

ANALISIS MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL DALAM LINGKUNGAN PENDIDIKAN

Ratna Siti Maulida¹, Rizqi Nurlaili Muiz², Machdum Bachtiar³, Eneng Muslihah⁴

¹²³⁴UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

242625108.ratnasitimaulida@uinbanten.ac.id

242625107.rizqinurlailimuiz@uinbanten.ac.id

machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id

eneng.muslihah@uinbanten.ac.id

ABSTRACT

The success of an organization is largely determined by effective leadership. The two most studied and applied leadership approaches in the context of modern management are transformational leadership and transactional leadership. Transformational leadership focuses on efforts to inspire, motivate, and empower organizational members to go beyond personal interests to achieve a common goal. Transformational leaders emphasize long-term vision, positive change, and individual development. Meanwhile, transactional leadership emphasizes the exchange relationship between leader and subordinate, where performance is rewarded through a clear system of rewards and punishments. This research aims to analyze the characteristics, strengths, and shortcomings of each leadership style, as well as its impact on organizational performance. The results of the study show that both leadership styles have complementary roles in various situations, and their effectiveness is greatly influenced by the organizational context, work culture, and characteristics of the individuals involved. A deep understanding of these two styles can assist leaders in choosing the right approach to improve leadership effectiveness and overall organizational success.

Keywords: transformational leadership, transactional leadership, organization,

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kepemimpinan yang efektif. Dua pendekatan kepemimpinan yang paling banyak dikaji dan diterapkan dalam konteks manajemen modern adalah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional berfokus pada upaya untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan anggota organisasi agar melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan bersama. Pemimpin transformasional menekankan visi jangka panjang, perubahan positif, serta pengembangan individu. Sementara itu, kepemimpinan transaksional menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana kinerja dihargai melalui sistem imbalan dan hukuman yang jelas. Penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis karakteristik, kelebihan, dan kekurangan masing-masing gaya kepemimpinan, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Hasil studi menunjukkan bahwa kedua gaya kepemimpinan memiliki peran yang saling melengkapi dalam berbagai situasi, dan efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, budaya kerja, serta karakteristik individu yang terlibat. Pemahaman yang mendalam mengenai kedua gaya ini dapat membantu pemimpin dalam memilih pendekatan yang tepat guna meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, organisasi,

A. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam menentukan arah, kinerja, dan keberhasilan suatu organisasi.¹ Dalam era yang terus berkembang dengan tantangan globalisasi, kemajuan teknologi, dan dinamika pasar yang tinggi, kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia dan mendorong perubahan menjadi sangat penting. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri². Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang

menyangkut kemampuannya dalam memimpin.³ Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Seorang pemimpin mempunyai peranan yang strategis yaitu sebagai manajer, semestinya memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan perkembangan dan pelayanan yang prima pada masa sekarang dan yang akan datang agar dapat lebih memahami tugas dan fungsi pokok sebagai pemimpin.⁴ Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku para bawahan melalui gaya atau pendekatan yang digunakan untuk mengelola organisasi.⁵

¹Ratna Siti Maulida et al., "Analysis Of Charismatic And Visionary Leadership Models," *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 10, no. 03 (2025): 392–401.

²Mesiono Mesiono et al., "Dinamika Kepemimpinan Perguruan Tinggi: Tantangan Dan Strategi Manajemen Untuk Menanggapi Perubahan Cepat Di Era Globalisasi," *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 3 (2024): 3146–3153.

³Tri Fenny Ramadani et al., "Eksplorasi Konsep Dan Model Kepemimpinan Dalam Manajemen Strategik," *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* 2, no. 2 (2024): 243–264.

⁴H Masduki Duryat and others, *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan* (Penerbit Alfabeta, 2021).

