



Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Efektivitas Himpunan Mahasiswa Manajemen Periode 2024-2025

Hani Humaeriyah*, Aldila Nur Alisa, Ghaita Rahmania, Raisya Kirana

Universitas Muhammadiyah Bandung, Indonesia

Alamat: Jl. Soekarno-Hatta No. 752, Cipadung Kidul, Panyileukan, Kota Bandung, Jawa Barat

Email: hani.humaeriyah@umbandung.ac.id¹, 220313014@umbandung.ac.id²,

220313092@umbandung.ac.id³, 220313209@umbandung.ac.id⁴

Korespondensi: hani.humaeriyah@umbandung.ac.id

Abstract. Leadership is an essential element in human life, particularly within a social and organizational context. Transformational leadership plays a vital role in shaping the performance and motivation of organizational members. This research adopts a descriptive qualitative method with a case study approach, enabling a deep and systematic exploration of leadership phenomena. The study aims to analyze the implementation of transformational leadership in the Student Association of the Management Department (HIMA) at Universitas Muhammadiyah Bandung for the 2024–2025 period. Based on the theory proposed by McShane and Von Glinow (2010), the results indicate that transformational leadership has a positive contribution to organizational engagement, motivation, and teamwork among student leaders.

Keywords: leadership, transformational leadership, student organization

Abstrak. Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam kehidupan manusia, khususnya dalam konteks sosial dan organisasi. Kepemimpinan transformasional berperan besar dalam membentuk kinerja serta motivasi anggota organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus untuk mengeksplorasi fenomena kepemimpinan secara mendalam dan sistematis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi mahasiswa, khususnya pada Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMA) Universitas Muhammadiyah Bandung periode 2024–2025. Berdasarkan teori McShane dan Von Glinow (2010), hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi yang positif terhadap keterlibatan anggota, semangat kolaborasi, dan efektivitas organisasi.

Kata Kunci: kepemimpinan, transformasional, organisasi mahasiswa

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan aspek fundamental dalam mengarahkan dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks organisasi mahasiswa, gaya kepemimpinan yang efektif menentukan keberhasilan pelaksanaan program kerja serta kualitas hubungan antaranggota. Kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang efektif organisasi akan mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan tujuan individu dengan visi bersama (Ningrum et al., 2014).

Received: January 26, 2026; Revised: February 01, 2026; Accepted: February 05, 2026;

Published: April 30, 2026

*Corresponding author, e-mail address

Kepemimpinan transformasional dipandang paling relevan dalam konteks organisasi mahasiswa karena menekankan pada inspirasi, motivasi, serta pengembangan individu. Gaya kepemimpinan ini mampu membawa perubahan positif bagi individu maupun organisasi serta meningkatkan kerja sama tim (Wibisono & Setiawan, 2014). Pemimpin transformasional juga mendorong pengikut untuk mengembangkan nilai dan kemampuan melalui kolaborasi dan komunikasi terbuka (Petrik & Andreani, 2015).

Dalam organisasi mahasiswa seperti Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Bandung, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membentuk dinamika organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif. Organisasi mahasiswa tidak hanya berfungsi sebagai wadah kegiatan akademik dan nonakademik, tetapi juga sebagai sarana pembentukan karakter dan profesionalitas mahasiswa. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan program kerja dan tingkat keterlibatan aktif anggota organisasi. Organisasi mahasiswa memiliki karakteristik yang unik karena anggotanya berasal dari latar belakang, motivasi, dan tingkat komitmen yang beragam. Kondisi ini menuntut pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, menggerakkan, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kebersamaan. Salah satu pendekatan yang relevan untuk kondisi tersebut adalah kepemimpinan transformasional yang berfokus pada pengembangan nilai, motivasi, dan potensi anggota (Bass & Avolio, 1994).

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan efektif apabila mampu diterapkan dengan baik oleh pemimpin dan diterima oleh anggota organisasi, sehingga efektivitas peran anggota dalam organisasi dapat ditingkatkan. Efektivitas peran anggota yang berjalan dengan baik akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan muncul dan berkembang melalui interaksi antara pemimpin dan individu yang dipimpin (Hughes et al., 2015). Kepemimpinan transformasional juga mendorong partisipasi anggota dan keterlibatan pendapat dalam proses organisasi (Fitriana & Cenni, 2021), serta terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota (Allozi et al., 2021).

