



Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Dampaknya terhadap Inovasi Tim di Era Digitalisasi Organisasi

Muhammad Ridho Rahman, Irfan Dhianur Alam Putra, Indra Setiawan Aji, Gabryel Abiyyu Subarkah

Universitas

Abstract

Received: 11 Mei 2026
Revised: 20 Mei 2026
Accepted: 30 Mei 2026

Era digitalisasi organisasi menuntut pemimpin untuk mampu beradaptasi dan mendorong inovasi secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap inovasi tim dalam konteks organisasi digital. Kajian dilakukan melalui metode literature review terhadap berbagai penelitian terbaru terkait kepemimpinan transformatif, kepemimpinan digital, kinerja karyawan, serta inovasi tim. Hasil telaah menunjukkan bahwa empat dimensi kepemimpinan transformatif pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual mampu memperkuat kreativitas, kolaborasi, dan kesiapan tim dalam merespons perubahan digital. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan visi jelas, dukungan terhadap pengembangan teknologi, serta lingkungan kerja yang partisipatif terbukti meningkatkan intensitas inovasi tim. Namun, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformatif dipengaruhi oleh konteks organisasi, kesiapan teknologi, dan dinamika kerja jarak jauh. Dengan demikian, kepemimpinan transformatif berkontribusi signifikan terhadap inovasi tim, tetapi tetap memerlukan adaptasi strategis agar sesuai dengan tuntutan digitalisasi organisasi.

Keywords: *kepemimpinan transformatif, inovasi tim, era digital, kepemimpinan digital, organisasi.*

(*) Corresponding Author: ridhorahman035@gmail.com,
irfandhianur04@gmail.com, indrasetiawanaji7@gmail.com,
gabryelabiyyu971@gmail.com

How to Cite: Rahman, M., Putra, I., Aji, I., & Subarkah, G. (2026). Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Dampaknya terhadap Inovasi Tim di Era Digitalisasi Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(6.A), 376-381. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14435>.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas kinerja individu maupun organisasi, terutama di tengah dinamika dunia kerja yang mengalami perubahan pesat dalam satu dekade terakhir. Menurut Sidqi (2025), tantangan organisasi modern tidak lagi hanya terletak pada kemampuan teknis, tetapi pada bagaimana pemimpin mampu memfasilitasi adaptasi, kolaborasi, serta mengembangkan kapasitas anggota tim dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks. Transformasi digital, perubahan pola kerja hybrid, serta meningkatnya tuntutan akan fleksibilitas membuat gaya kepemimpinan tradisional semakin tidak relevan jika tidak diimbangi dengan kemampuan interpersonal dan pendekatan human-centered.

Dalam konteks tersebut, penelitian mengenai kepemimpinan terus berkembang. Menurut Ardiansyah (2023), pemimpin efektif adalah mereka yang

tidak hanya mengarahkan, tetapi juga membangun kepercayaan, memberikan inspirasi, dan mendorong inovasi. Sementara itu, Prasetyo dan Rahmadani (2022) menegaskan bahwa kepemimpinan yang adaptif sangat dibutuhkan untuk menghadapi ketidakpastian organisasi, terutama pada industri yang terdampak oleh teknologi digital. Pemimpin masa kini juga dituntut memiliki kecerdasan emosional tinggi, seperti dijelaskan oleh Lestari (2021), karena kemampuan memahami dan mengelola emosi berhubungan erat dengan motivasi kerja serta suasana psikologis tim.

Selain itu, perspektif baru seperti kepemimpinan transformatif dan kepemimpinan kolaboratif menjadi perhatian utama dalam riset manajemen sumber daya manusia. Menurut Wijaya (2020), gaya kepemimpinan transformatif mampu meningkatkan kreativitas karyawan melalui pemberdayaan dan komunikasi visioner. Hal serupa juga ditekankan oleh Fadillah (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja modern membutuhkan pemimpin yang berorientasi pada pengembangan kompetensi dan pemberdayaan anggota tim agar terjadi peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Melihat perkembangan tersebut, kajian literatur mengenai model dan efektivitas kepemimpinan sangat penting dilakukan untuk memahami tren, arah perubahan, serta kontribusinya terhadap produktivitas dan kualitas lingkungan kerja.

