidak nya sasaran lembaga yang sudah dibuat. Mangkunegara (2000: 67) menguatarakan bahwa kinerja ialah dari hasil kerja kualitatif serta kuantitatif yang dilakukan pegawainya dalam menjalankan tugasn-tugasnya sesuai dengan pertanggung jawaban yang diberikan. Wirawan (2009: 5) mengungkapkan bahwa kinerja atau pegawai merupakan Pencapaian yang diperoleh dari fungsi dan indikator pekerjaan atau profesi dalam kurun waktu tertentu.

2. HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan penelitian ini, yaitu:

Hipotesis Null (Ho): Tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap suatu kinerja organisasi.

Hipotesis Alternatif (Ha): Terdapat perbedaan pengaruh kepemimpinan transaksional dan juga kepemimpinan transformasional yang signifikan akan terhadap kinerja organisasi.

3. METODE

Tujuan dari kajian ini yaitu untuk memahami implikasi ke-pemimpinan transaksional dan transformasional kepada kinerja kepemimpinan. Metode yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif dengan studi pustaka. Populasi kajian terdiri dari organisasi-organisasi di sektor tertentu berdasarkan studi-studi terdahulu.

Variabel independen kajian ini adalah tingkat kepemimpinan transaksional dan transformasional yang diukur menggunakan skala yang valid dan reliabel berdasarkan studi-studi terdahulu. Variabel terikatnya adalah kinerja perusahaan yang diukur dengan menggunakan indikator seperti profitabilitas, produktivitas, dan kepuasan karyawan berdasarkan studi-studi terdahulu.

Selain itu, kajian ini menganut prinsip etika penelitian pada semua tahapan penelitian. Hasil analisis diinterpretasikan untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja organisasi serta implikasi praktis dan teoritis dari hasil tersebut berdasarkan studi-studi terdahulu.

A. Kepemimpinan transformasional

Model dari kepemimpinan transformasional merupakan salah model terkini di dalam ilmu kepemimpinan. Model ini biasa dianggap sebagai model terbagus untuk menjelaskan ciri-ciri kepemimpinan. Dalam konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan suatu ide yang dikembangkan didalam pendekatan temperamen, kontingensi dan gaya. Burns (1978) adalah salah seorang penggagas yang dengan jelas mendefinisi kepemimpinan transformasional. Baginya, mudah untuk lebih menyadari akan model kepemimpinan transformasional, kita perlu membandingkan model ini dengan model kepemimpinan transaksional.

Berikut beberapa ciri-ciri dari kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Inspirasional.
2. Karismatik
3. Perhatian secara Individual
4. Stimulasi Intelektual.

B. Kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional hakikatnya menyatakan dengan tegas seorang pemimpin harus memutuskan apa saja yang harus dilakukan oleh anggota tim untuk meraih suatu tujuan organisasi. Dari pada itu, pemimpin transaksional biasanya juga fokus menyelesaikan tugas untuk sebuah organisasinya. Untuk memotivasi bawahan agar memenuhi tanggung jawab yang diambil olehnya, manajer transaksi sangat bergantung pada sebuah sistem penghargaan dan memberikan hukuman kepada bawahan.

- Karakteristik kepemimpinan transaksional ialah *contingent reward dan management by-exception*. Imbalan kontingen bisa berupa pengakuan dari seorang pimpinan, bonus atau peningkatan pendapatan, atau fasilitas untuk menyelesaikan tugas. Dimaksudkan memberi penghargaan dan pujian kepada bawahan atas usahanya.
- *Management by Exception* menekankan pada fungsinya manajemen sebagai manajemen. Administrator hanya perlu memeriksa serta mengevaluasi apakah ada terjadi kesalahan untuk melakukan perbaikan. Manajer melakukan intervensi terhadap bawahan ketika mereka tidak memenuhi standar .

Kepemimpinan transformasional ini beda dari kepemimpinan transaksional didalam dua hal.

