PAPER

View Article Online
Journal J.SSE

Journals of Social, Science, and Engineering
SOCIAL, SCIENCE, AND ENGINEERING
E-mail: jsse@unifa.ac.id, website: http://journal.unifa.ac.id/index.php/jsse

PAPER

View Article Online
View Journal View Issue

Cite this: *J.SSE,* Vol 5 (5): 721-732, 2026

Received Date: 1 November 2026
Accepted Date: 15 November 2026

ANALISIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM RESCUE DALAM OPERASI PENCARIAN DAN PERTOLONGAN PADA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN MAMUJU

Analysis of Transformational Leadership in Improving the Performance of the Rescue Team in Search and Rescue Operations at the Mamuju Search and Rescue Office

Nama Penulis ✉
Ardiansyah[1]*, Mujahid Yunus[2], Nurmadhani Fitri Suyuthi[3]
[1·2·3]Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar.
**Email: rajata.ar@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja tim rescue pada operasi pencarian dan pertolongan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Mamuju. Meskipun penelitian mengenai kepemimpinan transformasional telah banyak dilakukan pada sektor bisnis, pendidikan, kesehatan, dan pemerintahan, kajian yang secara khusus membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tim rescue pada organisasi pencarian dan pertolongan masih relatif terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian lebih berfokus pada kinerja individu, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, sehingga kajian mengenai kinerja tim dalam konteks operasi Search and Rescue (SAR) masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data utama diperoleh dari hasil wawancara dan observasi berperan aktif. Teknik analisis data menggunakan metode induktif dengan menggambarkan fakta empiris yang ditemukan selama penelitian dan menghubungkannya dengan teori yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di Kantor Pencarian dan Pertolongan Mamuju telah berjalan dengan baik melalui dimensi inspirational motivation, idealized influence, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Kepemimpinan tersebut mampu meningkatkan semangat kerja, kepercayaan diri, kerja sama, dan kekompakan tim rescue. Faktor pendukung meliputi keteladanan pimpinan, komunikasi efektif, motivasi kerja, dan kompetensi anggota. Adapun hambatan yang dihadapi antara lain kondisi lapangan yang tidak menentu, tekanan kerja, kelelahan fisik, serta keterbatasan sarana dan prasarana.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Tim Rescue, Operasi Search and Rescue (SAR), Tim Pencarian dan Pertolongan, Organisasi Pelayanan Publik.

Abstract

*This study aims to analyze transformational leadership in improving the performance of rescue teams in search and rescue operations at the Mamuju Search and Rescue Office. Although studies on transformational leadership have been widely conducted in the business, education, health, and government sectors, research specifically examining the influence of transformational leadership on rescue team performance within search and rescue organizations remains limited. In addition, most previous studies have focused on individual performance, job satisfaction, and organizational commitment, leaving team performance in the context of Search and Rescue (SAR) operations as an area requiring further exploration. This study employed a qualitative research approach using observation, interviews, and documentation as data collection techniques. The primary data sources were obtained through interviews and active participant observation. Data analysis used an inductive method by describing empirical facts found during the research and relating them to relevant theoretical frameworks. The results showed that the implementation of transformational leadership at the Mamuju Search and Rescue Office had been effectively carried out through the dimensions of inspirational motivation, idealized influence, intellectual stimulation, and individualized consideration. Such leadership was able to improve work motivation, self-confidence, teamwork, and cohesiveness among rescue team members. Supporting factors included exemplary leadership, effective communication, work motivation, and team member competence. Meanwhile, the obstacles encountered included unpredictable field conditions, work pressure, physical fatigue, and limited facilities and infrastructure.***Keywords:*** *Operations Management, Search and Rescue, SAR, Aircraft Accident.*

Keywords*: Transformational Leadership, Rescue Team Performance, Search and Rescue (SAR) Operations, Search and Rescue Team, Public Service Organization.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, terutama pada organisasi yang beroperasi di lingkungan kerja dinamis, penuh ketidakpastian, dan berisiko tinggi. Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan tidak lagi dipahami sebatas instrumen pengendalian atau pengarahan instruktif dari pimpinan kepada bawahan, melainkan sebagai proses memengaruhi, menginspirasi, dan memberdayakan individu agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang memperoleh perhatian luas dalam studi perilaku organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada upaya menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan kolektif organisasi, sekaligus mendorong pengembangan kapasitas personal dan profesional anggota (Geng et al., 2021; Lai et al., 2020). Esensi kepemimpinan transformasional terletak pada kemampuannya menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan melalui peningkatan keterikatan emosional, kinerja operasional, serta dorongan inovasi (Nabi et al., 2022). Dalam organisasi pelayanan publik bidang pencarian dan pertolongan (Search and Rescue), pendekatan ini menjadi sangat vital mengingat tuntutan pekerjaan yang kompleks, bernilai krisis, serta membutuhkan ketangkasan respons tim.

