

Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Tim di SMAS Nurul Yaqin

Febiyana Widya Antika¹, Romi Mesra²

¹Program Studi Pendidikan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Terbuka

²Program Studi Pendidikan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Manado

Email: febiana445@gmail.com, romimesra@unima.ac.id

Article Info

Article history:

Received September 14, 2024

Accepted December 30, 2024

Published December 30, 2024

Keywords:

Team performance

Leadership

Transformational

ABSTRACT

The transformational leadership style is renowned for its ability to motivate subordinates to achieve extraordinary performance and exceed expectations. School knowledge and expertise are important factors in supporting and improving performance. Effective knowledge management is essential to improving staff performance. The aim of this research is to increase understanding of the influence of transformational leadership on improving team performance at SMAS Nurul Yaqin. The method in this research uses a qualitative approach that focuses on library research. This research aims to investigate, analyze and synthesize various related literature, especially regarding transformational leadership and its impact on team performance at SMAS Nurul Yaqin. The research results show that transformational leadership plays an important role in improving team performance, especially in the field of education. This leadership style allows the leader to motivate and inspire team members to exceed expectations, thereby increasing productivity, creativity, and collaboration. Key elements of transformational leadership include communicating a clear vision, intellectual stimulation, individual consideration, and empowering team members, which are effective in increasing engagement and the quality of work performance. The application of transformational leadership at SMAS Nurul Yaqin shows a significant positive relationship with increasing team performance, especially by supporting innovation, personal development and empowerment. This leadership style supports the achievement of overall organizational goals by creating a dynamic and productive work environment.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Copyright ©2024

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan transformasional terkenal karena kemampuannya memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja luar biasa dan melampaui harapan. Pengetahuan dan keahlian sekolah merupakan faktor penting dalam mendukung dan meningkatkan kinerja. Manajemen pengetahuan yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja staf. Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja tim di SMAS Nurul Yaqin. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berfokus pada penelitian kepustakaan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki, menganalisis, dan mensintesis berbagai literatur terkait khususnya mengenai kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap kinerja tim di SMAS Nurul Yaqin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja tim, khususnya di bidang pendidikan. Gaya kepemimpinan ini memungkinkan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi anggota tim untuk melampaui harapan, sehingga meningkatkan produktivitas, kreativitas,

dan kolaborasi. Elemen kunci dari kepemimpinan transformasional antara lain mengkomunikasikan visi yang jelas, stimulasi intelektual, pertimbangan individu, dan memberdayakan anggota tim, yang efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan kualitas kinerja kerja. Penerapan kepemimpinan transformasional di SMAS Nurul Yaqin menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan peningkatan kinerja tim, khususnya dengan mendukung inovasi, pengembangan pribadi, dan pemberdayaan. Gaya kepemimpinan ini mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan dengan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif.

Kata Kunci: Kinerja Tim, Kepemimpinan, Transformasional.

1. Pendahuluan

Menurut penelitian Winarti (2022), penerapan pendekatan kepemimpinan transformasional memberikan hasil yang baik terhadap kinerja. Wawasan transformatif dapat menawarkan sudut pandang segar mengenai proses manajemen pengetahuan. Gaya kepemimpinan yang transformatif meningkatkan motivasi guru dan meningkatkan kinerjanya sehingga memberikan manfaat bagi sekolah (Hariadi, 2022 dan Aboramadan, 2020). Kepemimpinan transformasional, sebagaimana didefinisikan oleh Buil (2019), adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin memotivasi orang-orangnya untuk berkomitmen penuh terhadap tujuan organisasi dan melampaui standar kinerja (Kılıç, 2021). Kepemimpinan transformasional sangat penting untuk memfasilitasi penyesuaian yang diperlukan guna mencapai manajemen yang efisien. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan dalam organisasi dengan mengungkapkan visi masa depan secara jelas. Dengan mengomunikasikan visi ini secara efektif, mereka dapat menginspirasi dan memotivasi guru untuk memiliki rasa kepemilikan dan bekerja menuju realisasinya (Kim, 2014). Selain gaya kepemimpinan transformatif, pengetahuan juga diperlukan sebagai sarana peningkatan kinerja. Edopkolor (2022) menegaskan bahwa memiliki informasi yang relevan dengan pekerjaan dapat meningkatkan efektivitas kerja guru secara signifikan.