⁵Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (Kencana, 2018).

adapun salah satu dari model kepemimpinan yaitu model kepemimpinan transaksional didasarkan pada otoritas birokrasi dan legitimasi di dalam organisasi. Pemimpin transaksional pada hakekatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.⁶ Di samping itu, pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi. Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggung jawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya.⁷ Dalam konteks ini, dua model kepemimpinan yang sering dibandingkan dan dikaji secara luas adalah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan bawahannya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dari sekadar kepentingan pribadi.⁸ Pemimpin transformasional berfokus pada perubahan positif, pengembangan potensi individu, dan penciptaan visi bersama. Di sisi lain, kepemimpinan transaksional berorientasi pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, dengan menitikberatkan pada kepatuhan terhadap aturan, penghargaan atas kinerja, serta penerapan sistem imbalan dan hukuman yang jelas.⁹ Kedua gaya kepemimpinan ini memiliki karakteristik, kelebihan, dan kekurangan masing-masing yang dapat memengaruhi efektivitas organisasi secara berbeda. Oleh karena itu, penting untuk memahami secara mendalam bagaimana kedua model kepemimpinan ini bekerja, serta bagaimana penerapannya dapat

⁶H Syaiful Sagala and S Sos, *Pendekatan & Model Kepemimpinan* (Prenada Media, 2018).

⁷Dwi Ari Wibawa, "Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional," *Yogyakarta: Pustaka Pelajar* (2012).

⁸Viola Cempaka, "Teori Kepemimpinan Transformasional Dan Implementasinya Dalam

Manajemen Madrasah," *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 2 (2025): 1231–1241.

⁹Yahya Mof, Dina Hermina, and others, "MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MODEL KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM," *Islamic Education* 3, no. 4 (2024): 43–66.

disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan kondisi lingkungan yang dihadapi.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan studi pustaka (*library research*) yakni penelitian yang bersumber dari bahan kepustakaan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam hal ini, peneliti melakukan eksplorasi terhadap sejumlah data baik itu data primer maupun data sekunder dengan langkah-langkah sebagai berikut: membaca serta menelaah secara mendalam data primer seperti buku, jurnal, artikel, tesis maupun disertasi yang terkait dengan pembahasan kepemimpinan transformasional dan transaksional.¹⁰

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yakni pengumpulan buku-buku, artikel, jurnal, opini yang di dalamnya mengungkap dan mengkaji tentang Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional, setelah seluruh data terkumpul kemudian dilakukan sebuah

pemilahan antara buku, artikel, jurnal yang membahas Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. Selanjutnya dilakukan analisis secara deduktif dan induktif. Analisis data merupakan suatu cara yang digunakan untuk mengolah data yang diperoleh selama penelitian dilakukan sehingga dapat ditarik kesimpulan.¹¹

Setelah data yang terkait terkumpul, maka peneliti mengungkap melalui analisis dengan metode deskriptif analisis. Deskriptif adalah metode yang menggunakan pencarian fakta yang diinterpretasi dengan tepat, sedangkan analisis adalah menguraikan sesuatu dengan cermat serta terarah.¹²

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi dan memotivasi pengikut atau tim untuk mencapai potensi tertinggi mereka,

¹⁰Yasmansyah Yasmansyah and Arman Husni, "Konsep Dasar Pendidikan Agama Islam," *Indonesian Research Journal on Education* 2, no. 2 (2022): 783–790.

¹¹Mohammad Mulyadi and others, "Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya," *Jurnal studi komunikasi dan media* 15, no. 1 (2011): 128–137.

¹² Lanny Nurhasanah, Bintang Panduraja Siburian, and Jihan Alfira Fitriana, "Pengaruh Globalisasi Terhadap Minat Generasi Muda Dalam Melestarikan Kesenian Tradisional Indonesia," *Jurnal Global Citizen: Jurnal Ilmiah Kajian Pendidikan Kewarganegaraan* 10, no. 2 (2021): 31–39.

menciptakan perubahan positif yang mendalam, dan mendorong pengembangan jangka panjang individu serta organisasi.¹³ Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menanamkan rasa percaya, bangga, dan loyalitas di antara anggota tim, menggerakkan mereka untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan demi tujuan bersama.¹⁴ 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.¹⁵

b. Karakteristik utama pemimpin transformasional
Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik utama yang membedakannya dari pemimpin

tipe lainnya, seperti pemimpin transaksional. Berikut adalah karakteristik utama dari kepemimpinan transformasional:

