

Gaya Kepemimpinan Transformasional Billy Beane dalam Memotivasi Kinerja Tim Oakland Athletics pada Film “Moneyball”

¹Marelda Syahshiyah Qurratu'ain, ²Permata Bunga Langit, ³Amaliyah, ⁴Erindah Dimisyqiyani, ⁵Rizky Amalia Sinulingga, ⁶Gagas Gayuh Aji
Departemen Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: ¹marelda.syahshiyah.qurratuain-2023@vokasi.unair.ac.id, ²permata.bunga.langit-2023@vokasi.unair.ac.id, ³amaliyah@vokasi.unair.ac.id, ⁴erindah-dimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id, ⁵rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id, ⁶gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah kemampuan individu memengaruhi orang lain agar bersedia bertindak sukarela. Gaya transformasional dinilai sebagai salah satu yang paling efektif. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional Billy Beane dalam film *Moneyball* (2011) dan perannya terhadap motivasi serta kinerja tim Oakland Athletics. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini mengamati adegan, dialog, dan alur cerita yang merepresentasikan kepemimpinan Billy. Hasil menunjukkan Billy membawa visi baru, menantang budaya lama, menginspirasi pemain, dan memberi perhatian individual. Penerapan gaya ini tercermin pada empat dimensi utama: *intellectual stimulation*, *inspirational motivation*, *idealized influence*, dan *individualized consideration*. Melalui kepemimpinan transformasional, Billy mengubah sistem perekrutan sekaligus meningkatkan motivasi dan kinerja tim. Temuan ini menegaskan bahwa visi jelas, keberanian, integritas, serta perhatian pada individu dapat membawa tim dari keterbatasan menuju pencapaian bersejarah.

Kata kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Moneyball*

ABSTRACT

Leadership is an individual's ability to influence others to act voluntarily. The transformational style is considered one of the most effective. This study aims to describe Billy Beane's transformational leadership style in the film Moneyball (2011) and its role in the motivation and performance of the Oakland Athletics team. Using a descriptive qualitative approach, this study observes scenes, dialogues, and storylines that represent Billy's leadership. The results show that Billy brought a new vision, challenged the old culture, inspired players, and gave individual attention. The application of this style is reflected in four main dimensions: intellectual stimulation, inspirational motivation, idealized influence, and individualized consideration. Through transformational leadership, Billy changed the recruitment system while increasing team motivation and performance. These findings confirm that a clear vision, courage, integrity, and attention to individuals can lead a team from limitations to historic achievements.

Keyword : *Transformational Leadership, Work Motivation, Moneyball*

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang individu mempengaruhi individu lain (Purba dan Subroto., 2023). Dengan kata lain, kepemimpinan berfungsi sebagai alat atau sarana untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela (Waedoloh et al., 2022). Robbins dan Judge (2018, dalam Amini et al., 2025) juga menegaskan bahwa kepemimpinan adalah elemen inti dalam organisasi yang ingin memberikan yang terbaik dan memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan. Kepemimpinan sendiri memiliki berbagai macam bentuk sehingga pemilihan gaya yang diterapkan tergantung oleh bentuk organisasi dan sifatnya (Amini et al., 2025).

Bentuk kepemimpinan atau gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai bagaimana cara seorang pemimpin menjalankan perannya dan bagaimana pemimpin tersebut dilihat oleh mereka yang di berada bawah kepemimpinannya atau oleh mereka yang mengamati dari luar (Andini et al., 2024). Menurut Wibowo (2017:324 dalam Azizah et al., 2021) bentuk-bentuk kepemimpinan meliputi *Charismatic Leadership*, *Transactional Leadership*, *Transformational Leadership*, *Visionary Leadership*, dan *Attribution Theory of Leadership*. Dari berbagai bentuk kepemimpinan, kepemimpinan dengan bentuk transformasional dinilai menjadi gaya yang sangat esensial atau efektif (Agazu et al., (2025). Burns (1978 dalam Agazu et al., 2025) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional muncul ketika satu atau lebih terlibat dengan orang lain sehingga para pemimpin dan pengikutnya saling mengangkat satu sama lain ke tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Lebih lanjut, Korejan dan Shahbazi (2016 dalam Yangailo 2025) menekankan bahwa kepemimpinan gaya transformasional adalah

kepemimpinan yang inovatif, kreatif dan menginspirasi dikarenakan membantu individu mencapai potensi penuh mereka dengan mendorong inovasi dan kreativitas di industri mereka.