Kepemimpinan transformasional sangat meningkatkan efektivitas tim. Menurut Akmaluddin dkk (2023) gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kinerja anggota staf. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi memerlukan orang-orang yang berbakti, gesit, dan terampil yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Pemimpin transformasional harus memiliki kemampuan menetapkan, menyampaikan, dan mengungkapkan visi organisasi dengan jelas, sedangkan bawahan harus mengakui dan mengakui sifat dapat dipercaya pemimpinnya. Gaya kepemimpinan transformasional efektif dalam memotivasi guru untuk meningkatkan upayanya bagi

organisasi. Namun, dalam mencapai tujuan organisasi, gaya kepemimpinan transformasional mungkin tidak memiliki pengaruh penuh. Untuk situasi seperti ini, menggunakan pendekatan kepemimpinan transaksional lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi dan menjamin kinerja tinggi (Hamnstra, dkk, 2014). Studi Buil (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk meningkatkan keterlibatan kerja, sehingga merangsang guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga kerja (Hariadi, 2022).

Pencapaian kinerja yang tinggi sangat penting agar sektor pendidikan berhasil mewujudkan visi dan misinya. Bié'nkowska dan Tworek (2020) memberikan berbagai definisi tentang konsep kinerja. Kinerja, pada dasarnya, berkaitan dengan cara guru berperilaku dan diharapkan selaras dengan prinsip dan standar yang ditetapkan oleh organisasi, yang mencakup karakteristik perilaku dan hasil. Kinerja dinilai berdasarkan integrasi lima elemen: kemahiran tugas, kelengkapan tugas, disiplin kerja, peningkatan kerja, dan kesiapan berinovasi. Phuong dan Ha (2022) menegaskan bahwa kinerja sangatlah penting dan berfungsi sebagai metrik untuk mengevaluasi pencapaian organisasi mana pun. Selain itu, cara paling efektif untuk menunjukkan keunggulan kompetitif suatu sekolah adalah melalui kinerja bisnisnya. Organisasi masa kini tidak boleh memandang manusia hanya sebagai aset yang sudah ada, namun harus membangun sistem untuk mengembangkan dan memanfaatkan keterampilan baru yang diperlukan untuk kinerja efektif dalam peran tertentu. Hal ini mendorong penggabungan aset guru yang khas dan kemampuan untuk segera menyesuaikannya dengan perubahan lingkungan, khususnya yang berdampak pada kinerja pekerjaan. Kemampuan beradaptasi seperti ini sangat penting untuk mencapai pembangunan berkelanjutan dalam organisasi mana pun (Bié'nkowska dan Tworek, 2020). Daderman (2020) mengidentifikasi dua indikator kinerja: kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Setelah melakukan studi literatur secara menyeluruh dan menganalisis temuan penelitian sebelumnya, dua hipotesis dikembangkan. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa penggunaan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dampak penting terhadap kinerja. Hipotesis kedua mengajukan bahwa manajemen pengetahuan juga mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja.

Ahmad Mukhtar dkk (2024) dalam tulisan yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan”

dalam hasil penelitiannya membahas tentang kepemimpinan transformasional memainkan peran sentral dalam membangun budaya organisasi yang positif dan inklusif yang berfokus pada pemberdayaan, visi bersama, dan komunikasi terbuka. Aspek pemberdayaan pribadi melalui tanggung jawab dan otonomi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan pertumbuhan. Visi bersama, yang diartikulasikan oleh para pemimpin transformasional, memberikan arahan yang jelas kepada anggota tim, menciptakan makna dalam setiap tindakan, dan meningkatkan keterlibatan guru. Komunikasi terbuka yang dipelihara oleh pemimpin transformasional memberikan ruang bagi ide dan opini untuk berkembang dan menciptakan lingkungan kolaboratif. Pentingnya penelitian ini juga mengakui pentingnya mempraktikkan kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan. Kontribusi terhadap pemahaman kepemimpinan transformasional dapat membantu para pemimpin pendidikan mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih sesuai konteks. Implikasi praktis dari penelitian ini meliputi pengembangan program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan serta perumusan kebijakan pendidikan yang mendukung pertumbuhan organisasi dan meningkatkan kualitas pendidikan. Meskipun penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam, namun mengakui kritik dan keterbatasan penelitian sebelumnya memberikan dasar bagi penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi kompleksitas kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan.