Secara teoritis, kerangka kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio mencakup empat dimensi utama yang saling melengkapi: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized

onsideration (Lai et al., 2020). Idealized influence menempatkan pemimpin sebagai teladan (role model) yang menjunjung tinggi integritas, etika, dan nilai-nilai moral sehingga menumbuhkan rasa hormat serta kepercayaan bawahan (Alhashedi et al., 2021; Udin, 2024). Inspirational motivation mencerminkan kemampuan pemimpin merumuskan dan mengomunikasikan visi masa depan yang jelas dan menggugah semangat kolektif (Aldhaheri, 2021; Reid, 2023). Intellectual stimulation mendorong bawahan untuk berpikir kritis, kreatif, dan berani menantang cara-cara kerja konvensional yang tidak lagi efektif (Asrar-ul-Haq et al., 2020; Bajcar & Babiak, 2022). Sementara itu, individualized consideration menekankan kepedulian pemimpin terhadap kebutuhan khusus dan potensi unik setiap anggota melalui bimbingan serta perhatian yang berkesinambungan (Anwar et al., 2023; Menon, 2023). Pada tim rescue, pengintegrasian keempat dimensi ini sangat krusial karena efektivitas operasi pencarian tidak hanya bertumpu pada Prosedur Operasional Standar (SOP) teknis, melainkan juga pada kualitas hubungan interpersonal dan keandalan kepemimpinan di lapangan.

Penerapan kepemimpinan transformasional semakin relevan dalam penataan organisasi sektor publik yang kerap diperhadapkan pada hambatan birokrasi yang kaku, keterbatasan sumber daya, dan tingginya tuntutan akuntabilitas masyarakat. Pada lingkungan publik, kepemimpinan transformasional terbukti mampu mengikis kekakuan birokrasi dengan membangun budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian hasil, inovasi pelayanan, dan efektivitas kelembagaan (Alessa, 2021; Alharafsheh et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasional pegawai sektor publik, termasuk dalam situasi krisis atau darurat (Alharafsheh et al., 2023; Sulila, 2022). Selain itu, kepemimpinan yang berorientasi transformasional juga terbukti mendukung efektivitas transformasi digital dan penyesuaian strategi organisasi dalam merespons dinamika lingkungan yang berubah cepat (Senadjki et al., 2023). Temuan-temuan tersebut mempertegas bahwa fleksibilitas konseptual kepemimpinan transformasional dapat diterapkan secara efektif pada institusi pemerintah yang menyelenggarakan fungsi-fungsi pelayanan darurat.

Pada lingkungan kerja berisiko tinggi (high-risk environments), kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam menyeimbangkan kepatuhan keselamatan (safety compliance) dengan fleksibilitas taktis. Berbagai studi mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional mendorong pembentukan perilaku kerja inovatif dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui penguatan modal psikologis (psychological capital) pegawai—seperti efikasi diri, optimisme, dan ketahanan mental (Allieu & Moriba, 2023; Karimi et al., 2023; Qalati et al., 2022). Dalam konteks keselamatan kerja maritim dan penegakan hukum, kepemimpinan yang transformasional terbukti mengurangi angka kecelakaan kerja, meningkatkan kesadaran risiko, serta memperkuat kepatuhan terhadap prosedur keselamatan operasional (Juma et al., 2022; Lyubykh et al., 2022; Wu et al., 2022). Lebih lanjut, pengayaan konsep ini ke arah keberlanjutan (green transformational leadership) turut membuktikan bahwa orientasi kepemimpinan yang adaptif mampu meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing organisasi secara holistik (Ahsan, 2024; Zhuravleva & Poliak, 2022). Bagi tim penolong, perilaku ekstra-peran

(extra-role) dan kesiapsiagaan fisik-mental yang dipicu oleh gaya kepemimpinan ini menjadi variabel determinan dalam menentukan keselamatan penyelamat dan korban.

