

ANALISIS KOMPREHENSIF GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA DIVISI *HUMAN CAPITAL* PT X

Nurvanny Agustyana^{1*}, Christian Wiradendi Wolor², Marsofiyati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta,

email: vannyyagustyana@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pandangan pegawai Divisi Human Capital di PT X tentang gaya kepemimpinan transformasional dan dampak positifnya dalam menciptakan tim yang kuat dan efektif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan metode pengumpulan data melibatkan observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan data pegawai dalam sistem seringkali tidak lengkap atau akurat, menghambat pengambilan keputusan dan perencanaan SDM. Kepemimpinan transformasional tidak hanya menginspirasi dan memotivasi tim, tetapi juga membangun hubungan kuat, mendukung pengembangan individu, dan memastikan manajemen yang efektif. Ini digunakan untuk mencapai sasaran perusahaan yang baru dan menciptakan perubahan berkelanjutan, menciptakan lingkungan kerja produktif, inovatif, dan penuh semangat. Hubungan emosional antara pemimpin dan tim, bersama dengan dukungan terhadap pengembangan individu, berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dalam menginspirasi, memotivasi, dan menciptakan kepercayaan di antara bawahan. Oleh karena itu, organisasi perlu menggabungkan kepemimpinan transformasional dengan manajemen yang efektif melalui pelatihan, pengukuran kemajuan, dan pengelolaan sumber daya yang bijaksana untuk mencapai tujuan dengan efisien. Penelitian ini memberikan wawasan penting tentang pentingnya kepemimpinan transformasional dalam Human Capital di PT X.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan, Pemimpin, Sumber Daya Manusia*

Abstract

This research aims to investigate the perspectives of employees in the Human Capital Division at PT X regarding transformational leadership and its positive impact on creating strong and effective teams. The study employs a qualitative method, utilizing data collection through observation, interviews, documentation, and literature review. The research findings reveal that employee data within the system is often incomplete or inaccurate, hindering decision-making and HR planning. Transformational leadership goes beyond inspiring and motivating teams; it involves building strong relationships, supporting individual development, and ensuring effective management. It is used to achieve new company goals and foster sustainable change, fostering a productive, innovative, and enthusiastic work environment. The emotional connection between leaders and teams, along with support for individual development, has a positive impact on organizational goal achievement. The conclusion of this study is that transformational leadership has a significant positive impact on inspiring, motivating, and building trust among subordinates. Therefore, organizations should integrate transformational leadership with effective management through training, progress measurement, and wise resource management to efficiently achieve their objectives. This research provides crucial insights into the importance of transformational leadership within the context of Human Capital at PT X.

Keywords: *Leadership Style, Transformational Leadership, Leadership, Leaders, Human Resources*

Pendahuluan

Sekarang dan masa yang akan datang persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi dan tidak dapat dihindari. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, Instansi harus dapat mengembangkan dan mengolah sumber daya yang dimiliki Instansi. Sumber daya manusia menjadi asset paling penting dalam suatu Instansi karena merupakan sumber yang mengarahkan Instansi serta mempertahankan dan mengembangkan Instansi dalam era kompetensi (Flippo, 2017).

Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan Instansi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan yang bekerja disebut juga dengan Pegawai. Instansi pada dasarnya merupakan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai suatu tujuan. Instansi adalah kumpulan orang, proses pembagian kerja antara orang-orang tersebut dan adanya system kerja sama atau system sosial diantara orang-orang tersebut.

Setiap Instansi baik Instansi Instansi, sosial, pemerintahan mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan Pegawaiian tertentu, dengan mempergunakan sumber daya yang ada pada Instansi. Dan yang paling penting dalam mencapai Instansi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam Instansi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan Instansi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas Instansi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan Instansi. Manajemen sumber daya manusia kedudukannya sangat penting bagi Instansi. Oleh karena itu dalam mengelolanya, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia akan berjalan sesuai apa yang diharapkan. Sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan Instansi (Riwukore et al., 2021).