Jermias Prawar dkk (2024) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Spiritual Leadership, Dan Motivasi Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai” dalam hasil penelitiannya membahas tentang kepemimpinan transformasional dan spiritual memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru, motivasi juga terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja. Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan spiritual, dan motivasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja guru. Pelatihan yang berfokus pada keterampilan komunikasi, visi strategis, dan kemampuan memotivasi tim dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional.

Ahyar Harundin Sagala dkk (2024) dalam penelitian yang berjudul “Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan” dalam hasil penelitiannya membahas tentang Perlunya mendukung dan mengembangkan pemimpin transformasional untuk menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, kreatif, dan berorientasi pada hasil. Signifikansi penelitian ini adalah pentingnya pemahaman yang

lebih mendalam tentang dinamika kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan dan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hubungan dan dampaknya terhadap kinerja akademik siswa. Inovasi Pendidikan melakukan studi longitudinal untuk membandingkan efektivitas Tipe dengan sekolah lainnya. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik dan solusi yang lebih efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja organisasi pendidikan secara keseluruhan.

Banyak penelitian sebelumnya membahas kepemimpinan transformasional secara umum, namun tidak secara spesifik menyoroti implementasinya di sekolah-sekolah lokal seperti SMAS Nurul Yaqin, yang memiliki tantangan dan karakteristik berbeda dibandingkan organisasi lainnya. Penelitian mengenai peran kepemimpinan transformasional sering kali mengabaikan hubungan sinergis antara manajemen pengetahuan dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tim secara menyeluruh, khususnya di sektor pendidikan. Sebagian besar studi terdahulu cenderung menilai kinerja dari aspek individu atau organisasi, tetapi jarang yang mengintegrasikan indikator kinerja tim dengan pendekatan kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini berfokus pada implementasi kepemimpinan transformasional di lingkungan sekolah menengah swasta, dengan studi kasus di SMAS Nurul Yaqin, memberikan kontribusi baru pada literatur terkait penerapan di sektor pendidikan lokal. Mengintegrasikan analisis tentang bagaimana manajemen pengetahuan mendukung implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja tim, suatu aspek yang kurang dibahas dalam penelitian sebelumnya. Penelitian ini tidak hanya mengeksplorasi teori, tetapi juga memberikan strategi praktis yang sesuai dengan kondisi lapangan untuk meningkatkan kinerja tim guru melalui gaya kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tim di SMAS Nurul Yaqin. Secara khusus, makalah ini akan mengkaji faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja tim dan bagaimana faktor-faktor ini dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Selain itu, studi ini akan menilai apakah strategi yang diterapkan didasarkan pada model kepemimpinan transformasional dan efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja tim. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap

peningkatan kinerja tim di SMAS Nurul Yaqin. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik utama yang mempengaruhi kinerja tim dan mengusulkan strategi efektif untuk meningkatkan kinerja tim.

Semoga penelitian ini dapat menginspirasi kita dan memberikan penjelasan yang jelas mengenai temuan yang dibahas. Selain itu, penelitian ini memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja tim seperti yang diantisipasi. Fokus tulisan ini adalah pada penerapan kepemimpinan transformasional di SMAS Nurul Yaqin dan dampaknya terhadap kinerja tim, dengan penekanan pada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.

2. Metode

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berfokus pada penelitian kepustakaan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki, menganalisis, dan mensintesis berbagai literatur terkait khususnya mengenai kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap kinerja tim di SMAS Nurul Yaqin. Penelitian perpustakaan, juga dikenal sebagai penelitian perpustakaan atau tinjauan pustaka, berfokus pada pengumpulan informasi dari berbagai sumber yang diterbitkan seperti artikel jurnal, buku, dan laporan penelitian. Sumber-sumber tersebut digunakan untuk mendapatkan wawasan lebih dalam mengenai konsep dan implementasi kepemimpinan transformasional.