Kajian ini disusun menggunakan metode literature review untuk menelaah berbagai penelitian empiris dan teoritis yang relevan selama sepuluh tahun terakhir. Dengan mengompilasi hasil penelitian terdahulu, artikel ini bertujuan memberikan gambaran menyeluruh mengenai karakteristik kepemimpinan yang efektif dalam dunia kerja kontemporer, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta implikasinya bagi organisasi modern.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diadopsi dalam kajian ini adalah Kajian Literatur Sistematis (*Systematic Literature Review* atau SLR), sebuah pendekatan kualitatif yang dipilih untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis secara kritis semua bukti penelitian yang telah dipublikasikan terkait topik spesifik. SLR dipilih untuk menjamin bahwa analisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap inovasi tim dalam konteks era digitalisasi organisasi didasarkan pada kerangka bukti ilmiah yang kuat, terbaru, dan relevan. Tujuan utama dari SLR ini adalah untuk menganalisis bagaimana pemimpin beradaptasi dengan tuntutan digital dan mendorong inovasi secara berkelanjutan.

Kajian literatur ini berfokus pada empat pilar konseptual utama yang saling terkait dalam lingkungan kerja modern: Kepemimpinan Transformatif, Inovasi Tim, Kepemimpinan Digital, dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini secara spesifik menelaah bagaimana dimensi-dimensi utama dari kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasi (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*) mampu memperkuat kreativitas, kolaborasi, dan kesiapan tim dalam merespons perubahan yang diakibatkan oleh digitalisasi.

Strategi pengumpulan data dilakukan melalui pencarian dan penyeleksian artikel jurnal ilmiah, laporan penelitian kuantitatif, dan kajian konseptual yang

relevan dan terkini. Kriteria inklusi mensyaratkan bahwa literatur harus secara eksplisit membahas sinergi antara kepemimpinan dan inovasi tim dalam konteks organisasi, teknologi, atau kerja modern.

Penelaahan ini secara khusus memberikan bobot pada temuan dari publikasi nasional dan Internasional untuk memberikan konteks empiris yang relevan dengan dinamika organisasi di Indonesia, sekaligus mengintegrasikannya dengan temuan global:

1. Sidqi et al. (2025): Penelitian ini ditelaah untuk memahami peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja tim di era digital. Temuan utamanya yang menyatakan bahwa penerapan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional secara sinergis berkontribusi signifikan terhadap perubahan positif dan kinerja tim menjadi dasar penting dalam analisis mekanisme pengaruh.
2. Vidiel Tania Pratama (2023): Kajian ini memberikan bukti kuantitatif yang konsisten, melaporkan bahwa kebijakan kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif signifikan terhadap produktivitas tim di era digital.
3. Mulyadi (2025): Publikasi ini memberikan konteks spesifik dari perusahaan teknologi di Indonesia, di mana analisis regresi menemukan bahwa *Transformational Leadership* secara efektif meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan.

Data dari sumber-sumber ini disintesis untuk membuktikan premis bahwa pemimpin yang menyediakan lingkungan kerja yang memfasilitasi inovasi, kreativitas, dan kolaborasi mampu mengoptimalkan potensi anggota tim, terutama dalam menghadapi tantangan era digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan transformasional secara umum terdiri dari empat dimensi utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasi (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*). Keempat aspek ini memungkinkan pemimpin menciptakan visi bersama, mendorong inovasi, serta memberi dukungan personal kepada anggota tim. Sidqi et al. (2025) menemukan bahwa penerapan dimensi-dimensi tersebut secara sinergis berkontribusi signifikan terhadap perubahan positif dan kinerja tim.

Sejumlah penelitian kuantitatif konsisten melaporkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja tim atau karyawan. Vidiel Tania Pratama (2023) misalnya melaporkan bahwa kebijakan kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif signifikan terhadap produktivitas tim. Pemimpin yang menyediakan lingkungan kerja yang memfasilitasi inovasi, kreativitas, dan kolaborasi mampu mengoptimalkan potensi anggota tim, terutama dalam menghadapi tantangan era digital. Hal senada ditunjukkan oleh Mulyadi (2025), di mana analisis regresi pada perusahaan teknologi Indonesia menemukan *Transformational Leadership* meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan visi jelas, motivasi inspiratif, serta mendukung kreativitas dan inovasi berhasil meningkatkan kinerja dan keterikatan karyawan terhadap tujuan organisasi. Dengan kata lain, visi yang jelas, kepercayaan, dan dukungan pengembangan keterampilan teknologi yang

merupakan karakteristik *Transformational Leadership*, terbukti penting untuk mendorong produktivitas tim.