Salah satu masalah utama yang dihadapi oleh Divisi Human Capital adalah data yang tidak lengkap. Informasi Pegawai yang disimpan dalam sistem sering kali kurang akurat atau tidak terdokumentasi dengan baik. Hal ini mencakup data pribadi, informasi Pegawaiian, serta catatan pelatihan dan pengembangan. Ketika data ini tidak lengkap, pengambilan keputusan dan perencanaan SDM menjadi kurang efektif. Pegawai di berbagai

departemen dan tingkatan seringkali tidak secara rutin memperbarui status mereka dalam sistem. Perubahan seperti promosi, rotasi departemen, atau perolehan kualifikasi baru sering terabaikan dalam sistem. Akibatnya, data yang tersedia tidak selalu mencerminkan status aktual atau pencapaian Pegawai.

Ketidaklengkapan data menjadi masalah utama saat Divisi Human Capital harus mengekstrak informasi untuk membuat laporan. Laporan yang dibuat menjadi tidak lengkap atau tidak akurat karena data yang kurang atau tidak akurat, yang pada gilirannya dapat mengganggu proses pengambilan keputusan strategis. Selain data individu, demografi Pegawai, seperti usia, jenis kelamin, latar belakang etnis, atau faktor-faktor lain yang relevan, sering tidak terdokumentasi dengan baik. Kurangnya pemahaman tentang demografi Pegawai dapat menghambat upaya menciptakan kebijakan HR yang lebih inklusif dan seimbang. Kurangnya data yang akurat dan lengkap menghambat perencanaan SDM yang efektif. Divisi Human Capital harus dapat meramalkan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, tetapi ini sulit dilakukan tanpa dasar data yang kuat. Ketidakakuratan data dan masalah demografi dapat menyebabkan inefisiensi dalam berbagai proses HR, seperti penggajian, alokasi sumber daya, dan perekrutan. Inefisiensi ini dapat memengaruhi produktivitas.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan yang dilakukan oleh peneliti pada Divisi *Human Capital* PT X, peneliti menemukan adanya masalah saat penarikan data pegawai tidak lengkap sehingga masih banyak yang harus diperbaiki dan disesuaikan dengan kondisi sekarang.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara singkat dengan salah satu Pegawai divisi Human Capital pada PT X atas kurangnya pengaruh dengan gaya kepemimpinan yang kurang efektif yang mengakibatkan tidak lengkapnya data base Pegawai dikarenakan Pegawai tidak update status terbaru sehingga saat penarikan data dari sistem tidak lengkap untuk membuat laporan dan demografi Pegawai. Sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif seperti salah satunya gaya kepemimpinan transformational yang memfokuskan pada menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi dan memperhatikan/mengupdate data base pribadi demi kebaikan Instansi. Apabila pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformational maka kinerja Pegawai akan semakin membaik.

Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, dan peran ini melibatkan berbagai fungsi dan tanggung jawab yang berkontribusi pada kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan. Kesadaran akan pentingnya peran manusia dalam organisasi berkembang ketika produktivitas Pegawai ternyata mempengaruhi daya saing perusahaan. Faktor manusia menjadi bagian penting dalam perusahaan karena pengelolaan Pegawai yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja di satu sisi dan daya saing perusahaan di sisi lain. (Mukrimaa et al., 2016)

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berPerusahaan, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Kehidupan Perusahaan yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu Perusahaan, baik itu Perusahaan pemerintah, industri, pendidikan, dan lain-lain. Jika sumber daya manusia suatu Perusahaan dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka Perusahaan tersebut akan mampu beroperasi secara maksimal. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu Perusahaan dalam mencapai tujuan menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dalam suatu perusahaan, diperlukan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat diandalkan, memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan memiliki visi yang sama dengan perusahaan atau perusahaan tersebut. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu: (1) Fungsi Manajerial, yang berisi (a) Perencanaan, (b) Perusaahaan, (c) pengarahan, (d) Pengendalian, (2) Operasional, yang berisi (a) Pengadaan, (b) Pengembangan, (c) Kompensasi, (d) Pengintegrasian, (e) Pemeliharaan, (f) Kedisiplinan, (g) Pemberhentian. Manajemen sumber daya manusia memiliki komponen, yaitu: (1) Pengusaha, (2) Pegawai, (3) Pemimpin (Rezeki, Fitri; Yusup & Dkk, 2021).

Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting di dalam sebuah perusahaan yang dimana kepemimpinan adalah proses di mana individu atau kelompok memberikan arahan, visi, dan pengaruh kepada orang lain atau anggota kelompok dalam upaya mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk

memotivasi, mengarahkan, dan mengelola orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan pengambilan keputusan, komunikasi efektif, pengembangan strategi, dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mengikuti visi atau arahan yang telah ditetapkan.