Proses dari pengumpulan data, penelitian ini juga mencakup wawancara langsung dengan kepala sekolah, guru, dan anggota tim di SMAS Nurul Yaqin. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi lebih lanjut tentang penerapan kepemimpinan transformasional di sekolah dan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan ini berdampak pada kinerja tim dalam lingkungan pendidikan.

Data yang diperoleh dari literatur dan wawancara dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif untuk menyusun, membandingkan, dan menghubungkan informasi yang relevan untuk menciptakan pemahaman komprehensif tentang topik yang diteliti. Dalam analisis ini, peneliti mengidentifikasi pola, tema, dan konsep utama yang muncul dan mengaitkannya dengan teori kepemimpinan transformasional yang relevan.

3. Hasil dan Pembahasan

Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Di Smas Nurul Yaqin:

a. Peran motivasi inspiratif dalam meningkatkan komunikasi efektif dan kolaborasi tim

Dari wawancara dengan kepala sekolah SMAS Nurul Yaqin *"Komunikasi terbuka diyakini menjadi kunci sukses membangun kolaborasi antar anggota tim. Direksi secara aktif mendorong diskusi konstruktif dan memberikan ruang bagi timnya untuk mengungkapkan harapan dan ide-ide baru"* (Wawancara tanggal 8 Desember 2024).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa *"Motivasi inspiratif dari kepala sekolah SMAS Nurul Yakin tidak hanya meningkatkan etos kerja tim tetapi juga memperkuat kepercayaan di antara mereka. Dengan masing-masing arahan dilengkapi dengan kontribusi dan solusi yang konstruktif, tim merasa lebih terdukung dalam mengatasi tantangan"* (Wawancara tanggal 8 Desember 2024). Pendekatan ini mencerminkan praktik kepemimpinan transformasional yang efektif. Melalui komunikasi efektif yang mendukung kolaborasi dan keterlibatan, SMAS Nurul Yaqin mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis yang berfokus pada kemajuan bersama (Bie'nkowska, A. dan Tworek, K, 2020).

b. Pendekatan Inspirational Motivation dan Dampak Penilaian Kinerja Terhadap Budaya Kerja di SMAS Nurul Yakin

Wawancara dengan kepala sekolah dan staf SMAS Nurul Yaqin mengungkapkan bahwa *"Pendekatan motivasi inspiratif memiliki dampak yang signifikan terhadap etos kerja tim. Kepala sekolah secara teratur memberikan penghargaan kepada guru secara formal dan informal atas pencapaian inspiratif mereka. Selain itu, kepala sekolah akan menerapkan penilaian kinerja yang transparan untuk memastikan setiap anggota tim memahami kontribusinya dalam mencapai visi sekolah. Masukan selama proses penilaian dianggap sangat konstruktif dan memperkuat kepercayaan diri anggota tim untuk pengembangan lebih lanjut"* (Wawancara tanggal 8 Desember 2024).

Dengan pendekatan yang memadukan motivasi inspiratif dan penilaian kinerja, SMAS Nurul Yakin berhasil membangun tim yang lebih kuat. Guru mengatakan bahwa meskipun pengakuan atas kerja keras mereka membuat mereka merasa dihargai, tinjauan kinerja membantu mereka mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Konsisten dengan motivasi yang ditargetkan dan penghargaan yang konsisten meningkatkan produktivitas

guru dan meningkatkan komitmen terhadap tujuan bersama. Dengan demikian, SMAS Nurul Yaqin berhasil membangun budaya kerja yang fokus pada kolaborasi dan pelatihan yang lebih berkualitas.

c. Pemberdayaan guru sebagai strategi peningkatan produktivitas dan inovasi di SMAS Nurul Yaqin

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah SMAS Nurul Yaqin ”*Menekankan pentingnya pelatihan dan peningkatan kapasitas tenaga pengajar. Kursus pelatihan yang diselenggarakan bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga untuk mengembangkan kemampuan individu dalam mengambil keputusan secara mandiri. Direksi juga aktif mengajak guru untuk bertukar ide dan inovasi dalam rapat kerja. Staf melaporkan bahwa proses tersebut membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan sekolah*” (Wawancara tanggal 8 Desember 2024).