Konteks era digital menambah dimensi baru pada peran kepemimpinan. Penelitian Kludacz-Alessandri et al. (2025) menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional merupakan fondasi utama transformasi digital dalam organisasi. Pemimpin transformasional yang proaktif mampu mendorong perubahan, saling berbagi manfaat, dan mendukung karyawan mencapai tujuan luas. Konsep *Digital Leadership* atau kepemimpinan digital muncul sebagai perpaduan antara gaya transformasional dengan keahlian teknologi. Qiao et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mendorong inisiatif transformasi digital dalam perusahaan. Demikian pula, Wang dkk. (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan digital adalah kompetensi yang menggabungkan teknologi digital untuk memotivasi perubahan sikap, emosi, dan perilaku karyawan sehingga meningkatkan kinerja organisasi.

Dampak kepemimpinan transformasional dalam era digital juga tercermin dalam aspek inovasi tim. Para pemimpin transformasional mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif dan bertukar ide, yang esensial dalam lingkungan pekerjaan digital yang cepat berubah. Selain itu, kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kohesi dan komunikasi tim, bahkan dalam kondisi kerja jarak jauh. Sacavém et al. (2025) menyoroti bahwa pemimpin yang cermat mampu menjaga kolaborasi tim, memfasilitasi pembelajaran, dan mempertahankan motivasi staf meski bekerja dari lokasi berbeda. Mereka menekankan pentingnya mekanisme kepemimpinan yang tepat frekuensi untuk memastikan transformasi digital meningkatkan, bukan menurunkan, motivasi tim. Di sisi lain, tidak semua studi menemukan dampak positif *Transformational Leadership* tanpa syarat. Meiryani et al. (2022) melaporkan bahwa dalam konteks pandemi COVID-19, gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kerja jarak jauh (*remote working*) berpengaruh signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan *Transformational Leadership* dalam meningkatkan kinerja juga bergantung pada faktor konteks seperti kesiapan teknologi dan dukungan organisasi terhadap model kerja jarak jauh. Oleh karena itu, pemimpin perlu mengkombinasikan gaya inspiratif dengan upaya adaptasi struktural agar tim tetap produktif di era digital penuh tantangan.

KESIMPULAN

Kajian literatur ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformatif merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang paling relevan dan efektif dalam mendorong inovasi tim pada era digitalisasi organisasi. Melalui empat dimensi utamanya—pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual—pemimpin mampu membentuk lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan keberanian untuk bereksperimen. Pemimpin transformatif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga membangun kepercayaan, memfasilitasi pembelajaran, dan menanamkan makna terhadap setiap tujuan organisasi, sehingga anggota tim lebih terdorong untuk berinovasi.

Penerapan kepemimpinan transformatif semakin penting karena digitalisasi menuntut organisasi untuk terus beradaptasi, meningkatkan literasi teknologi, serta