Selain aspek tata kelola dan partisipasi publik, keberhasilan misi SAR dalam kecelakaan transportasi udara sangat bergantung pada keandalan sistem manajemen keselamatan dan dukungan teknologi pengambilan keputusan. Penerapan Safety Management Systems (SMS) yang mengombinasikan pendekatan Safety-I (preventif) dan Safety-II (proaktif-adaptif) menjadi fondasi penting untuk memitigasi risiko serta membangun ketahanan sistem operasional secara menyeluruh (No & Chang, 2025). Kebutuhan akan respons yang presisi di tengah ketidakpastian mendorong pemanfaatan Decision Support Systems (DSS), seperti metode SMART dan BORDA, guna mengoptimalkan alokasi sumber daya dan penugasan personel penyelamat secara objektif (Koto & Irawan, 2023). Pendekatan teknologis ini perlu disempurnakan dengan mekanisme evaluasi dan umpan balik kinerja berbasis persepsi publik untuk mendorong perbaikan sistem pelayanan darurat secara berkelanjutan (Kayacı, 2022).

Kinerja tim merupakan akumulasi dari proses kerja, dinamika koordinasi, kohesi kelompok, dan kemampuan beradaptasi di bawah tekanan. Kinerja tim yang efektif diukur tidak hanya dari capaian akhir, tetapi juga dari indikator proses kerja harian menggunakan Key Performance Indicators (KPIs) yang terstruktur atau pendekatan Balanced Scorecard (Bojanić et al., 2023; Sahroni et al., 2024; Shumilo et al., 2024). Dalam tim rescue, indikator kinerja utama mencakup kecepatan waktu respons (response time), ketepatan pengambilan keputusan, efektivitas koordinasi lapangan, dan tingkat keselamatan anggota tim (zero accident). Efektivitas kerja sama tim (teamwork) sangat ditentukan oleh adanya komunikasi terbuka, kepercayaan antarangota, kohesi tugas (task cohesion), kohesi sosial, serta iklim keamanan psikologis (psychological safety) (Dang et al., 2025; Greilich et al., 2023; Mogård et al., 2022). Kepemimpinan transformasional berperan sebagai fasilitator yang menjembatani keragaman latar belakang keahlian anggota tim, menyelaraskan persepsi risiko, serta mengintegrasikan pemanfaatan teknologi modern (seperti drone, sarana komunikasi digital, dan peralatan evakuasi khusus) ke dalam alur kerja operasional (Cheimaras et al., 2023; Făgărăşan et al., 2022).

Meskipun pengujian kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tim telah banyak dilakukan pada sektor swasta, industri manufaktur, maupun layanan kesehatan, kajian yang secara spesifik menyoroti organisasi pencarian dan pertolongan di tingkat lokal masih sangat terbatas. Operasi SAR memiliki karakteristik unik di mana personel dihadapkan pada ancaman keselamatan jiwa, medan ekstrem, keterbatasan waktu, serta keharusan berkoordinasi dengan unsur potensi SAR eksternal dan relawan (Ettinger et al., 2022; Flinchbaugh et al., 2024). Kantor Pencarian dan Pertolongan Mamuju sebagai instansi vertikal pengelola layanan SAR di Provinsi Sulawesi Barat memiliki tantangan operasional yang kompleks, mulai dari topografi wilayah yang rawan bencana geologis dan maritim hingga keterbatasan sarana prasarana pendukung. Dalam kondisi demikian, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan unit kerja menjadi faktor kritis yang memengaruhi motivasi, disiplin, dan kinerja taktis personel rescuer di lapangan.

METODOLOGI

Jenis penelitian deskriptif-analitis digunakan untuk menggambarkan secara sistematis bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan dalam konteks Kantor Pencarian dan Pertolongan Mamuju serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja tim rescue. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menyajikan gambaran faktual mengenai fenomena yang diteliti tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian. Sementara itu, aspek analitis dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk mengaitkan temuan empiris dengan konsep dan teori kepemimpinan transformasional serta kinerja tim rescue yang telah dibahas dalam tinjauan pustaka. Penelitian terdahulu menegaskan bahwa pendekatan deskriptif-analitis efektif digunakan untuk memahami praktik kepemimpinan dalam organisasi publik dan layanan darurat yang memiliki karakteristik unik dan kontekstual (Alessa, 2021; Alharafsheh et al., 2023). Dengan demikian, pendekatan dan jenis penelitian ini dinilai paling sesuai untuk mencapai tujuan penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Mamuju, yang merupakan salah satu unit organisasi layanan darurat yang bertugas melaksanakan operasi pencarian dan pertolongan di wilayah kerjanya. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi konteks organisasi dengan fokus penelitian, yaitu kepemimpinan transformasional dan kinerja tim rescue dalam operasi pencarian dan pertolongan. Kantor Pencarian dan Pertolongan Mamuju memiliki karakteristik organisasi publik dengan tingkat risiko operasional yang tinggi, sehingga menjadi konteks yang tepat untuk mengkaji penerapan kepemimpinan transformasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Rescue