Pendekatan pemberdayaan yang diperkenalkan di SMAS Nurul Yaqin memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan inovasi tim. Guru melaporkan peningkatan kepercayaan diri dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan mereka. Kepala sekolah juga mencatat bahwa ketika staf merasa lebih berdaya, mereka mengambil lebih banyak inisiatif dalam mengembangkan metode pembelajaran kreatif. Langkah ini tidak hanya menguntungkan individu tetapi juga memperkuat daya saing dan efisiensi seluruh organisasi. Hasil ini mencerminkan keberhasilan Pemberdayaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif.

d. Penerapan Prinsip Keadilan dalam Kepemimpinan untuk Meningkatkan Produktivitas dan KerjaSama Tim di SMAS Nurul Yaqin

Dalam wawancara dengan kepala sekolah SMAS Nurul Yakin, terlihat jelas bahwa penerapan prinsip keadilan dalam pembagian tugas menjadi prioritas utama. Direksi memastikan pembagian tugas sesuai dengan kemampuan, pengalaman, dan kemampuan individu sehingga tidak ada anggota yang merasa terbebani atau diabaikan. Para guru mengatakan kebijakan tersebut memberikan keadilan dan meningkatkan semangat kerja. Selain itu, konsultasi terbuka antara pemimpin dan anggota tim sebelum memberikan tugas

merupakan bukti nyata pendekatan kepemimpinan transformasional yang diterapkan di sekolah ini.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa *"Penerapan prinsip keadilan menyebabkan suasana kerja yang lebih kooperatif di SMAS Nurul Yakin. Anggota tim tahu bahwa pembagian tugas yang adil membuat mereka merasa dihargai dan meningkatkan hubungan kerja yang sehat di antara guru. Kepala sekolah mengatakan langkah ini akan memungkinkan setiap individu untuk melakukan yang terbaik dan meningkatkan efisiensi kerja tim secara keseluruhan. Pendekatan yang adil ini tidak hanya berdampak pada produktivitas tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab kolektif untuk mencapai tujuan sekolah"* (Wawancara tanggal 8 Desember 2024).

1. Pembahasan

a. Peran motivasi inspiratif dalam meningkatkan komunikasi efektif dan kolaborasi tim

Teori kepemimpinan transformasional memberikan dasar untuk memahami bagaimana pemimpin dapat memengaruhi individu melalui motivasi inspiratif. Menurut Ramadani dkk., (2024) motivasi inspirasional merupakan pilar terpenting dalam membangun komunikasi efektif. Peran seorang manajer bukan sekadar menyampaikan informasi, tetapi juga membangkitkan emosi dan memotivasi timnya untuk mencapai tujuan bersama. Seperti yang ditunjukkan Kim (2021), menekankan komunikasi terbuka dan memperhatikan keadaan emosional anggota tim dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini terutama berlaku dalam konteks sekolah, di mana penguatan visi dan tujuan bersama merupakan hal yang mendasar.

Tinjauan literatur juga menunjukkan bahwa pendekatan motivasi inspiratif memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kolaborasi tim. Biénkowska dan Tworek (2020) menyoroti bahwa pemimpin dapat memperkuat kohesi tim melalui komunikasi terbuka berdasarkan visi bersama. Hal ini juga berlaku di SMAS Nurul Yakin, dimana sutradara memberikan masukan yang membangun dan mendukung emosi tim. Dengan memberikan arahan yang jelas dan mendorong anggota tim untuk melakukan yang terbaik, para pemimpin dapat mendorong kolaborasi yang lebih erat dan meningkatkan produktivitas dalam mencapai tujuan strategis sekolah.

Motivasi dapat membantu membangun rasa keterikatan dan dedikasi di antara anggota tim. Ketika seorang pemimpin dapat menginspirasi dan mendorong tim, anggota merasa lebih terlibat dan antusias terhadap tugas mereka. Ini bukan hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat semangat tim. Contoh nyata terlihat di SMAS Nurul Yakin, di mana visi yang jelas serta komunikasi yang membangkitkan semangat dari sutradara menciptakan suasana kerja yang positif dan saling bekerja sama.