Menurut (Jintar, 2022) Seorang pemimpin bisa mempengaruhi bawahannya dengan gaya dan pendekatan kepemimpinan yang mereka gunakan dalam menjalankan Perusahaan dan bisnisnya. Seorang pemimpin yang kompeten mampu menghasilkan suasana yang mendukung untuk mendorong anggota Perusahaan agar selalu bersemangat dalam bekerja. Dalam konteks ini, menjadi hal yang sangat penting menentukan gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk menginspirasi agar bawahannya bisa bekerja secara lebih baik.

Kepemimpinan dapat muncul dalam berbagai konteks, termasuk dalam bisnis, politik, pendidikan, dan Perusahaan lainnya. Ada berbagai gaya kepemimpinan yang berbeda, seperti kepemimpinan otoriter, demokratis, transaksional, transformasional, dan banyak lagi, yang sesuai dengan situasi dan karakteristik kelompok yang dipimpin. Kepemimpinan merupakan komponen kunci dalam menggerakkan individu dan kelompok menuju pencapaian tujuan bersama dan perkembangan Perusahaan atau komunitas.

Jenis Gaya atau Model Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Menurut Hersey dan Blanchard (1992) “gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan melalui orang lain yang dipersepsikan orang-orang itu”. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting dari kesuksesan suatu Perusahaan. Menurut Flippo (1992) merumuskan gaya kepemimpinan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan orang dan personalia guna mengejar beberapa sasaran (Wicaksana & Rachman, 2018).

Banyak studi mengenai kecakapan kepemimpinan (leadership skills) yang dibahas dari berbagai perspektif yang telah dilakukan oleh para peneliti. Beberapa model kepemimpinan tersebut, berikut ini:

1. Model Watak Kepemimpinan (Traits Model of Leadership) Model watak kepemimpinan

merupakan satu diantara beberapa model kepemimpinan yang kita kenal. Pada umumnya studi-studi kepemimpinan pada tahap awal mencoba meneliti tentang watak individu yang melekat pada diri para pemimpin, seperti: kecerdasan, kejujuran, kematangan, ketegasan, kecakapan berbicara, kesupelan dalam bergaul, status sosial ekonomi mereka dan lain-lain (Bass 1960).

2. Model Transaksional Inti kepemimpinan transaksional adalah menekankan transaksi di antara pemimpin dan bawahan memungkinkan pemimpin memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan reward dengan kinerja tertentu.
3. Model Kepemimpinan Situasional (Model of Situational Leadership) Studi-studi tentang kepemimpinan situasional mencoba mengidentifikasi karakteristik situasi atau keadaan sebagai faktor penentu utama yang membuat seorang pemimpin berhasil melaksanakan tugas-tugas Perusahaan secara efektif dan efisien. Juga, model ini membahas aspek kepemimpinan lebih berdasarkan fungsinya, bukan lagi hanya berdasarkan watak kepribadian pemimpin.
4. Model Pemimpin yang Efektif (Model of Effective Leaders) Model kepemimpinan selanjutnya adalah model pemimpin yang efektif. Model kajian kepemimpinan ini memberikan informasi tentang tipe-tipe tingkah laku pemimpin yang efektif. Tingkah laku pemimpin dapat dikategorikan menjadi dua dimensi, yaitu struktur kelembagaan dan konsiderasi. Dimensi struktur kelembagaan menggambarkan sampai sejauh mana para pemimpin mendefinisikan dan menyusun interaksi kelompok dalam rangka pencapaian tujuan Perusahaan, serta sampai sejauh mana para pemimpin mengorganisasikan kegiatan-kegiatan kelompok mereka. Dimensi konsiderasi menggambarkan sampai sejauh mana tingkat hubungan kerja antara pemimpin dan bawahannya, dan sampai sejauh mana pemimpin memperhatikan kebutuhan sosial dan emosi bagi bawahan.
5. Model Kepemimpinan Visioner Visi selalu berhubungan dengan masa depan, dan merupakan awal masa depan yang dicita-citakan. Visi merupakan sebuah gagasan atau gambaran tentang masa depan yang lebih baik bagi Perusahaan. Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk mencetuskan ide atau gagasan suatu visi selanjutnya melalui dialog yang kritis dengan unsur pimpinan lainnya merumuskan masa depan Perusahaan yang dicita-citakan yang harus dicapai melalui komitmen semua anggota Perusahaan melalui proses sosialisasi transformasi,

implementasi gagasan-gagasan ideal oleh pemimpin Perusahaan (Veithzal Rivai, dkk., 2013).