1. Visi dan Misi yang Kuat:
Pemimpin transformasional sering kali memiliki visi yang jelas dan menarik untuk masa depan. Mereka mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan tersebut.¹⁶
2. Inovasi dan Kreativitas:
Mereka mendorong inovasi dan berpikir kreatif di dalam tim. Pemimpin ini mendukung ide-ide baru dan terbuka terhadap perubahan untuk meningkatkan kinerja organisasi.
3. Keterlibatan Emosional:
Pemimpin transformasional mampu membangun hubungan emosional yang kuat dengan pengikutnya. Mereka peduli terhadap

¹³ Hasrat Putera Damai Daeli et al., "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur," *Jurnal Tadbir Peradaban* 4, no. 2 (2024): 404–419.

¹⁴ Cempaka, "Teori Kepemimpinan Transformasional Dan Implementasinya Dalam Manajemen Madrasah."

¹⁵ F S Anggraeni and others, *Kael: Pendekatan Strategis Merancang Sukses Melalui Knowledge Conversion* (Penerbit Peneleh, 2024).

¹⁶ Armiyanti Armiyanti et al., "Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan," *Jurnal Educatio Fkip Unma* 9, no. 2 (2023): 1061–1070.

kebutuhan dan perasaan anggotanya, menciptakan lingkungan kerja yang positif.¹⁷

4. Pemberdayaan: Mereka memberdayakan anggota tim dengan memberikan tanggung jawab dan otonomi dalam pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan rasa percaya diri dan keterlibatan.
5. Dukungan dan Pengembangan Individu: Pemimpin ini fokus pada pertumbuhan dan pengembangan individu dalam tim. Mereka menyediakan mentor, bimbingan, dan pelatihan untuk membantu anggota tim mencapai potensi mereka.
6. Komunikasi Dua Arah: Mereka mendorong komunikasi terbuka, di mana umpan balik dari anggota tim sangat dihargai. Diskusi tim dan

kolaborasi menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan.

7. Keteladanan: Pemimpin transformasional menjadi panutan bagi tim. Mereka menunjukkan nilai-nilai dan perilaku yang mereka harapkan dari anggota tim, sehingga membangun kepercayaan dan penghormatan.¹⁸
 8. Fokus pada Transformasi: Pemimpin ini berkomitmen untuk mendorong perubahan
- c. Kelebihan dan kekurangan kepemimpinan transformasional
- Adapun Kelebihan kepemimpinan transformasional
1. Meningkatkan Motivasi
Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan membangkitkan semangat kerja yang tinggi melalui visi yang jelas dan bermakna.¹⁹
 2. Mendorong Inovasi dan Perubahan Positif Gaya ini mendorong kreativitas dan

¹⁷Ahmad Mukhtar and others, *Psikologi Kepemimpinan* (Dira Media Kreasindo, 2025).

¹⁸Lily Dianafitry Hasan et al., *Kepemimpinan: Mewujudkan Hal-Hal Luar Biasa Dalam*

Organisasi (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025).

¹⁹Riyanto Wujarso, *Kepemimpinan: Di Era Kekinian* (Asadel Liamsindo Teknologi, 2023).

keberanian untuk mencoba hal-hal baru, sehingga cocok untuk organisasi yang ingin berkembang atau bertransformasi.²⁰

3. Membangun Hubungan yang Kuat Pemimpin memperhatikan kebutuhan individu (individual consideration), sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling percaya.
4. Mengembangkan Potensi Bawahan Pemimpin berperan sebagai mentor atau coach, membantu bawahan untuk tumbuh secara pribadi dan profesional.
5. Meningkatkan Kinerja Organisasi Dengan motivasi dan visi yang kuat, kinerja individu dan tim cenderung meningkat secara signifikan.