Hasil penelitian pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Mamuju mengonfirmasi bahwa penerapan kepemimpinan transformasional telah berjalan secara efektif dan memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja tim rescue. Keberhasilan ini ditunjukkan oleh teraktualisasinya empat dimensi utama kepemimpinan transformasional, yaitu inspirational motivation, idealized influence, intellectual stimulation, serta individualized consideration. Dalam tatanan operasional pencarian dan pertolongan (SAR), pimpinan tidak hanya berorientasi pada fungsi komando dan pengarahan prosedural, melainkan bertindak sebagai motivator, teladan, dan fasilitator yang menggerakkan potensi anggota. Pengintegrasian keempat dimensi tersebut terbukti mampu mentransformasi perilaku kerja personel, memperkuat kohesi kelompok, meningkatkan rasa percaya diri, serta memicu komitmen emosional tim rescue dalam mengeksekusi misi kemanusiaan secara optimal.

Dimensi inspirational motivation dan idealized influence memegang peranan krusial dalam membentuk kesiapsiagaan mental dan kedisiplinan anggota di medan darurat. Melalui inspirational motivation, pimpinan secara konsisten mengomunikasikan visi organisasi serta menanamkan pemaknaan mendalam atas

tugas pencarian dan pertolongan. Hal ini membangkitkan motivasi intrinsik personel sehingga mereka tidak sekadar menjalankan perintah formal, melainkan memiliki dorongan internal untuk memberikan dedikasi terbaik di tengah situasi krisis. Sementara itu, dimensi idealized influence diwujudkan melalui keterlibatan langsung pimpinan dalam dinamika operasional serta peragaan integritas dan kedisiplinan kerja yang tinggi. Dengan menempatkan diri sebagai teladan (role model), pimpinan mampu menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan dari anggota, yang pada gilirannya membentuk budaya kerja yang akuntabel dan penuh tanggung jawab.

Penerapan dimensi intellectual stimulation dan individualized consideration menjadi penguat fleksibilitas taktis serta kesejahteraan psikologis anggota tim rescue. Mengingat karakteristik operasi SAR yang dinamis dan dipenuhi ketidakpastian, pimpinan memberikan ruang bagi personel untuk berpikir kritis, menyampaikan gagasan inovatif, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan taktis di lapangan. Stimulasi intelektual ini meningkatkan ketangkasan mental (cognitive agility) personel dalam merespons kondisi darurat yang berubah cepat. Di sisi lain, dimensi individualized consideration diaktualisasikan melalui pendekatan personal, kegiatan pembinaan berkesinambungan, serta kepekaan pimpinan terhadap kondisi fisik dan mental anggota. Perhatian individual ini menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis (psychological safety), meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat loyalitas personel terhadap tim maupun lembaga.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat kerangka konseptual kepemimpinan transformasional dari Bass dan Avolio yang menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan bersumber dari kemampuan pimpinan mentransformasi nilai, kebutuhan, dan keyakinan bawahan demi mencapai tujuan strategis organisasi. Pada organisasi berisiko tinggi seperti Kantor Pencarian dan Pertolongan Mamuju, kepemimpinan transformasional terbukti mampu menjembatani kekakuan birokrasi dengan kebutuhan kelenturan operasional di lapangan. Pimpinan yang transformasional tidak hanya menjamin kepatuhan terhadap Prosedur Operasional Standar (SOP), tetapi juga membangkitkan dorongan perilaku ekstra-peran (Organizational Citizenship Behavior) pada diri personel rescuer. Dengan demikian, efektivitas kinerja tim rescue pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Mamuju merupakan hasil langsung dari sinergi antara kepemimpinan yang menginspirasi, penguatan modal psikologis, dan sistem pembinaan personel yang terstruktur.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Penerapan Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Tim Rescue

Hasil penelitian di Kantor Pencarian dan Pertolongan Mamuju, dapat disimpulkan bahwa, penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja tim rescue tidak terlepas dari faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung seperti keteladanan pimpinan, komunikasi yang efektif, motivasi kerja, serta kerja sama tim yang solid mampu memperkuat implementasi kepemimpinan transformasional. Sementara itu, faktor penghambat seperti kondisi lapangan yang tidak menentu, tekanan kerja, kelelahan fisik, serta keterbatasan sarana dan prasarana menjadi tantangan dalam pelaksanaan tugas.

Secara teoritis, hasil penelitian ini didukung oleh teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass dan Bruce J. Avolio yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan kemampuan bawahan melalui empat dimensi utama, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Menurut Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen, loyalitas, serta semangat kerja anggota organisasi sehingga kinerja tim menjadi lebih efektif. Selain itu, teori motivasi dari Abraham Maslow juga mendukung penelitian ini, dimana kebutuhan akan penghargaan, rasa aman, dan aktualisasi diri dapat meningkatkan motivasi anggota tim rescue dalam menjalankan tugas. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg turut menjelaskan bahwa faktor motivator seperti penghargaan, pengakuan, dan dukungan pimpinan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja anggota tim.