Namun, dalam praktiknya tidak semua pemimpin organisasi mahasiswa mampu menjalankan perannya secara optimal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan empat narasumber, yaitu Fadia Sholehah, Wahidah Nazmi Lailia, Ghaita Rahmania Putri, dan Nadia Nurul Ilmi, yang dilakukan pada 23–25 Januari 2026 melalui Google Meet, ditemukan bahwa efektivitas kepemimpinan masih menghadapi berbagai kendala. Beberapa anggota menyampaikan adanya hambatan komunikasi antarbidang, rendahnya partisipasi aktif anggota, serta kurangnya inspirasi dan motivasi dalam penyampaian visi organisasi.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada periode sebelumnya belum sepenuhnya mampu membangkitkan semangat kolektif dan kolaborasi antaranggota. Selain itu, terdapat perbedaan mencolok dalam tingkat inisiatif dan kontribusi anggota saat menjalankan program kerja. Sebagian anggota menunjukkan sikap proaktif, sementara sebagian lainnya cenderung pasif dan menunggu instruksi. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor kepemimpinan yang memengaruhi kinerja individual anggota organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Bandung periode 2024–2025 serta menilai kontribusinya terhadap peningkatan partisipasi dan efektivitas organisasi. Penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi dimensi kepemimpinan transformasional yang paling dominan diterapkan oleh Ketua Himpunan dan perannya dalam membentuk dinamika kepemimpinan organisasi.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan dalam Organisasi Mahasiswa

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama (Robbins & Coulter, 2018). Kepemimpinan tidak hanya terkait dengan posisi formal, tetapi juga mencakup kemampuan memotivasi dan menggerakkan anggota agar bekerja secara efektif. Dalam organisasi mahasiswa, kepemimpinan berperan penting dalam mengatur program kerja, membina anggota, serta menciptakan lingkungan belajar dan bekerja yang kondusif.

Efektivitas

Efektivitas organisasi merupakan konsep yang menggambarkan sejauh mana suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal. Robbins (2003) menyatakan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya diukur dari pencapaian hasil akhir, tetapi juga dari bagaimana proses kerja dijalankan secara efisien, partisipatif, dan berkelanjutan. Organisasi yang efektif mampu mengoordinasikan individu-individu di dalamnya untuk bekerja sama secara harmonis demi mencapai tujuan bersama. Efektivitas organisasi mahasiswa juga dapat dilihat dari tingkat partisipasi anggota dalam setiap kegiatan, loyalitas terhadap organisasi, serta kemampuan bekerja sama antarbidang. Robbins (2003) menegaskan bahwa organisasi yang efektif ditandai oleh anggota yang terlibat aktif, memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*), serta mampu berkolaborasi secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, efektivitas organisasi mahasiswa merupakan hasil dari sinergi antara kepemimpinan yang tepat, partisipasi anggota, dan sistem kerja yang berjalan secara konsisten.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James MacGregor Burns (1978) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass (1985). Pemimpin transformasional berfokus pada bagaimana menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi yang lebih besar.

Menurut Bass & Avolio (1994), terdapat empat dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. **Idealized Influence (Pengaruh Ideal)** – Pemimpin menjadi teladan dan menunjukkan perilaku yang etis dan berintegritas, sehingga menimbulkan rasa hormat dan kepercayaan dari anggota.
2. **Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)** – Pemimpin mampu mengomunikasikan visi dan misi yang jelas serta membangkitkan semangat kerja kolektif.
3. **Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)** – Pemimpin mendorong kreativitas dan berpikir kritis, menciptakan ruang bagi ide-ide baru dan inovasi.

4. Individualized Consideration (Pertimbangan Individual) – Pemimpin memperhatikan kebutuhan dan potensi setiap anggota secara personal, memberikan dukungan dan bimbingan sesuai karakter masing-masing.

Dalam konteks organisasi mahasiswa, gaya kepemimpinan ini sangat relevan karena mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab, keaktifan, serta motivasi anggota untuk berkontribusi dalam kegiatan organisasi.

Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi Mahasiswa

Penelitian ini menggunakan empat dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (1994) sebagai dasar analisis variabel.