- Pertama, pemimpin transformasional lebih kompeten dalam memahami keperluan bawahannya, namun berbeda dengan pemimpin transaksional yang proaktif. Pemimpin transformasional lebih kompeten ini akan berupaya untuk memenuhi keperluan akan bawahannya. Peningkatan semangat kerja karyawan dapat diraih dengan meningkatkan kebutuhan dan ekspektasi kinerja.
- Kedua, pemimpin transformasional berupaya mengembangkan bawahannya menjadi pemimpin.

Defenisi Kepercayaan dalam kepemimpinan

Kepercayaan adalah aset paling berharga dalam hubungan, namun mungkin merupakan konsep yang paling sedikit dipahami di tempat kerja. Kepercayaan adalah perasaan yakin yang dipunya oleh seseorang terhadap orang lainnya. Biasanya kepercayaan ini didasarkan akan kejujuran, keandalan, dan kepedulian (Tan, 2002).

Kepercayaan juga didefinisikan sebagai “ekspektasi aktor terhadap kemampuan, niat baik, dan perilaku pihak lain” (Blomqvist dan Stahle, 2000). Kompetensi mencakup teknik, keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan. Ini adalah variabel penyebab kepercayaan dalam hubungan profesional. Tanda-tanda niat baik mencakup komitmen moral, niat positif, dan perilaku kooperatif yang positif terhadap orang lain.

Kepercayaan adalah kunci berfungsinya organisasi (Whitener, 1998; Tschannen-Moran & Hoy, 1998), dan kehidupan organisasi ditandai dengan interaksi orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi dan yang berada di luar organisasi. Tschannen-Moran & Hoy (1998) berpendapat bahwa kepercayaan antarorganisasi penting untuk keberhasilan interaksi di antara mereka.

Kepercayaan adalah dasar dari komunikasi yang efektif. Dari sudut pandang sosiologis dan psikologis, kepercayaan merupakan karakteristik individu yang bisa dipahami didalam konteks hubungan pribadi dengan individu lainnya (satu lawan satu), kelompok, dan organisasi. Di sisi lain, Wesson (2011, 219) mendefinisikan kepercayaan sebagai bentuk kesediaan (*vulnerability*) untuk mematuhi (*vulnerability*) seorang pemimpin (*authority*) berdasarkan harapan positif terhadap tindakan dan tujuan pemimpin tersebut didefinisikan sebagai. Menurut Robbins dan Judge (2011,429), keyakinan positif bahwa individu lain tidak akan memanfaatkan situasi secara tidak adil melalui perkataan, tindakan, dan keputusannya.

Faktor yang mempengaruhi kepercayaan

1. Kejujuran

Keterbukaan dan Kejujuran: Kepercayaan terhadap kepemimpinan transaksional dan transformasional sangat dipengaruhi oleh keterbukaan dan kejujuran pemimpin. Anggota organisasi memercayai pemimpinnya untuk berkomunikasi secara terbuka, memberikan informasi yang jujur, dan tidak menyembunyikan fakta penting.

2. Ketaatan terhadap janji

Kepemimpinan yang diandalkan dan terpercaya menuntut ketaatan terhadap janji-janji yang dibuat oleh pemimpin. Ini mencakup pemenuhan komitmen dan janji yang telah dibuat kepada anggota organisasi, serta ketepatan waktu dan konsistensi dalam menjalankan janji-janji tersebut.

3. Kepemimpinan yang efektif

Kepercayaan juga berkaitan dengan persepsi bahwa seorang pemimpin mampu dan mampu memimpin tim atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemimpin yang mengelola sumber daya secara efektif, membuat keputusan yang baik, dan mencapai hasil yang diharapkan cenderung mendapatkan kepercayaan dari anggota organisasi.