Penelitian ini didukung oleh berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian oleh Lai et al. (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration, yang menjadi dasar efektivitas kepemimpinan. Selanjutnya, Nabi et al. (2022) dan Anwar et al. (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap engagement, kinerja, serta komitmen karyawan. Penelitian lain oleh Udin (2024) juga menunjukkan bahwa seluruh dimensi kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pengikut. Selain itu, Alhashedi et al. (2021) menegaskan bahwa dimensi idealized influence mampu meningkatkan komitmen dan perilaku positif anggota organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja melalui motivasi, keteladanan, inovasi, dan perhatian terhadap individu anggota.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja tim rescue di Kantor Pencarian dan Pertolongan Mamuju, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan kepemimpinan transformasional di Kantor Pencarian dan Pertolongan Mamuju telah berjalan dengan baik, yang ditunjukkan melalui penerapan empat dimensi utama, yaitu inspirational motivation, idealized influence, intellectual stimulation, dan individualized consideration.
2. Keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh adanya faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung meliputi keteladanan pimpinan, komunikasi yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, kerja sama tim yang solid, serta pengalaman dan kompetensi anggota.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ahsan, M. J. (2024). Green Leadership and Innovation: Catalysts for Environmental Performance in Italian Manufacturing. International Journal of Organizational Analysis, 33(7), 1646–1669. https://doi.org/10.1108/ijoa-04-2024-4450
2. Akhtar, E., Sultan, M. A., & Researcher, D. (2023). "Key Performance Indicators (KPIs), Key Result Indicator (KRIs) and Objectives and Key Results (OKRs)" a New Key Incorporated Results (KIRs) Approach. Ikm. https://doi.org/10.7176/ikm/13-2-01
3. Akinade, M. E., & Obiekwe, O. (2024). Impact of Team Building on Organizational Performance: A Theoretical Review. Iiard International Journal of Economics and Business Management, 9(2), 1–11. https://doi.org/10.56201/ijebm.v9.no2.2023.pg1.11
4. Aldhaheri, A. (2021). Do School Leaders in the Emirate of Abu Dhabi Predominantly Practice a Transformational, Transactional, or Laissez- Faire Style of Leadership? International Journal of Organizational Analysis, 31(5), 1826–1840. https://doi.org/10.1108/ijoa-06-2021-2824
5. Aldhaheri, A. (2021). Do School Leaders in the Emirate of Abu Dhabi Predominantly Practice a Transformational, Transactional, or Laissez- Faire Style of Leadership? International Journal of Organizational Analysis, 31(5), 1826–1840. https://doi.org/10.1108/ijoa-06-2021-2824
6. Aldhaheri, A. (2021). Do School Leaders in the Emirate of Abu Dhabi Predominantly Practice a Transformational, Transactional, or Laissez- Faire Style of Leadership? International Journal of Organizational Analysis, 31(5), 1826–1840. https://doi.org/10.1108/ijoa-06-2021-2824
7. Alharafsheh, M., Alghizzawi, M., Ezmigna, I., Ezmigna, A. A. R., Darwish, M. A., & Alawneh, E. (2023). The Relationship Between Transformational Leadership and Public Sector Employees Job Satisfaction During COVID-19. International Journal of Professional Business Review, 8(6), e01535. https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.1535
8. Alhashedi, A. A. A., Bardai, B., Al-Dubai, M. M., & Alaghbari, M. A. (2021). Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership on Organizational Performance in Gold Industry of Saudi Arabia. Verslas Teorija Ir Praktika, 22(1), 39–54. https://doi.org/10.3846/btp.2021.12774
9. Allieu, S., & Moriba, S. (2023). Mediating Role of Leadership Style on Organizational Citizenship Behavior in the Public Service Sector. Technium Business and Management, 6, 19–48. https://doi.org/10.47577/business.v6i.10187
10. Alluhaybi, A., Wilson, A., Usher, K., & Durkin, J. (2023). Impact of Nurse Manager Leadership Styles on Work Engagement: A Systematic Literature Review. Journal of Nursing Management, 2023, 1–9. https://doi.org/10.1155/2023/5090276
11. Bao, Y., Zhang, Z., & Yang, C. H. (2024). A Meta-Analytic Review of Transformational Leadership Research in Public Administration. The American Review of Public Administration, 55(2), 154–174. https://doi.org/10.1177/02750740241290810