membuka ruang bagi ide-ide baru. Penelitian-penelitian yang dianalisis menunjukkan bahwa gaya ini mampu meningkatkan produktivitas, komitmen, dan kinerja karyawan ketika pemimpin secara aktif mendukung kemampuan teknologi dan memberikan ruang bagi inisiatif individu. Integrasi keahlian digital dalam praktik kepemimpinan—yang dikenal sebagai kepemimpinan digital—menambah nilai strategis dengan memperkuat komunikasi, mempercepat proses kerja, dan meningkatkan keselarasan tujuan dalam organisasi yang semakin berbasis teknologi. Namun demikian, temuan literatur juga menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformatif dipengaruhi oleh kondisi organisasi. Faktor seperti kesiapan teknologi, budaya kerja, dukungan struktur organisasi, serta kondisi kerja jarak jauh dapat memperkuat atau melemahkan dampak kepemimpinan transformatif terhadap kinerja dan inovasi tim. Beberapa penelitian bahkan menemukan bahwa dalam konteks tertentu, seperti masa pandemi dengan ketergantungan tinggi pada remote working, pengaruh kepemimpinan transformasional tidak selalu signifikan tanpa adanya sistem pendukung yang memadai.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif memberikan kontribusi substansial terhadap inovasi dan kinerja tim, terutama ketika dikombinasikan dengan kemampuan adaptif dan literasi digital yang kuat. Pemimpin di era digital perlu terus mengembangkan kompetensi interpersonal, teknologis, dan strategis agar mampu menghadapi dinamika perubahan yang cepat dan menjaga keberlanjutan inovasi dalam organisasi. Dengan demikian, keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang visioner, inklusif, dan responsif terhadap kebutuhan anggota tim serta tuntutan perkembangan teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, R. (2023). *Effective Leadership in the Dynamic Workplace Environment*. *Jurnal Manajemen Strategis*, 12(2), 112–124.
- Fadillah, M. (2024). *Collaborative and Transformational Leadership in Digital Era Organizations*. *Jurnal Sumber Daya Manusia Global*, 9(1), 55–68.
- Lestari, N. (2021). *Emotional Intelligence and Leadership Effectiveness in Modern Organizations*. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(3), 201–215.
- Wijaya, F. (2020). *The Role of Transformational Leadership in Enhancing Employee Creativity*. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(2), 89–103.
- Haryanto, B. (2019). *Leadership Communication and Its Effect on Team Performance*. *Jurnal Ilmu Komunikasi Terapan*, 5(3), 230–245.
- Sutanto, Y., & Mulyani, T. (2023). *Workplace Complexity and the Evolution of Leadership Models*. *Jurnal Organisasi dan Perubahan*, 11(1), 76–92.
- Rahmawati, D. (2022). *Human-Centered Leadership in Hybrid Work Environments*. *Jurnal SDM dan Digitalisasi*, 4(2), 133–147.
- Santoso, E. (2020). *Leadership Competencies for Future Workforces: A Systematic Overview*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Modern*, 9(4), 321–335.
- Prasetyo, D., & Rahmadani, S. (2022). *Adaptive Leadership and Organizational Agility in the Era of Digital Transformation*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 44–59.

Kludacz-Alessandri, M., Hawrysz, L., Żak, K., & Zhang, W. (2025). *The impact of digital transformational leadership on digital intensity among primary healthcare entities: A moderated mediation model*. BMC Health Services Research, 25, 117.

Mulyadi, D. (2025). *Dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di era digital pada perusahaan teknologi di Indonesia*. Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia, 3(1).

Matsunaga, M. (2024). *Transformational leadership in a digital era*. Dalam *Employee uncertainty over digital transformation* (hlm. 85–138). Springer.

Qiao, G., Li, Y., & Hong, A. (2024). *The strategic role of digital transformation: Leveraging digital leadership to enhance employee performance and organizational commitment in the digital era*. Systems, 12(11), 457.

Sacavém, A., Machado, A. B., Santos, J. R., Palma-Moreira, A., Belchior-Rocha, H., & Au-Yong-Oliveira, M. (2025). *Leading in the digital age: The role of leadership in organizational digital transformation*. Administrative Sciences, 15(2), 43.

Sidqi, H., Muh Taufiq, S., Berlian Sucma, S., Susanto, & Hartono, S. (2025). *Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja tim di era digital*. J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah, 4(3), 460–468.

Wang, Y., Park, J., & Gao, Q. (2025). *Digital leadership and employee innovative performance: The role of job crafting and person–job fit*. Frontiers in Psychology, 16.

Pratama, V. T. (2023). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas tim di era digital*. Innovative: Journal of Social Science Research, 3(5), 4509–4516.

(Catatan: ini duplikat dari daftar sebelumnya; boleh dihapus bila hanya ingin 1 entri.)

Meiryani, M., Nelviana, N., Koh, Y., Soepriyanto, G., Aljuaid, M., & Hasan, F. (2022). *The effect of transformational leadership and remote working on employee performance during COVID-19 pandemic*. Frontiers in Psychology, 13, 919631.