1. Idealized Influence

Idealized influence merujuk pada kemampuan pemimpin menjadi teladan bagi anggota organisasi. Pemimpin menunjukkan integritas, konsistensi, dan tanggung jawab dalam setiap tindakan. Anggota menghormati dan mempercayai pemimpin karena perilakunya mencerminkan nilai organisasi. Dalam organisasi mahasiswa, dimensi ini tercermin dari keterlibatan langsung pemimpin dalam kegiatan organisasi dan konsistensi antara ucapan dan tindakan.

2. Inspirational Motivation

Inspirational motivation adalah kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi organisasi secara jelas dan membangkitkan semangat kolektif anggota. Pemimpin tidak hanya menetapkan tujuan, tetapi juga memberi makna terhadap tujuan tersebut. Dimensi ini berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan rasa memiliki anggota terhadap organisasi mahasiswa.

3. Intellectual Stimulation

Intellectual stimulation mengacu pada kemampuan pemimpin mendorong anggota untuk berpikir kritis, menyampaikan ide, dan berinovasi. Pemimpin membuka ruang diskusi, menerima kritik, dan menghargai perbedaan pendapat. Dalam organisasi mahasiswa, stimulasi intelektual memungkinkan anggota berperan aktif dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah organisasi.

4. Individualized Consideration

Individualized consideration adalah perhatian pemimpin terhadap kebutuhan, potensi, dan pengembangan setiap anggota. Pemimpin bertindak sebagai pembimbing dan pendukung, bukan sekadar pengendali.

Dimensi ini penting dalam organisasi mahasiswa karena anggota memiliki kebutuhan pengembangan diri yang berbeda.

Organisasi Mahasiswa

Organisasi mahasiswa merupakan wadah pengembangan diri mahasiswa yang berfungsi sebagai sarana pembelajaran kepemimpinan, kerja sama, serta pembentukan karakter di luar kegiatan akademik formal. Organisasi mahasiswa tidak hanya berorientasi pada pelaksanaan kegiatan, tetapi juga pada proses pembelajaran sosial, pengambilan keputusan, dan pengembangan potensi sumber daya manusia. Dalam konteks ini, organisasi mahasiswa memiliki karakteristik yang dinamis karena anggotanya berasal dari latar belakang, motivasi, dan tingkat komitmen yang beragam.

Menurut Robbins dan Coulter (2018), organisasi merupakan entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar untuk mencapai tujuan bersama. Definisi ini relevan dengan organisasi mahasiswa yang memiliki struktur, visi, dan program kerja yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, berbeda dengan organisasi formal lainnya, organisasi mahasiswa bersifat non-profit dan lebih menekankan pada aspek partisipasi, pembelajaran, serta pengembangan soft skills anggota

Teori yang Melandasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan teori Transformational Leadership dari Bernard Bass & Avolio (1994) sebagai landasan utama. Teori ini menekankan bahwa pemimpin yang efektif bukan hanya mengarahkan, tetapi juga mentransformasi perilaku dan nilai-nilai pengikutnya. Pemimpin bertindak sebagai role model, membangun hubungan emosional, dan memotivasi anggota untuk berkontribusi secara maksimal. Selain itu, teori ini diperkuat oleh pandangan McShane & Von Glinow (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional

berperan dalam membangun visi strategis, mengomunikasikan visi tersebut, memberi teladan, dan membangun komitmen terhadap visi organisasi.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Temuan Utama
1	Bantam et al.	2024	<i>Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Organisasi Mahasiswa</i>	Pemimpin transformasional meningkatkan kolaborasi dan inisiatif anggota.
2	Pradana & Setyawan	2022	<i>Transformational Leadership and Student Engagement in Campus Organizations</i>	Kepemimpinan transformasional meningkatkan loyalitas dan semangat anggota.
3	Rahmawati & Lestari	2021	<i>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Efektivitas Organisasi Mahasiswa</i>	Ditemukan hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan efektivitas organisasi.
4	Herlambang & Putri	2020	<i>Analisis Kepemimpinan Transformasional pada UKM di PerAnggota Himpunan Tinggi Negeri</i>	Pemimpin yang menerapkan empat dimensi transformasional lebih efektif dalam mengelola konflik organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap partisipasi, motivasi, dan efektivitas organisasi mahasiswa. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya memperdalam analisis mengenai bagaimana gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dalam Himpunan Mahasiswa Manajemen periode 2024–2025 serta dimensi apa yang paling berpengaruh dalam membangun dinamika organisasi

Keempat dimensi tersebut diyakini dapat menciptakan suasana organisasi yang positif, mendorong partisipasi, serta meningkatkan efektivitas kerja sama antaranggota. Dengan demikian, kerangka berpikir dalam penelitian ini menggambarkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh Ketua Himpunan Mahasiswa Manajemen periode 2024– 2025 berpengaruh terhadap efektivitas dan dinamika organisasi, khususnya dalam hal partisipasi, loyalitas, dan kontribusi anggota.