7. Contingency Model Model kepemimpinan kontingensi memfokuskan perhatian yang lebih luas pada aspek-aspek yang berkaitan antara kondisi atau variabel situasional dengan watak atau tingkah laku dan kriteria kinerja pemimpin. Model kepemimpinan Fiedler (1967) disebut sebagai model kontingensi, karena model tersebut beranggapan bahwa kontribusi pemimpin terhadap keefektifan kinerja kelompok tergantung pada cara atau gaya kepemimpinan dan kesesuaian situasi yang dihadapinya.
8. Menurut Burns (1978), kepemimpinan transformasional adalah suatu proses di mana "pemimpin dan pengikut saling mengangkat diri mereka ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi." Dalam pandangan Burns, kepemimpinan transformasional tidak terbatas pada posisi atau jabatan tertentu dalam Perusahaan, dan siapa pun dalam Perusahaan memiliki potensi untuk menunjukkan gaya kepemimpinan ini. Salah satu ciri utama kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk berperan sebagai agen perubahan bagi Perusahaan, yang berarti pemimpin ini mampu menciptakan strategi baru untuk meningkatkan praktik-praktik Perusahaan yang lebih relevan.
9. Model Kepemimpinan Spiritual Kepemimpinan spiritual menurut Tobroni (2010) adalah kepemimpinan yang berbasis pada etika religius atau kepemimpinan atas nama Tuhan. Atau kepemimpinan yang terilhami oleh perilaku etis Tuhan dalam memimpin makhluk-makhluk-Nya. Dalam panggung sejarah, para Rasul Tuhan adalah contoh terbaik bagaimana kepemimpinan spiritual ditegakkan (Sutikno, 2018).

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai perilaku kepemimpinan yang mengubah norma-norma dan nilai-nilai dari Pegawai, memotivasi mereka untuk melakukan melampaui harapan mereka sendiri (Bass, 1990). Pegawai yang mendapat support secara personal, inspirasi, dan kualitas kepelatihan dari pemimpinnya akan menimbulkan pengalaman bekerja yang menantang, terlibat dan terpuaskan. Hal tersebut akan berkonsekuensi terhadap keterikatan Pegawai pada Pegaiaannya (Tims et al., 2011) (Narasaputra, 2022). Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Randy et al., 2019).

Menurut O'Leary (2001) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang

digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja mencapai serangkaian sasaran Perusahaan yang sepenuhnya baru. Sedangkan menurut Bass dalam Yukl (2001) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin (Wicaksana & Rachman, 2018).

Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting di perusahaan dalam menginspirasi perubahan positif dan memotivasi Pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Berikut adalah beberapa peran utama kepemimpinan transformasional di perusahaan: (1) Menginspirasi dan Memotivasi, (2) Mendorong Inovasi, (3) Mengembangkan Pegawai, (4) Membangun Hubungan yang Kuat, (5) Menghadapai Perubahan, (6) Menetapkan Standar Tinggi, (7) Mengkomunikasikan Visi, (8) Mengatasi Konflik, (9) Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Lainnya.

Kepemimpinan transformasional dapat membantu perusahaan mengatasi tantangan, memaksimalkan potensi Pegawai, dan menciptakan lingkungan yang inovatif dan berkinerja tinggi. Ini adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada mengubah budaya dan menginspirasi orang untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada yang mereka harapkan. Kepemimpinan transformasional merupakan paradigma yang baru dalam memahami kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional dinilai lebih mampu menangkap fenomena kepemimpinan dibanding tipe-tipe kepemimpinan sebelumnya. Oleh karena itu, banyak peneliti dan praktisi manajemen sepakat bahwa tipe kepemimpinan ini merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin dan sekaligus menyempurnakan ide- ide yang dikembangkan dalam tipe- tipe kepemimpinan sebelumnya (Wicaksana & Rachman, 2018).