Adapun Kekurangan kepemimpinan transformasional

1. Kurang Efektif dalam Situasi Krisis atau Mendesak. Karena proses pengaruhnya bersifat jangka panjang dan berbasis inspirasi, gaya ini bisa kurang

tepat dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat dan tegas.

2. Tergantung pada Karisma Pemimpin. Gaya ini sangat mengandalkan kemampuan personal pemimpin dalam menginspirasi; jika karisma kurang, efektivitasnya bisa menurun.
3. Risiko Terlalu Fokus pada Visi Jangka Panjang. Pemimpin transformasional terkadang terlalu fokus pada masa depan hingga mengabaikan kebutuhan operasional jangka pendek.
4. Tidak Cocok untuk Semua Tipe Bawahan. Tidak semua individu termotivasi oleh visi atau pengembangan diri; sebagian lebih menyukai instruksi yang jelas dan imbalan konkret (gaya transaksional).
5. Memerlukan Waktu dan Energi yang Besar Dibutuhkan komitmen tinggi dari pemimpin untuk terus terlibat, membimbing, dan

²⁰Ari Wibowo Sembiring et al., "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Inovasi Dalam Organisasi Kewirausahaan," *Wawasan: Jurnal*

Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan 2, no. 1 (2024): 231–238.

menginspirasi
konsisten.

secara

telah berhasil memenuhi
komitmen para pemimpin atau
organisasi.²¹

1. Kepemimpinan Transaksional

A. Pengertian kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan bergaya transaksional. Secara harfiah berarti "sebuah transaksi atau terjadi pertukaran" karena itu, kepemimpinan transaksional berurusan dengan pertukaran antara pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan bergaya transaksional sebagai transaksi antara pengikut dan pemimpin untuk hasil yang diinginkan dengan cara memenuhi keinginan pemimpin dan yang sebuah harapan dari pengikut, yang melibatkan janji atau komitmen secara hormat dan kepercayaan. Pemimpin transaksional juga yang mengakomodasi kepentingan bawahannya dengan memberikan kontingen insentif, kehormatan dan janji kepada bawahan yang

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin memberikan penghargaan dan menerapkan hukuman untuk memotivasi kepatuhan dan mencapai tujuan organisasi yang jelas dan terstruktur.²² Gaya ini menekankan stabilitas dan kinerja, dengan pemimpin memberikan arahan spesifik dan insentif berdasarkan kinerja, atau tindakan korektif saat kinerja menurun.²³ Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana kinerja dihargai dengan imbalan tertentu dan ketidakpatuhan dikenai hukuman.²⁴ Pemimpin transaksional menetapkan tujuan yang jelas, menentukan peran dan tugas secara

²¹Muh Khoirul Rifa'i, *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Konsep Dasar Dan Teori Memimpin Lembaga Pendidikan Islam* (Garudhawaca, 2023).

²² Muhammad Subhan Iswahyudi et al., *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik* (PT. Green Pustaka Indonesia, 2023).

²³ Danang Nugroho et al., "Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan

Literatur," *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik* 1, no. 3 (2024): 1–10.

²⁴ Faizal Akhmad Adi Masbukhin et al., "Studi Kasus Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Kepala Sekolah Di Yogyakarta," *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI* 11, no. 3 (2024): 204–219.

spesifik, serta mengawasi kinerja bawahan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai standar yang telah ditetapkan.²⁵

Dalam kepemimpinan ini, tujuan utama pemimpin adalah menjaga stabilitas, efisiensi, dan keteraturan organisasi melalui sistem kontrol yang ketat dan penghargaan yang bersifat formal. Kepemimpinan transaksional cocok diterapkan dalam situasi yang rutin, terstruktur, atau di mana hasil yang terukur menjadi prioritas utama.

B. Karakteristik pemimpin transaksional

1. Imbalan Bersyarat (Contingent Reward):

Pemimpin memberikan penghargaan atau insentif ketika bawahan memenuhi ekspektasi atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁶

2. Manajemen dengan Pengecualian (Management by Exception):

Pemimpin mengambil tindakan korektif atau intervensi ketika ada penyimpangan dari standar kinerja. Ini bisa berupa:

- a. Aktif: Pemimpin secara proaktif memantau kinerja dan mengantisipasi masalah sebelum terjadi.
- b. Pasif: Pemimpin hanya melakukan intervensi ketika masalah sudah menjadi serius atau telah teridentifikasi.