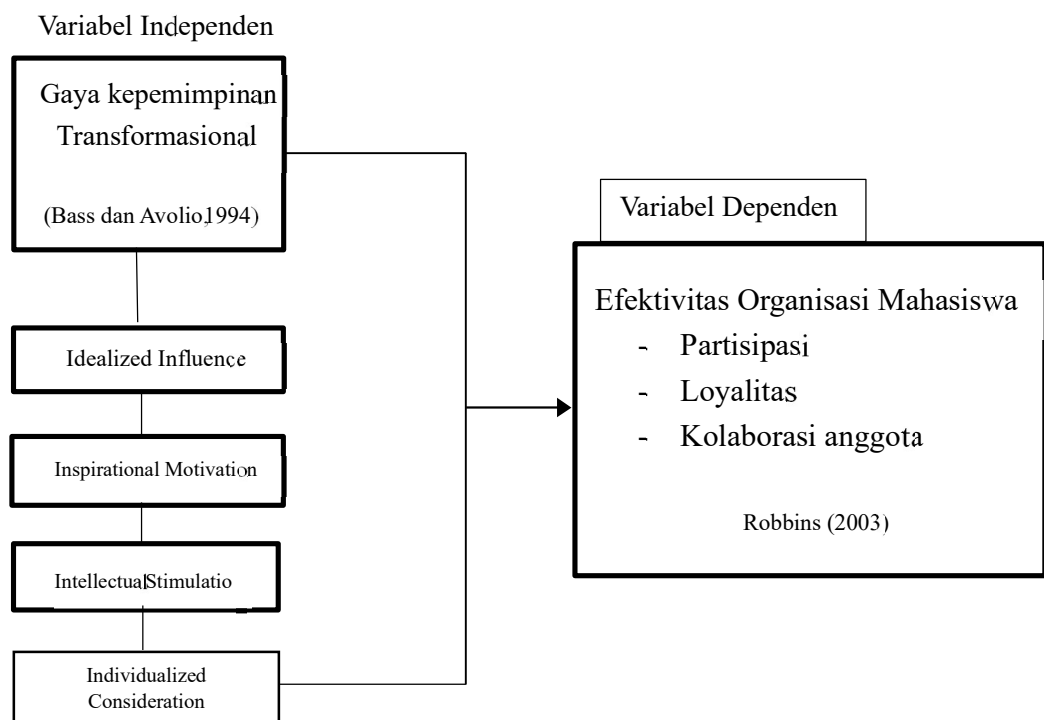
Hubungan Antar Konsep

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (Variabel Independen) yang terdiri dari empat dimensi utama (idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration) berperan dalam membentuk perilaku dan semangat anggota organisasi.

Efektivitas Organisasi Mahasiswa (Variabel Dependen) tercermin dari tingkat partisipasi, tanggung jawab, kerja sama, serta pencapaian tujuan organisasi.

“Semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pemimpin organisasi mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas dan partisipasi anggota organisasi tersebut.”

Berikut bentuk sederhana kerangka konseptualnya :



Gambar 1.1 Kerangka Konsep

Kerangka konsep pada Gambar 1.1 menggambarkan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan efektivitas organisasi mahasiswa. Gaya kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994) diposisikan sebagai variabel independen yang memengaruhi efektivitas organisasi mahasiswa sebagai variabel dependen.

Kepemimpinan transformasional terdiri atas empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual influence* menunjukkan perilaku pemimpin yang menjadi teladan, memiliki integritas, serta mampu menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan dari anggota. Keempat dimensi kepemimpinan transformasional tersebut secara bersama – sama membentuk perilaku kepemimpinan yang diharapkan mampu meningkatkan efektivitas organisasi mahasiswa.