12. Bojanić, R., Jeličić, D., Vujasinović, G., & Vujičić, M. (2023). Relevance of Adequate Indicator Understanding for Business Performance. 527– 532. https://doi.org/10.24867/is-2023-vp1.1-10_09641
13. Chau, T. H. P., Le, T. D., & Tran, Y. (2021). Transformational Leadership and Organizational Performance: The Mediating Role of Results- Oriented Culture in Vietnamese Public Organizations. 196. https://doi.org/10.2991/aebmr.k.211119.018
14. Cheimaras, V., Peladarinos, N., Μονιός, N., Daousis, S., Papagiakoumos, S., Papageorgas, P., & Piromalis, D. (2023). Emergency Communication System Based on Wireless LPWAN and SD-WAN Technologies: A Hybrid Approach. Signals, 4(2), 315–336. https://doi.org/10.3390/signals4020017
15. Çorbacı, E. (2025). A Qualitative Preliminary Study on the Secondary Trauma Experiences of Individuals Participating in Search and Rescue Activities After an Earthquake. Healthcare, 13(10), 1101. https://doi.org/10.3390/healthcare13101101
16. Dang, Y., Wanyan, X., Liu, S., Min, Y., Liao, Z., Zhou, T., & Li, N. (2025). Assessment of Team Performance Based on Teamwork Characteristics in Collaborative Teams. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries, 35(4). https://doi.org/10.1002/hfm.70021
17. Eid, J., Hansen, A. L., Andreassen, N., Espevik, R., Brattebø, G., & Johnsen, B. H. (2023). Developing Local Crisis Leadership – A Research and Training Agenda. Frontiers in Psychology, 14. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1041387
18. Ettinger, S., Long, A., Ganti, A., Mortimer, R. B., Chiang, W. K., & Spano, S. (2022). Search and Rescue in the Pacific West States. Wilderness and Environmental Medicine, 33(1), 43–49. https://doi.org/10.1016/j.wem.2021.11.003
19. Ewim, C. P., Achumie, G. O., Adeleke, A. G., Okeke, I. C., & Mokogwu, C. (2024). Developing a Cross-Functional Team Coordination Framework: A Model for Optimizing Business Operations. International Journal of Frontline Research in Multidisciplinary Studies, 4(1), 15–34. https://doi.org/10.56355/ijfrms.2024.4.1.0030
20. Făgărăşan, C., Cristea, C., Cristea, M., Popa, O., Mihele, C., & Pîslă, A. (2022). Key Performance Indicators Used to Measure the Adherence to the Iterative Software Delivery Model and Policies. Iop Conference Series Materials Science and Engineering, 1256(1), 12038. https://doi.org/10.1088/1757-899x/1256/1/012038
21. Fan, L., Feng, C., Robin, M., & Huang, X. (2022). Transformational Leadership and Service Performance for Civil Servants of Public Organizations in China: A Two-Path Mediating Role of Trust. Chinese Management Studies, 17(1), 215–230. https://doi.org/10.1108/cms-02- 2021-0050
22. Farokhzadian, J., Shahrbabaki, P. M., Farahmandnia, H., Eskici, G. T., & Goki, F. S. (2024). Nurses' Challenges for Disaster Response: A Qualitative Study. BMC Emergency Medicine, 24(1). https://doi.org/10.1186/s12873-023-00921-8
23. Flinchbaugh, C., Miles, J. M., Javadizadeh, B., Liang, Y., & Smith, W. L. (2024). Examining Firefighter and Police Officers' Trust and Service Quality: What Resources Matter? Journal of Management & Organization, 30(6), 2126–2148. https://doi.org/10.1017/jmo.2023.69