Pada akhirnya, motivasi juga memiliki peranan signifikan dalam pengembangan keterampilan interpersonal di antara anggota tim. Ketika pemimpin mendorong dialog yang terbuka serta memberikan umpan balik yang berguna, anggota tim dapat saling belajar dan meningkatkan kemampuan mereka dalam berkomunikasi dan berkolaborasi. Ini menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan serta pengembangan individu, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan efisiensi tim secara keseluruhan.

b. Pendekatan Inspirational Motivation dan Dampak Penilaian Kinerja Terhadap Budaya Kerja di SMAS Nurul Yakin

Motivasi melalui inspirasi adalah elemen kunci kepemimpinan transformasional yang berdampak langsung pada motivasi tim. Menurut Buil dkk. (2021), pemimpin yang mampu menyampaikan motivasi inspiratif tidak hanya membangkitkan semangat tetapi juga memperkuat upaya bersama tim untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini dilakukan melalui komunikasi yang menginspirasi, pengakuan atas pencapaian individu dan kolektif, dan komunikasi mengenai visi yang kuat. Pemimpin sekolah yang berfokus pada pengembangan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi di mana semua anggota tim terinspirasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Sebuah studi oleh Hamstra dkk (2023) menyoroti pentingnya penilaian kinerja individu sebagai strategi untuk meningkatkan rasa kepemilikan anggota tim terhadap tugas mereka. Melalui masukan yang membangun, penghargaan yang sesuai, dan pengakuan yang jelas, pemimpin dapat memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Tinjauan yang transparan juga mendorong rasa keadilan, membangun kepercayaan antara pemimpin dan tim, serta menciptakan lingkungan yang mendorong kolaborasi produktif. Situasi ini berlaku untuk lembaga pendidikan. Di lembaga pendidikan, hasil kinerja yang baik sangat bergantung pada sinergi dan motivasi staf.

SMAS Nurul Yaqin, penerapan dorongan motivasi yang membangkitkan semangat dan evaluasi kinerja bukan hanya mendorong antusiasme tim, tetapi juga memperkuat lingkungan kerja yang positif. Contohnya, kepala sekolah yang memberi pengakuan secara terbuka terhadap pencapaian para guru dan staf, baik secara individu maupun bersama-sama, membantu menumbuhkan rasa percaya diri dan penghargaan diri. Pengakuan ini dapat berupa penghargaan resmi seperti sertifikat atau penghargaan tidak resmi seperti ucapan terima kasih di depan rekan-rekan.

Evaluasi kinerja yang dilakukan dengan cara yang adil dan transparan di SMAS Nurul Yaqin juga menunjang atmosfer kerja yang menguntungkan. Para guru dan staf merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan diakui, yang pada akhirnya meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan dalam bekerja. Dengan menciptakan suasana yang mendukung pengembangan profesional serta memberikan umpan balik yang positif, sekolah dapat mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi dan mendorong kinerja terbaik dari setiap anggota tim.

c. Pemberdayaan guru sebagai strategi peningkatan produktivitas dan inovasi di SMAS Nurul Yaqin

Konsep pemberdayaan dalam kepemimpinan transformasional berfokus pada pertimbangan individu dan pengembangan keterampilan anggota tim. Ahmad Mukhtamal dkk. (2024) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dengan memberikan pelatihan, pendampingan, dan peluang pengembangan lainnya. Langkah-langkah ini memperkuat kemampuan individu untuk berkontribusi secara lebih efektif terhadap tujuan organisasi. Dalam dunia pendidikan, pendekatan seperti ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajar, namun juga mempunyai dampak positif terhadap kualitas institusi secara keseluruhan.

Menurut Edopkolor (2022), pemberdayaan tidak dapat dipisahkan dari manajemen pengetahuan, yang memberikan tim akses terhadap informasi strategis dan membantu mereka memahami bagaimana menggunakan keterampilan mereka secara inovatif. Pendekatan ini membuat anggota tim merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka dan memotivasi mereka untuk mengembangkan solusi yang kreatif dan relevan. Kepemimpinan

transformasional mengintegrasikan pemberdayaan dan manajemen pengetahuan untuk menciptakan sinergi yang mendukung inovasi dan produktivitas tim.