Efektivitas organisasi mahasiswa dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator utama, yaitu partisipasi, loyalitas, dan kolaborasi anggota. Partisipasi mencerminkan tingkat keterlibatan aktif anggota dalam setiap kegiatan organisasi. Loyalitas menunjukkan komitmen dan kesetiaan anggota terhadap organisasi. Adapun kolaborasi anggota menggambarkan kemampuan anggota untuk bekerja sama secara harmonis dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan kerangka konsep tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pemimpin organisasi mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas organisasi mahasiswa yang tercermin melalui meningkatnya partisipasi, loyalitas, dan kolaborasi anggota. Dengan demikian, kerangka ini menjadi dasar logis dalam merumuskan hipotesis bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi mahasiswa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi

mahasiswa (Sugiyono, 2019). Penelitian dilakukan pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Bandung periode 2024–2025. Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan keterlibatan aktif dan intensitas interaksi dengan Ketua Himpunan (Miles & Huberman, 2014). Informan terdiri dari Sekretaris Umum, Bendahara Umum, Ketua Divisi Organisasi, dan Ketua Divisi Kaderisasi. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Wawancara dilaksanakan secara daring melalui Google Meet pada tanggal 23–25 Januari 2026 menggunakan pedoman semi terstruktur. Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan empat informan yang merupakan pengurus inti Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Bandung, yaitu Sekretaris Umum, Bendahara Umum, Ketua Divisi Organisasi, dan Ketua Divisi Kaderisasi. Seluruh informan memiliki pengalaman organisasi yang relatif panjang serta intensitas interaksi yang tinggi dengan Ketua Himpunan. Kondisi tersebut membuat informasi yang diperoleh merepresentasikan dinamika kepemimpinan secara aktual dan relevan.

Dalam penelitian kualitatif, keterlibatan langsung informan dalam konteks organisasi menjadi faktor penting untuk memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap fenomena kepemimpinan (Miles & Huberman, 1994). Oleh karena itu, posisi strategis para informan memperkuat validitas temuan penelitian ini.

Perbedaan Gaya Kepemimpinan Antarperiode

Hasil wawancara menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Ketua Himpunan Mahasiswa Manajemen periode 2024–2025 dinilai lebih fleksibel, demokratis, dan partisipatif dibandingkan periode sebelumnya. Ketua lebih terbuka terhadap diskusi, mempertimbangkan pendapat anggota, serta menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi organisasi. Temuan ini sejalan dengan karakteristik

kepemimpinan transformasional yang menekankan keterlibatan aktif anggota dalam proses pengambilan keputusan (Bass & Riggio, 2006). Namun demikian, fleksibilitas yang tinggi belum sepenuhnya diimbangi dengan ketegasan dan konsistensi. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas pengendalian organisasi apabila tidak dikelola secara seimbang (Yukl, 2013).

Keteladanan dan Pengaruh Ideal

Ketua Himpunan Mahasiswa Manajemen dinilai mampu menjadi teladan dalam hal tanggung jawab, kedisiplinan, dan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan program kerja. Ketua tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga terlibat aktif dalam aktivitas organisasi. Sikap tersebut membangun kepercayaan dan rasa hormat dari anggota. Temuan ini mencerminkan dimensi idealized influence dalam kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin berperan sebagai role model yang menunjukkan integritas dan konsistensi perilaku (Bass & Avolio, 1994). Pemimpin dengan pengaruh ideal mampu menumbuhkan kepercayaan dan loyalitas anggota karena perilakunya sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi (Bass & Riggio, 2006).

Kepercayaan dan Pola Komunikasi

Kepercayaan anggota terhadap Ketua Himpunan terbentuk melalui sikap terbuka, konsistensi perilaku, dan komunikasi dua arah yang relatif baik. Namun, beberapa informan menilai bahwa pelibatan anggota belum sepenuhnya merata, sehingga kepercayaan belum terbangun secara menyeluruh di seluruh lini organisasi. Dalam perspektif kepemimpinan transformasional, *Universitas* kepercayaan merupakan hasil kombinasi antara pengaruh ideal dan perhatian individual pemimpin terhadap anggota (Northouse, 2021). Oleh karena itu, penguatan komunikasi yang lebih inklusif menjadi penting agar dampak kepemimpinan transformasional dapat dirasakan oleh seluruh anggota organisasi.