24. Fu, J. (2025). Navigating the Dark Side of Digital Transformation: Addressing Discrimination and Toxicity in Tech-Driven Organizations. Journal of Organizational Change Management, 1–30. https://doi.org/10.1108/jocm-09-2024-0553
25. Gemeda, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership Styles, Work Engagement and Outcomes Among Information and Communications Technology Professionals: A Cross-National Study. Heliyon, 6(4), e03699. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699
26. Geng, D., Lai, K., & Zhu, Q. (2021). Eco-innovation and its role for performance improvement among Chinese small and medium-sized manufacturing enterprises. International Journal of Production Economics. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S092552732030228
27. Greilich, P. E., Kilcullen, M., Paquette, S., Lazzara, E. H., Scielzo, S., Hernandez, J., Preble, R., Michael, M., Sadighi, M., Tannenbaum, S. I., Phelps, M. E., Krumwiede, K. H., Sendelbach, D., Rege, R. V, & Salas, E. (2023). Team FIRST Framework: Identifying Core Teamwork Competencies Critical to Interprofessional Healthcare Curricula. Journal of Clinical and Translational Science, 7(1). https://doi.org/10.1017/cts.2023.27
28. Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2021). Employee Engagement and Organizational Change Initiatives: Does Transformational Leadership, Valence, and Trust Make a Difference? Global Business and Organizational Excellence, 40(3), 50–62. https://doi.org/10.1002/joe.22078
29. Ladkin, D., & Patrick, C. B. (2022). Whiteness in Leadership Theorizing: A Critical Analysis of Race in Bass' Transformational Leadership Theory. Leadership, 18(2), 205–223. https://doi.org/10.1177/17427150211066442
30. Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. Sage Open, 10(1). https://doi.org/10.1177/2158244019899085
31. Lin, C., & Zhao, J. (2024). Testing the Determinants of Job Satisfaction Among Police Administrative Officers in Taiwan. Policing an International Journal, 47(6), 880–896. https://doi.org/10.1108/pijpsm- 11-2023-0145
32. Lyubykh, Z., Gulseren, D. B., Turner, N., Barling, J., & Seifert, M. (2022). Shared Transformational Leadership and Safety Behaviours of Employees, Leaders, and Teams: A Multilevel Investigation. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 95(2), 431–458. https://doi.org/10.1111/joop.12381
33. Mach, M., Ferreira, A. I., & Abrantes, A. C. M. (2021). Transformational Leadership and Team Performance in Sports Teams: A Conditional Indirect Model. Applied Psychology, 71(2), 662–694. https://doi.org/10.1111/apps.12342
34. Manuel, M. P., Faied, M., & Krishnan, M. (2022). A Novel LoRa LPWAN- Based Communication Architecture for Search &Amp; Rescue Missions. Ieee Access, 10, 57596–57607. https://doi.org/10.1109/access.2022.3178437
35. McEwan, D. (2020). The Effects of Perceived Teamwork on Emergent States and Satisfaction With Performance Among Team Sport Athletes. Sport Exercise and Performance Psychology, 9(1), 1–15. https://doi.org/10.1037/spy0000166
36. Menon, M. E. (2023). Transformational School Leadership and the COVID- 19 Pandemic: Perceptions of Teachers in Cyprus. Educational Management Administration & Leadership, 53(2), 339–356. https://doi.org/10.1177/17411432231166515

37. Milasari, R., & Lubis, T. A. (2023). The Mediating Effect of Organizational Justice, Commitment and Motivation Against the National Police Leadership on the Regional Police Personnel in the Province of Jambi, Indonesia. J Life Sci Res and Rev, 1-10, https://doi.org/10.54099/aijbs.v3i2.760
38. Milovanović, V., Aleksić, A., Milenkov, M., & Sokolović, V. (2024). Ranking of Asset Maintenance Process KPIs Using Fermatean Fuzzy Delphi and Fermatean Fuzzy ELECTRE Method. Journal of Intelligent & Fuzzy Systems, 48(3), 197–213. https://doi.org/10.3233/jifs-238907
39. Mogård, E. V, Rørstad, O. B., & Bang, H. (2022). The Relationship Between Psychological Safety and Management Team Effectiveness: The Mediating Role of Behavioral Integration. International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(1), 406. https://doi.org/10.3390/ijerph20010406
40. Nabi, M. N., Liu, Z., & Akter, M. (2022). Transformational Leadership and Radical Innovation for Sustainability: Mediating Role Of knowledge Management Capability and Moderating Role Of competitive Intensity. Innovation & Management Review, 20(3), 298–310. https://doi.org/10.1108/inmr-05-2021-0075
41. Nurtjahjani, F., Noermijati, N., Hadiwidjojo, D., & Irawanto, D. W. (2020). Transformational Leadership in Higher Education: (A Study in Indonesian Universities). https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.015
42. Olvera, J., Acosta, H., Llorens, S., & Salanova, M. (2024). Sources of Trust in the Healthcare Context. A Multilevel Relationship With Work Engagement and Organisational Outcomes. Frontiers in Psychology, 15. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1438872
43. Omar, I. M. (2022). Transformational Leadership and Safety Management in Malaysia Vocational Colleges. Journal of Technical Education and Training, 14(1). https://doi.org/10.30880/jtet.2022.14.01.016
44. Panphae, P., & Phoewhawm, R. (2020). Search and Rescue Mission Teaming Lessons From the 13 Trapped Inside a Thai Cave. International Journal of Emergency Management, 16(1), 78. https://doi.org/10.1504/ijem.2020.110109
45. Parry, A. E., Kirk, M., Colquhoun, S., Dürrheim, D. N., & Housen, T. (2022). Leadership, Politics, and Communication: Challenges of the Epidemiology Workforce During Emergency Response. Human Resources for Health, 20(1). https://doi.org/10.1186/s12960-022- 00727-y
46. Peng, M. (2021). The Link Between Transformational Leadership and the Team Performance in China Through Big Data Analysis. E3s Web of Conferences, 251, 1040. https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125101040
47. Pirie, J., Fayyaz, J., Prinicipi, T., Kempinska, A., Gharib, M., Simone, L., Glanfield, C., & Walsh, C. M. (2023). Impact and Effectiveness of a Mandatory Competency-based Simulation Program for Pediatric Emergency Medicine Faculty. Aem Education and Training, 7(2). https://doi.org/10.1002/aet2.10856
48. Post, C., Smet, H. D., Uitdewilligen, S., Schreurs, B., & Leysen, J. (2022). Participative or Directive Leadership Behaviors for Decision-Making in Crisis Management Teams? Small Group Research, 53(5), 692–724. https://doi.org/10.1177/10464964221087952
49. Reid, K. (2023). The Impact of Transformational Leadership Style on Educational Stakeholders. 165–182. https://doi.org/10.4018/978-1- 6684-8822-5.ch009