Metode Penelitian

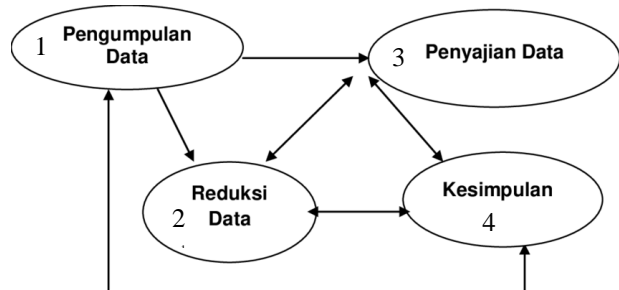
Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini melibatkan berbagai metode yang khas dalam penelitian kualitatif seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Penelitian kualitatif berusaha untuk mengungkap dan memahami perspektif yang berbeda dari individu yang berbeda. Salah satu metode yang sering digunakan dalam pendekatan kualitatif ini adalah studi kasus.

Tabel 1. Data Partisipan (Data diolah oleh peneliti)

No	Partisipan	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Jabatan
1	Partisipan A	P	5 Tahun	Manajer <i>Human Capital</i>
2	Partisipan B	L	3 Tahun	Staf <i>Human Capital</i>
3	Partisipan C	L	4 Tahun	Staf <i>Human Capital</i>
4	Partisipan D	P	3 Tahun	Staf <i>Human Capital</i>

Sesuai tabel di atas Informan ini sendiri adalah beberapa pegawai yang ditetapkan untuk menjabat pada divisi *Human Capital* PT X. informan termasuk Manajer dan beberapa staf yang bekerja pada divisi *Human Capital* PT X. Teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data melalui wawancara kepada pegawai yang terkait dengan topik yang dibahas atau yang sedang diteliti, selain itu peneliti melakukan observasi secara langsung ke lapangan. Peneliti melakukan wawancara dan observasi di PT X, dalam penelitian ini sebagai informan adalah bagian *Human Capital* PT X.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data model interaktif menurut Miles dan Huberman (1984) yang terdiri atas empat tahapan



Gambar 1. Komponen Analisis Data Model Interaktif Miles dan Huberman (<https://www.researchgate.net/>)

1. Pengumpulan Data

Pada tahap ini penulis akan mengumpulkan data dengan terjun secara langsung

di tempat penelitian. Data-data yang dikumpulkan adalah data-data yang bersumber dari wawancara, observasi atau pengamatan, dan studi kepustakaan.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pengolahan data yang diperoleh dari penelitian lapangan. Dalam proses ini, penulis menyusun dan menguraikan data tersebut dengan rinci dalam bentuk laporan atau deskripsi yang lebih terstruktur. Reduksi data bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan jelas mengenai hasil pengamatan yang telah dilakukan, serta membuat data tersebut lebih mudah diakses dan ditemukan oleh penulis jika dibutuhkan kembali di masa depan.

Nantinya data yang diperoleh di lapangan diterjemahkan dalam uraian laporan yang lengkap dan terinci. Data dan laporan lapangan kemudian di reduksi, dirangkum dan memilah hal yang pokok, memfokuskan hal yang penting kemudian dicari tema yang sesuai dengan penelitian.

3. Display Data

Data ditampilkan dengan mengikuti berbagai aspek dan kategori yang relevan, dan setiap potongan data dilengkapi dengan kode sumber yang mengidentifikasi asal data tersebut. Penyajian data menggunakan bentuk teks naratif, yang tidak menutup kemungkinan penggunaan tabel atau gambar untuk mendukung penyajian. Sebagaimana halnya dengan reduksi data, penyajian data tidaklah terpisah dari analisis. Kegiatan dalam penyajian data ini juga merupakan bagian dari analisis.

4. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif didasarkan pada analisis keteraturan pola-pola, penjelasan, dan kategori yang muncul selama penelitian. Namun, penting untuk diingat bahwa kesimpulan ini mungkin mampu menjawab rumusan masalah awal, tetapi juga bisa saja belum memberikan jawaban yang lengkap, di mana pemahaman dan interpretasi data dapat berkembang seiring dengan perkembangan penelitian di lapangan. karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penulis berada di lapangan.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional pada divisi *Human Capital* PT X, mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional dapat digunakan untuk menciptakan tim yang kuat dan efektif. Mengingat peran seorang pemimpin atau manajer memiliki dampak yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang efektif mampu memberikan pengaruh positif dan dorongan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan bersama, dengan mengoptimalkan potensi individu yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang baik dapat menghambat kinerja pegawai dan bahkan berpotensi menurunkan produktivitas.

Kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin melibatkan pengalaman yang luas dan pengetahuan yang mendalam. Hal ini akan membuat orang lain secara alami memilihnya sebagai pemimpin atau panutan, karena dianggap memiliki kapasitas untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain atau kelompok. Dengan kemampuannya ini, seorang pemimpin harus mampu memahami bagaimana para pengikutnya menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga dapat mengukur kinerja masing-masing anggota tim dengan baik. Setiap pemimpin perlu memiliki gaya kepemimpinan yang unik atau karakteristiknya sendiri ketika memimpin sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan penilaian positif dari anggota divisi atau bawahannya, seorang pemimpin harus mampu memilih dan menyesuaikan gaya kepemimpinan yang paling cocok untuk situasi atau konteks di mana mereka beroperasi.

Pemimpin yang kompeten memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana yang mendukung di lingkungan kerja. Mereka mampu memotivasi anggota Perusahaan agar selalu bersemangat dalam bekerja. Dalam konteks ini, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi faktor yang sangat penting. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat menjadi kunci untuk menginspirasi bawahannya agar bekerja secara lebih baik. Gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam pengaruh seorang pemimpin terhadap bawahannya. Hal ini sesuai dengan teori yang disebutkan dalam studi oleh Jintar (2022) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya melalui gaya dan pendekatan kepemimpinan yang mereka terapkan dalam menjalankan Perusahaan dan bisnis.

Dampak positif dari gaya kepemimpinan transformational, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki dampak yang signifikan di berbagai aspek Perusahaan. Pertama, gaya kepemimpinan transformational mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka, memotivasi mereka untuk berinovasi, dan berpikir kreatif. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim. Kedua, pemimpin transformational mempromosikan budaya Perusahaan yang kuat dengan fokus pada komunikasi terbuka dan kerja tim. Hal ini memperkuat ikatan antara karyawan dan visi perusahaan, meningkatkan komitmen dan loyalitas. Ketiga, pemimpin yang menerapkan gaya ini membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dan efisien, serta dalam menyelesaikan masalah Perusahaan dengan cara yang kreatif.

Secara keseluruhan, bahwa gaya kepemimpinan transformational memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas, inovasi, komitmen, dan kemampuan Perusahaan untuk mengatasi masalah. Gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, kolaboratif, dan inovatif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kesuksesan Perusahaan secara keseluruhan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis semua data diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Peran Penting Kepemimpinan: Peran seorang pemimpin dalam sebuah Perusahaan sangat penting. Pemimpin harus memiliki kemampuan dan pengetahuan yang luas untuk memimpin dan mempengaruhi anggota tim atau bawahannya. Hal ini mencakup kemampuan untuk memahami kebutuhan dan kinerja bawahannya.
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional: Gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan dalam Perusahaan. Ini termasuk kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan menciptakan kepercayaan dan kesetiaan di antara bawahan. Gaya ini juga mempromosikan kerja tim yang kuat, inovasi, dan komunikasi terbuka.
3. Perusahaan perlu mempertimbangkan bagaimana menggabungkan kepemimpinan transformasional dengan manajemen yang efektif untuk mencapai sasaran baru dengan cara yang efisien. Hal ini melibatkan pelatihan dan pengembangan pemimpin, pengukuran

kemajuan, dan pengelolaan sumber daya yang bijaksana.

Daftar Pustaka

- Flippo. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalah/jikk/article/view/19>
- Jintar, C. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 3(1), 4727–4730.
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., غسان, د., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan. In *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* (Vol. 6, Issue August).
- Narosaputra, D. A. N. (2022). Pentingnya Kepemimpinan Transformasional Dalam Keterlibatan Kerja. *Psikodinamika - Jurnal Literasi Psikologi*, 2(1), 58–59. <https://doi.org/10.36636/psikodinamika.v2i1.1243>
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 3. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2562>
- Rezeki, Fitri; Yusup, M. H., & Dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bandung* (Vol. 1).
- Riwukore, J. R., Alie, M., & Habaora, F. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur). *Jurnal Ecoment Global*, 6(1), 87–96. <https://doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1327>
- Sutikno, D. M. S. (2018). PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan. In *Holistica*.
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 3, Issue 1).