3. Fokus pada Status Quo:

Pemimpin transaksional lebih mengutamakan stabilitas dan mempertahankan sistem yang ada daripada mendorong perubahan atau inovasi.

4. Tujuan Jangka Pendek yang Jelas:

Pendekatan ini efektif untuk mencapai target-target spesifik dan terukur dalam jangka waktu yang jelas.

c. Kelebihan dan kekurangan kepemimpinan transaksional.

Kelebihan Kepemimpinan Transaksional:

1. Kinerja Terukur: Pemimpin transaksional menetapkan tujuan dan standar yang jelas, sehingga hasil kinerja dapat diukur dengan mudah. Ini memungkinkan untuk

²⁵ Bukman Lian, "Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai," *Palembang: CV. Amanah* (2017).

²⁶ rizky Mubarak, "Kepemimpinan Transaksional Di Pt. Affindia Karya Bintang" (2025).

- evaluasi dan penilaian yang objektif.²⁷
2. Pencapaian Tujuan Pendek: Dengan fokus pada hasil jangka pendek, kepemimpinan transaksional dapat memfasilitasi pencapaian tujuan cepat, terutama dalam situasi yang membutuhkan penyelesaian masalah secara segera.²⁸
3. Struktur yang Jelas: Kepemimpinan ini menciptakan struktur dan hierarki yang jelas dalam organisasi, yang membantu dalam memudahkan pengelolaan dan penyelesaian tugas-tugas.²⁹
4. Pengawasan yang Ketat: Pemimpin transaksional sering kali lebih terlibat dalam pengawasan karyawan, sehingga potensi masalah dapat diidentifikasi lebih awal dan ditangani dengan segera.
5. Motivasi melalui Imbalan: Pemimpin transaksional dapat memotivasi anggota tim melalui sistem imbalan, yang dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok.
- Kekurangan Kepemimpinan Transaksional:
1. Kurang Mendorong Inovasi: Keterfokusan pada prosedur dan hasil yang sudah ada dapat menghambat kreativitas dan inovasi. Organisasi yang dipimpin dengan gaya ini mungkin tertinggal dalam hal perkembangan baru.
 2. Memproduksi Kebergantungan: Ketergantungan pada imbalan bisa membuat anggota tim hanya bekerja untuk insentif, bukan untuk motivasi intrinsik atau komitmen jangka panjang terhadap organisasi.³⁰
 3. Resistensi terhadap Perubahan: Pemimpin transaksional sering kali tidak siap untuk mengatasi

²⁷ Akhmad Fauzi and others, *Manajemen Kinerja* (Airlangga university press, 2020).

²⁸ Norbertus Tri Suswanto Saptadi et al., *Pendidikan Vokasional: Teori Dan Praktik* (Sada Kurnia Pustaka, 2025).

²⁹ Ardi Galih Pangestu and Puput Hilma Purnama, "Peran Struktur Organisasi Dalam Kunci Sukses Kinerja Dan Efisiensi Karyawan Koperasi Laboratorium Bisnis Politeknik Negeri Bandung,"

Indonesian Journal of Public Administration Review 1, no. 3 (2024): 9.

³⁰ Lisa Rosa Liana, "Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Insentif Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Technology Karya Mandiri Di Jakarta)" (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta, 2019).

perubahan besar dalam lingkungan organisasi, yang bisa membuat organisasi sulit beradaptasi dengan perubahan yang diperlukan.

4. Relasi Terbatas: Fokus pada pertukaran yang bersifat transaksional terkadang membuat hubungan interpersonal antara pemimpin dan pengikut menjadi kurang mendalam, sehingga dapat mengurangi ikatan tim.³¹
5. Pemusatan Kekuasaan: Pemimpin transaksional cenderung memegang kekuasaan dan kontrol yang besar, yang dapat mengurangi inisiatif dan keterlibatan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan.
6. Kepemimpinan transaksional dapat efektif dalam situasi tertentu, tetapi penting untuk mempertimbangkan konteks dan kebutuhan organisasi ketika memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai.

E. Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional dan transaksional merupakan dua pendekatan yang memiliki peran penting dalam mengarahkan dan mengelola organisasi. Kepemimpinan transformasional menekankan pada inspirasi, perubahan, dan pengembangan individu, sehingga lebih cocok diterapkan dalam situasi yang membutuhkan inovasi, visi jangka panjang, dan perubahan budaya organisasi. Sementara itu, kepemimpinan transaksional berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek melalui sistem penghargaan dan hukuman, serta lebih efektif dalam lingkungan yang stabil dan terstruktur.

Meskipun berbeda dalam pendekatannya, kedua gaya kepemimpinan ini tidak saling bertentangan, melainkan dapat saling melengkapi. Seorang pemimpin yang efektif sebaiknya mampu menggabungkan kedua gaya ini secara fleksibel, tergantung pada situasi, karakteristik tim, dan tujuan organisasi. Dengan memahami kelebihan dan keterbatasan masing-masing gaya, pemimpin dapat

³¹Abdul Kadir Abdus Syakur et al., *Kepemimpinan: Teori Pimpinan Dalam*

Mempengaruhi Kinerja Tim (PT. Green Pustaka Indonesia, 2025).

mengoptimalkan peran dan tanggung jawabnya dalam mencapai keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, F S, and others. *Kael: Pendekatan Strategis Merancang Sukses Melalui Knowledge Conversion*. Penerbit Peneleh, 2024.

Armiyanti, Armiyanti, Tatang Sutrisna, Lia Yulianti, Nova Rati Lova, and Endang Komara. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan." *Jurnal Educatio Fkip Unma* 9, no. 2 (2023): 1061–1070.

Cempaka, Viola. "Teori Kepemimpinan Transformasional Dan Implementasinya Dalam Manajemen Madrasah." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 2 (2025): 1231–1241.

Daeli, Hasrat Putera Damai, Teuku Alexander Azwani Amzul, Susanto Yogo Purnomo, Lisandari Gunawan, Ari Prihatni, and Lolitandari Gunawan. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya

Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur." *Jurnal Tadbir Peradaban* 4, no. 2 (2024): 404–419.

Duryat, H Masduki, and others. *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta, 2021.

Fauzi, Akhmad, and others. *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press, 2020.

Hasan, Lily Dianafitry, Rendi Yudhistira Pattiasina, Zeanette Tiarma Lisbet, and Niar Astaginy. *Kepemimpinan:: Mewujudkan Hal-Hal Luar Biasa Dalam Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025.

Iswahyudi, Muhammad Subhan, Musran Munizu, Ahmad Mukhtar, Syamsiah Badruddin, Lilis Suryani, Rizqi Kustanti, Lokita Pramesti Dewi, et al. *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia, 2023.