50. Sahroni, A. N., Nugraha, N., & Oemar, H. (2024). Rancangan Key Performance Indicator Dalam Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Balanced Scorecard Di PT. X. Bandung Conference Series Industrial Engineering Science, 4(1), 276–285. https://doi.org/10.29313/bcsies.v4i1.11203
51. Senadjki, A., Nee, A. Y. H., Ganapathy, T., & Ogbeibu, S. (2023). Unlocking the Potential: The impact of Digital Leadership On firms' Performance Through Digital Transformation. Journal of Business and Socio- Economic Development, 4(2), 161–177. https://doi.org/10.1108/jbsed- 06-2023-0050
52. Sheehan, M., Garavan, T. N., & Morley, M. (2020). Transformational Leadership and Work Unit Innovation: A Dyadic Two-Wave Investigation. Journal of Business Research, 109, 399–412. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.072
53. Shumilo, O. S., Zakordonets, K., & Lisenyi, Y. V. (2024). Key Performance Indicators (Kpi) – A Measure of Business Success. Economic Scope, 195, 8–13. https://doi.org/10.30838/ep.195.8-13
54. Soepalman, A. A., Daga, R., & Hatta, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas terhadap kinerja melalui motivasi personil di Direktorat Lalulintas POLDA Sulawesi Selatan. Jurnal Sains Manajemen Nitro, 2(1), 111-121.
55. Sudha, S., Azam, S. M. F., & Tham, J. (2023). Transformational Leadership and Job Performance of Maldives Civil Service Employees, Mediated by Organisational Commitment. International Journal of Public Sector Management, 36(3), 271–287. https://doi.org/10.1108/ijpsm-09-2022- 0198
56. Sulila, I. (2022). The Influence of Bureaucratic Transformational Leadership and Public Sector Organizational Culture on ASN Performance. Mimbar Jurnal Sosial Dan Pembangunan, 132–139. https://doi.org/10.29313/mimbar.v0i0.8809
57. Tahernejad, S., Ghaffari, S., Ariza-Montes, A., Wesemann, U., Farahmandnia, H., & Sahebi, A. (2023). Post-Traumatic Stress Disorder in Medical Workers Involved in Earthquake Response: A Systematic Review and Meta-Analysis. Heliyon, 9(1), e12794. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e12794
58. Ton, A. D., Hammerl, L., Weber, D., Kremer, O., & Szabó-Szentgróti, G. (2022). Why Leaders Are Important for Cross-Functional Teams: Moderating Role of Supportive Leadership on Knowledge Hiding. Problems and Perspectives in Management, 20(3), 178–191. https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.15
59. Triana, M. d. C., Kim, K., Byun, S., Delgado, D. M., & Arthur, W. (2021). The Relationship Between Team Deep-Level Diversity and Team Performance: A Meta-Analysis of the Main Effect, Moderators, and Mediating Mechanisms. Journal of Management Studies, 58(8), 2137– 2179. https://doi.org/10.1111/joms.12670
60. Udin, U. (2023a). A Mediation-Moderation Model of Transformational Leadership and Intrinsic Work Motivation for Nurturing Employee Performance. Journal of Social Economics Research, 10(2), 22–33. https://doi.org/10.18488/35.v10i2.3321
61. Udin, U. (2023b). Linking Transformational Leadership to Organizational Learning Culture and Employee Performance: The Mediation- Moderation Model. International Journal of Professional Business Review, 8(3), e01229. https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i3.1229