4. Integritas

Integritas adalah aspek penting dari kepercayaan dalam kepemimpinan. Pemimpin yang dianggap memiliki integritas akan bertindak sesuai dengan nilai moral serta etika yang tinggi, dan tidak akan menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan oleh anggota organisasi. Kejujuran, konsistensi, dan keberanian untuk mengambil sikap yang benar adalah ciri khas dari pemimpin yang memiliki integritas.

Faktor-faktor tersebut saling terkait dan membentuk landasan kepercayaan yang kokoh dalam konteks kepemimpinan transaksional dan transformasional. Pemimpin yang dapat membangun dan memelihara keterusterangan, kejujuran, menepati janji, efektivitas, dan integritas cenderung berhasil mendapatkan kepercayaan dari anggota organisasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Studi ini menyelidiki mengenai kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional kepada kinerja organisasi, dengan fokus pada apa itu integritas,

kepemimpinan efektif, dan integritas. Penelitian menunjukkan bahwasannya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja organisasi dibandingkan kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan transformasional, menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pertimbangan terhadap kebutuhan karyawan, mengarah pada peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Namun, penting untuk diingat bahwa bahkan dalam situasi di mana struktur dan kontrol yang ketat diperlukan, kepemimpinan transaksional tetap penting. Oleh karena itu, kombinasi kedua gaya kepemimpinan ini dapat memberikan hasil yang optimal dalam berbagai situasi organisasi.

Saran

Dari temuan penelitian ini, beberapa rekomendasi dapat disarankan, yaitu:

Organisasi harus memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan dan pemberdayaan pemimpin untuk mengadopsi pendekatan kepemimpinan transformasional. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada keterampilan seperti inspirasi, motivasi, dan perhatian terhadap kebutuhan pengikut dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional.

Organisasi juga perlu mempertahankan elemen kepemimpinan transaksional yang relevan, terutama dalam situasi yang membutuhkan struktur dan kontrol yang ketat. Pemimpin seharusnya dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dan selaras dengan kebutuhan khusus organisasi dan konteksnya.

Penting bagi organisasi untuk memperkuat budaya kejujuran, integritas, dan kepercayaan di seluruh organisasi. Ini dapat dicapai melalui komunikasi terbuka, transparansi dalam pengambilan keputusan, dan konsistensi dalam memenuhi janji-janji kepada anggota organisasi.

Penelitian lebih lanjut bisa selenggarakan untuk menemukan penyebab-penyebab lain yang bisa mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan transaksional dan transformasional dengan kinerja organisasi, serta untuk memahami lebih dalam tentang mekanisme yang mendasari pengaruh kedua gaya kepemimpinan ini. Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, organisasi dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi secara keseluruhan

DAFTAR PUSTAKA

- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi* (Edisi kelima). Jakarta: Indeks.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusmana, F. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformatif dan transaksional dengan kinerja karyawan BRI Syariah Subang. *Makro: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(2), 157-163.
- Robbins, S. (2007). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-10). Yogyakarta: PT. Indeks Praktis.
- Robbins, P. S. (2011). *Organizational behavior* (Fourteenth edition). New Jersey: Pearson Education.
- R. J., H. (2002). The full range leadership theory, the way forward, in Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (Eds), *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*. Elsevier Science, Oxford.
- Oktora, J. R. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformatif, motivasi serta kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sanjayatama Lestari. *Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 41-64.
- Neuschel, P. (2008). *Pemimpin yang melayani* (Cetakan pertama). Jakarta: Akademia.
- Narsa, I. M. (2012). Karakteristik kepemimpinan: Transformatif versus transaksional. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2), 102-108.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Hariyanti. (2011). Kepemimpinan transformatif: Pola kekuasaan dan perilaku. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*, 19(15).
- Colquitt, J. L. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Burhanudin, B. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformatif terhadap kinerja karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7-18.
- Budiwibowo, S. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformatif dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (karyawan) di kota Madiun. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran*, 4(02).
- Awaru, O. T. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformatif terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Sinjai. *Jurnal Ad'ministrare*, 2(1), 27-35.