Lian, Bukman. "Kepemimpinan Dan

- Kualitas Kinerja Pegawai.”
Palembang: CV. Amanah (2017).
- Masbukhin, Faizal Akhmad Adi, Achmad Anwar Abidin, Sukirno Hadi Raharjo, and Siti Utami Dewi Ningrum. “Studi Kasus Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Kepala Sekolah Di Yogyakarta.” *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI* 11, no. 3 (2024): 204–219.
- Maulida, Ratna Siti, Maharani Windu Utami, Encep Syarifudin, and Rifyal Ahmad Lugowi. “Analysis Of Charismatic And Visionary Leadership Models.” *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 10, no. 03 (2025): 392–401.
- Mesiono, Mesiono, Wasiyem Wasiyem, Netty Zakiyah, Muhammad Fahrezi, Intan Nursakinah, and Muhammad Taufiq Azhari. “Dinamika Kepemimpinan Perguruan Tinggi: Tantangan Dan Strategi Manajemen Untuk Menanggapi Perubahan Cepat Di Era Globalisasi.” *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 3 (2024): 3146–3153.
- Mof, Yahya, Dina Hermina, and others. “Model Kepemimpinan Transformasional Dan Model Kepemimpinan Transaksional Dalam Lembaga Pendidikan Islam.” *Islamic Education* 3, no. 4 (2024): 43–66.
- Mubarok, Rizky. “Kepemimpinan Transaksional Di Pt. Affindia Karya Bintang” (2025).
- Muktamar, Ahmad, and others. *Psikologi Kepemimpinan*. Dira Media Kreasindo, 2025.
- Mulyadi, Mohammad, and others. “Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya.” *Jurnal studi komunikasi dan media* 15, no. 1 (2011): 128–137.
- Nugroho, Danang, Anggita Nahwa Firdausi, Edgina Hartahartina, Nurul Maulani Hasanah, and Melati Rahma Anggraeni. “Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur.” *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik* 1, no. 3 (2024): 1–10.
- Nurhasanah, Lanny, Bintang Panduraja Siburian, and Jihan Alfira Fitriana. “Pengaruh

- Globalisasi Terhadap Minat Generasi Muda Dalam Melestarikan Kesenian Tradisional Indonesia.” *Jurnal Global Citizen: Jurnal Ilmiah Kajian Pendidikan Kewarganegaraan* 10, no. 2 (2021): 31–39.
- Pangestu, Ardi Galih, and Puput Hilma Purnama. “Peran Struktur Organisasi Dalam Kunci Sukses Kinerja Dan Efisiensi Karyawan Koperasi Laboratorium Bisnis Politeknik Negeri Bandung.” *Indonesian Journal of Public Administration Review* 1, no. 3 (2024): 9.
- Ramadani, Tri Fenny, Ahmad Ahmad, Annisa Marcellah, and Ahmad Mukhtar. “Eksplorasi Konsep Dan Model Kepemimpinan Dalam Manajemen Strategik.” *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* 2, no. 2 (2024): 243–264.
- Rifa’i, Muh Khoirul. *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Konsep Dasar Dan Teori Memimpin Lembaga Pendidikan Islam*. Garudhawaca, 2023.
- Rosa Liana, Lisa. “Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Insentif Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT. TECHNOLOGY KARYA MANDIRI Di Jakarta).” Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta, 2019.
- Sagala, H Syaiful, and S Sos. *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenada Media, 2018.
- Saptadi, Norbertus Tri Suswanto, Sisca Septiani, Tri Hutami Wardoyo, Wiwik Hidayati, Muhamad Thoif, Agustinus Talindong, Fitri Audia, et al. *Pendidikan Vokasional: Teori Dan Praktik*. Sada Kurnia Pustaka, 2025.
- Sembiring, Ari Wibowo, Aulia Sari Damanik, Khansa Arista Widya, and Suawandi Suawandi. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Inovasi Dalam Organisasi Kewirausahaan.” *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan* 2, no. 1 (2024): 231–238.

Syakur, Abdul Kadir Abdus, Loso
Judijanto, Sa'dianoor Sa'dianoor,
Narulita Syarweny, and Sarwo
Eddy Wibowo. *Kepemimpinan:
Teori Pimpinan Dalam
Mempengaruhi Kinerja Tim*. PT.
Green Pustaka Indonesia, 2025.

Wibawa, Dwi Ari. "Kepemimpinan
Transaksional Dan
Kepemimpinan
Transformasional." *Yogyakarta:
Pustaka Pelajar* (2012).

Wijono, Sutarto. *Kepemimpinan
Dalam Perspektif Organisasi*.
Kencana, 2018.

Wujarso, Riyanto. *Kepemimpinan: Di
Era Kekinian*. Asadel Liamsindo
Teknologi, 2023.

Yasmansyah, Yasmansyah, and
Arman Husni. "Konsep Dasar
Pendidikan Agama Islam."
*Indonesian Research Journal on
Education* 2, no. 2 (2022): 783–
790.