Pengembangan guru dilakukan dengan memberikan akses yang luas kepada berbagai sumber edukasi serta teknologi terbaru. Ini mencakup pelatihan yang berlangsung terus-menerus, memungkinkan para guru untuk terus meningkatkan keterampilan mengajar mereka dan mengadopsi metode inovatif dalam pengajaran. Dengan cara ini, guru tidak hanya dapat memperbaiki kemampuan pribadi mereka, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan di sekolah.

Pengembangan guru di SMAS Nurul Yaqin juga melibatkan program bimbingan dan pelatihan, di mana guru yang lebih berpengalaman membantu guru-guru yang lebih muda dalam mengatasi tantangan di kelas. Metode ini menciptakan suasana kerja yang saling mendukung dan kolaboratif, di mana setiap guru merasa dihargai dan termotivasi untuk berinovasi. Dengan adanya pengembangan ini, diharapkan bahwa produktivitas dan inovasi di sekolah dapat tumbuh, menghasilkan hasil pendidikan yang lebih baik bagi siswa.

d. Penerapan Prinsip Keadilan dalam Kepemimpinan untuk Meningkatkan Produktivitas dan KerjaSama Tim di SMAS Nurul Yaqin

Penerapan prinsip keadilan dalam pembagian tugas merupakan salah satu elemen kunci kepemimpinan transformasional. Bild (2019) menekankan bahwa pemimpin yang menghargai integritas dan tanggung jawab adalah pemberi pengaruh yang ideal untuk membangun kepercayaan di antara anggota tim. Prinsip keadilan dalam tugas tidak hanya memperkuat kepercayaan tetapi juga menyampaikan penghargaan atas kontribusi individu. Hal ini menjadi landasan bagi para manajer untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan efisiensi, dimana seluruh anggota merasa didukung untuk mencapai tujuan bersama.

Phuong dan Ha (2022) menemukan bahwa penerapan prinsip keadilan pada kepemimpinan transformasional dapat menciptakan budaya kerja kolaboratif sekaligus meningkatkan rasa tanggung jawab individu terhadap tugasnya masing-masing. Ketika tugas-tugas jelas dan merata, anggota tim lebih termotivasi untuk bekerja secara efisien dan

efektif. Selain itu, pembagian tugas yang adil juga membantu mengurangi konflik internal dan lebih harmonisnya partisipasi setiap orang yang terlibat dalam proses kerja.

Penerapan asas keadilan dalam kepemimpinan tidak hanya tampak dalam distribusi tugas, tetapi juga dalam pemberian penghargaan dan pengakuan. Pemimpin sekolah berusaha agar semua guru dan staf merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas sumbangsih mereka, baik melalui metode formal maupun informal. Penghargaan tersebut mendorong anggota tim untuk terus berkomitmen dan bekerja sama demi mencapai tujuan bersama.

Di sisi lain, penerapan asas keadilan nampak dalam proses evaluasi kinerja yang jelas dan objektif. Penilaian yang adil ini membantu menciptakan rasa saling percaya dan menghormati integritas setiap individu dalam tim. Dengan adanya proses yang terbuka, para guru dan staf merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Ini memberikan dampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja sama tim di SMAS Nurul Yaqin, sehingga menciptakan suasana yang harmonis dan berfokus pada pencapaian.

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja tim khususnya di bidang pendidikan seperti yang diterapkan di SMAS Nurul Yaqin. Menekankan visi yang jelas, stimulasi intelektual, perhatian dan kepemilikan pribadi, gaya kepemimpinan ini dapat memotivasi dan menginspirasi anggota tim untuk melampaui harapan. Hasilnya adalah peningkatan produktivitas, kreativitas, kolaborasi, dan kualitas hasil kerja. Kepemimpinan transformasional tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif, namun juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Hubungan positif yang kuat antara penerapan kepemimpinan transformasional dan kinerja tim membuktikan bahwa pendekatan ini dapat menjadi strategi yang baik untuk meningkatkan motivasi, komitmen, dan efisiensi kerja dalam organisasi pendidikan.

Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih disampaikan pada seluruh pihak yang sudah berkontribusi pada penelitian ini, khususnya pada Kepala Sekolah SMAS Nurul Yaqin yang sudah menaruh wawasan & dukungan penuh pada pengumpulan data dan penerapan konsep kepemimpinan transformasional pada lingkungan sekolah. Penghargaan juga diberikan pada tim peneliti,

rekan sejawat, & asal surat keterangan yang sudah membantu pada penyusunan laporan ini. Kontribusi mereka sangat berharga pada mendukung keberhasilan penelitian & menaruh pemahaman mendalam tentang dampak kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja tim. Semoga hasil penelitian ini bisa sebagai acuan yang berguna bagi pengembangan kepemimpinan pada aneka macam organisasi, khususnya pada bidang pendidikan.

Daftar Pustaka

- Aboramadan, M., Kundi, Y.M. (2020). Does Transformational Leadership Better Predict Work-Related Outcomes Than Transactional Leadership in the NPO Context? Evidence from Italy. *Voluntas* 31, 1254–1267. <https://doi.org/10.1007/s11266-020-00278-7>
- Ahmad Mukhtar dkk. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*.
- Akmaluddin dkk. (2023). Perspektif Kepemimpinan Kecerdasan Emosional Kerja Guru (Tinjauan Teoretik Manajemen Pendidikan). Cv. Azka Pustaka.
- Bieńkowska, A. and Tworek, K. (2020). Job Performance Model Based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC). *Sustainability* 2020, 12(6), 2250. <https://doi.org/10.3390/su12062250>
- Buil, I., Martínez, E., Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Dåderman, A. M., Ingelgård, A., and Koopmans, L. (2020). Cross-cultural Adaptation, from Dutch to Swedish Language, of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 65, 97–109. <https://doi.org/10.3233/WOR-193062>
- Dr. J.R. Raco, M.E., M. S. (2010). Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya. PT Grasindo, 146. <https://osf.io/mfzuj/>
- Edopkolor, J. E., Chukwuemeke, H. E., Osifo, K. E., (2022). Knowledge Management and Job Performance of Business Studies Teachers: The Mediating Effect of Work Engagement. *Management Review: An International journal*, 17, 1, 27-64. <https://doi.org/10.55819/mrij.2022.17.1.27>
- Hamstra, M. R. W., Van Yperen, N. W., Wisse, B., & Sassenberg, K. (2014). Transformational and Transactional Leadership and Followers' Achievement Goals. *Journal of Business and Psychology*, 29, 3, 413-425. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9322-9>

- Hariadi, A. R., & Muafi, M. (2022). The effect of transformational leadership on employee performance mediated by readiness to change & work motivation: A survey of PT. Karsa Utama Lestari employees. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11, 6, 252–263. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1945>
- IAI Sunan Giri Ponorogo, S. S., & Azizah, S. M. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam Dan Humaniora* (E-ISSN: 2745-4584), 1(2), 68–77. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v1i2.763>
- Jermias Prawar dkk. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Spiritual Leadership, Dan Motivasi Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai. *Journal of Administration and Educational Management*.
- Joyosentoso, D., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Putra Barutama. 7(1).
- Kanedi, I., Utami, F. H., & Zulita, L. N. (2017). Sistem Pelayanan Untuk Peningkatan Kepuasan Pengunjung Pada Perpustakaan Arsip Dan Dokumentasi Kota Bengkulu. *Pseudocode*, 4(1), 37–46. <https://doi.org/10.33369/pseudocode.4.1.37-46>
- Kılıç, M. and Uludağ, O. (2021). The Effects of Transformational Leadership on Organizational Performance: Testing the Mediating Effects of Knowledge Management. *Sustainability* 2021, 13, 14, 7981. <https://doi.org/10.3390/su13147981>
- Kim, H., (2014). Transformational leadership, organizational clan culture, organizational affective commitment, and organizational citizenship behavior: a case of South Korea's public sector. *Public Organ Rev*, 14, 3, 397–417. <https://doi.org/10.1007/s11115-013-0225-z>
- Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon Luhkaryawan Warung Mina Cabang Renon Luh De Puryatini Putri 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia A. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3398–3430.
- Siti Masrifah dan Mudji Kuswinarno. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Media Akademik Edisi November*. 2(11). 3031-5220
- Suhartawan. (2024). Metodologi Penelitian. In *Cendikia Mulia Mandiri*.
- Winarti, C., Sulistiowati, dan Rosnani, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Puskesmas Sungai Raya Dalam Dan Puskesmas Korpri. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*. 10, 01, 017-027. <http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i01.54968>