Penyampaian Visi dan Motivasi Anggota

Ketua Himpunan menyampaikan visi organisasi secara jelas pada awal kepengurusan dan dalam forum formal seperti rapat dan evaluasi. Gaya komunikasi

yang terbuka dan suportif mampu meningkatkan motivasi sebagian besar anggota. Namun, pemahaman visi belum sepenuhnya merata di seluruh anggota organisasi. Kondisi ini menunjukkan penerapan dimensi inspirational motivation, yaitu kemampuan pemimpin dalam mengomunikasikan visi yang bermakna dan membangkitkan semangat kolektif anggota (Bass & Avolio, 1994). Pemimpin transformasional tidak hanya menyampaikan tujuan, tetapi juga menanamkan makna dan optimisme agar anggota terdorong untuk berkontribusi secara aktif (Northouse, 2021).

Stimulasi Intelektual dan Pengembangan Potensi Anggota

Ketua Himpunan dinilai memberikan ruang yang cukup luas bagi anggota untuk menyampaikan ide, gagasan, serta kritik terkait pelaksanaan program kerja. Beberapa ide anggota telah diimplementasikan dalam kegiatan organisasi, meskipun belum seluruhnya dapat ditindaklanjuti secara optimal. Temuan ini menunjukkan penerapan dimensi intellectual stimulation, di mana pemimpin mendorong anggota untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif tanpa rasa takut disalahkan (Bass & Avolio, 1994). McShane dan Von Glinow menyatakan bahwa stimulasi intelektual memungkinkan organisasi menjadi lebih adaptif karena anggota dilibatkan secara aktif dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (McShane & Von Glinow, 2018).

Penanganan Konflik dan Efektivitas Organisasi

Dalam menghadapi konflik antaranggota, Ketua Himpunan berperan sebagai penengah dengan mengedepankan komunikasi dan musyawarah. Pendekatan ini dinilai cukup efektif dalam menjaga keharmonisan organisasi dan mencegah konflik berkembang lebih besar. Secara keseluruhan, penerapan gaya kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi positif terhadap partisipasi, motivasi, dan kenyamanan anggota dalam berorganisasi. Anggota merasa lebih dihargai, dilibatkan, dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan kelemahan pada aspek ketegasan, konsistensi, dan manajemen waktu. Beberapa program kerja mengalami keterlambatan pelaksanaan, yang berdampak pada efektivitas organisasi terutama pada periode kegiatan puncak. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan

transformasional perlu diimbangi dengan sistem kerja yang lebih terstruktur agar efektivitas organisasi dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Ketua Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Bandung periode 2024–2025 cenderung mengarah pada kepemimpinan transformasional. Penerapan kepemimpinan tersebut tercermin melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan partisipasi, motivasi, dan kenyamanan anggota dalam berorganisasi. Anggota merasa lebih dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya kolaborasi dan keterlibatan anggota dalam pelaksanaan program kerja.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional belum sepenuhnya optimal. Kelemahan utama terletak pada kurangnya ketegasan, konsistensi, dan pengelolaan sistem kerja yang terstruktur. Keterbatasan tersebut berdampak pada efektivitas pelaksanaan program kerja, terutama dalam hal manajemen waktu dan disiplin organisasi.

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional dinilai relevan dan efektif diterapkan dalam organisasi mahasiswa. Akan tetapi, untuk mencapai efektivitas organisasi yang lebih berkelanjutan, gaya kepemimpinan yang partisipatif perlu diimbangi dengan ketegasan, konsistensi, dan sistem kerja yang jelas.

DAFTAR REFERENSI

- Allozi, N. M., Alrawad, M., & Alshurideh, M. (2021). The impact of transformational leadership on job satisfaction: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, 11(2), 345–354. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.010>

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bantam, R., Siregar, D., & Putri, L. (2024). Gambaran gaya kepemimpinan transformasional pada organisasi mahasiswa. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 33–42.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. *Academy of Management Review*, 10(3), 529–550.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Fitriana, D., & Cenni, C. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kepuasan kerja anggota organisasi mahasiswa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 112–120.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2015). *Leadership: Enhancing the lessons of experience* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/00219010.89.5.755> Universitas
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational behavior* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications.
- Ningrum, R. A., Putri, D. A., & Saputra, H. (2014). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 45–53.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Petrik, A., & Andreani, F. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kerja sama tim. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 89–98.
- Pradana, R., & Setyawan, A. (2022). Transformational leadership and student engagement in campus organizations. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(1), 45–54.
- Rahmawati, E., & Lestari, A. D. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas organisasi mahasiswa. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 95–104.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior* (10th ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wibisono, D., & Setiawan, A. (2014). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kinerja tim. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 21–30.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.