Selain itu, kajian mengenai kepemimpinan juga memiliki keterkaitan dengan agenda pembangunan global yang tercantum dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs). Salah satunya adalah SDG 16: Perdamaian, Keadilan, dan Kelembagaan yang Tangguh, dimana menekankan pentingnya membangun institusi yang adil, inklusif, transparan, dan efektif. Dalam konteks penelitian ini, gaya kepemimpinan transformasional dipandang mampu mencerminkan prinsip SDG 16, dikarenakan kepemimpinan yang mengedepankan keadilan, kolaborasi, serta visi yang jelas dapat memperkuat kelembagaan organisasi. Dengan demikian, kajian mengenai kepemimpinan transformasional bukan hanya relevan secara akademik, tetapi juga berkontribusi pada upaya global dalam menciptakan tata kelola organisasi yang lebih baik dan berkeadilan. Hal ini sejalan dengan kepemimpinan transformasional yang memberikan kesempatan pada karyawan melihat potensi diri sendiri, sehingga kepemimpinan transformasional telah terbukti jauh lebih efektif dalam mendorong kesuksesan organisasi jangka panjang (Yangailo, 2025).

Selain berdasarkan bentuk kepemimpinan yang dipilih, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh pemimpin yang menjadi koordinator dan motivator dalam organisasi tersebut (Thareeq Akbar Perkasa & Rafinita Aditia, 2023). Motivasi sendiri merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri individu yang dapat berkembang serta dipengaruhi oleh faktor internal atau eksternal baik materi maupun non-materi (Esisuarni et

al., 2024). Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi (Awibowo & Ramli, 2025). Menurut teori McClelland terdapat tiga jenis motivasi yang mempengaruhi manusia, yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk dimiliki (*need for affiliation*), dan kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*). Teori ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan motivasi kekuasaan berkaitan erat dengan peningkatan kinerja dalam organisasi (Hariyanto et al., 2023).

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk memperlihatkan kepemimpinan, salah satunya menggunakan film. Film ini menjadi media massa yang efektif dalam menyampaikan pesan, banyak menyedot perhatian penonton, dan efeknya bekerja tanpa terasa (Ghofur et al., 2021). Salah satu film yang memperlihatkan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kinerja dapat ditemukan dalam film *Moneyball* (2011). Film ini diadaptasi dari kisah nyata Billy Beane, manajer umum tim bisbol Oakland Athletics. Sebagai manajer umum, Beane dihadapkan pada keterbatasan anggaran yang jauh lebih kecil dibandingkan tim-tim besar seperti New York Yankees atau Boston Red Sox. Dengan kondisi tersebut, ia dituntut mencari cara inovatif agar Oakland Athletics tetap mampu bersaing. Dalam keterbatasan finansial dan sumber daya, Beane berusaha membangun tim kompetitif dengan menggunakan pendekatan *sabermetrics*, yaitu analisis statistik dalam memilih pemain. Keputusan ini memicu banyak kontroversi dan mendapat penolakan dari para pencari bakat maupun pelatih Art Howe yang terbiasa dengan sistem lama. Namun, melalui kepemimpinan transformasionalnya, Beane mampu mengubah paradigma tim. Ia tidak hanya memperkenalkan visi baru, tetapi juga menginspirasi para pemain yang

diremehkan untuk percaya pada kemampuan mereka. Hal ini menjadikan kisah Billy Beane relevan untuk dikaji melalui perspektif kepemimpinan transformasional.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional Billy Beane sebagaimana ditampilkan dalam film *Moneyball* (2011), serta menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tim. Selain itu, penelitian ini turut mendukung tujuan *Sustainable Development Goals* (SDG) 16 yang menekankan pentingnya membangun kelembagaan yang tangguh, inklusif, dan berintegritas melalui kepemimpinan yang adaptif dan transformatif. Dengan demikian, kajian mengenai kepemimpinan transformasional tidak hanya penting secara teoritis dalam konteks manajemen dan motivasi, tetapi juga memiliki relevansi praktis yang tercermin dalam kasus nyata.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen

Manajemen merupakan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap aktivitas yang dilakukan anggota organisasi dan menggunakan sumber daya dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Anisa, 2021). Dalam manajemen juga terdapat kegiatan yang dinamakan sebagai fungsi manajemen. George R Terry, 1958 dalam bukunya *Principle of Management* membagi fungsi manajemen menjadi 4 tahap. Pertama, *Planning* (perencanaan) yang merupakan tahap sebuah organisasi memikirkan apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dicapai kedepannya sehingga organisasi tersebut mengetahui arah dan tujuannya. Kedua, *Organizing* (Pengorganisasian) dimana terjadi pengelompokan yang dapat

digerakkan sesuai aturan kesatuan atau arahan untuk mencapai tujuan. Ketiga, *Actuating* (Pengarahan) kegiatan yang membuat seluruh anggota organisasi mau bekerja sama untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan pengorganisasian yang telah dilakukan. Keempat, *Controlling* (Pengawasan) sebuah kegiatan mengamati, menilai, mengevaluasi, dan mengoreksi setiap langkah yang telah dilaksanakan telah berjalan sesuai rencana atau belum. Fungsi manajemen ini harus dilakukan secara berurutan agar persentase keberhasilan dalam program manajemen ini tinggi (Anisa, 2021).

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses dimana individu mempengaruhi individu lain untuk mencapai suatu tujuan (Madanchian et al., 2025). Menurut pandangan Bakotić and Bulog (2021) kepemimpinan merupakan seni bekerja sama dengan orang lain yang berorientasi pada tugas. Selain itu, kepemimpinan juga harus dapat mengembangkan dan memimpin pengikut untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan (Mahapatra et al., 2025). Kepemimpinan memiliki berbagai macam bentuk. Gaya kepemimpinan sendiri adalah keterampilan yang digunakan pemimpin untuk membuat seorang individu mau bekerja untuk mereka sesuai rencana yang telah ditetapkan (Sabila & Firmansyah, 2022). Terlepas dari gaya kepemimpinan yang dipilih, seorang pemimpin yang hebat harus memiliki integritas yang kuat, fleksibilitas dalam menghadapi perubahan, dapat bekerjasama, percaya terhadap bawahan, bertanggung jawab, terbuka dan jujur dalam berkomunikasi, kesiapan dalam menghadapi tantangan, kecakapan dalam mengatasi situasi sulit, disiplin dalam berkompetisi, dan sabar saat menghadapi masa sulit (Putra et al., (2021). Biswas dan Sengupta (2025) juga menegaskan pemimpin tidak hanya mengambil keputusan, tetapi juga berperan dalam

membangun suasana di tempat kerja dan cara pemimpin bersikap dan bertindak menjadi acuan dalam tim.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang berusaha menciptakan dan meningkatkan motivasi dan moralitas baik pada pemimpin maupun bawahan (Wilson, 2020). Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional akan berusaha untuk melibatkan, mendukung, dan percaya, sehingga pengikutnya terdorong untuk bekerja demi mencapai visi bersama (Hanaway, 2019). (Wilson, 2020) juga menjelaskan kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen utama. Pertama, *idealised influence*, pemimpin transformasional mempengaruhi pengikutnya agar mau menerima visi dan misi organisasi. Pemimpin dilihat sebagai panutan dan pembimbing yang menunjukkan perilaku baik untuk kesuksesan organisasi. Kedua, *inspirational motivation*, pemimpin memberi motivasi kepada pengikutnya melalui komunikasi yang jelas dan berkualitas dengan harapan dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang inspiratif adalah pemimpin yang dapat menyakinkan karyawan meskipun tidak memiliki hubungan dekat dengan pemimpin tersebut. Ketiga, *intellectual stimulation*, pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi dan berani mengambil risiko yang telah diperhitungkan untuk membuka ruang bagi ide-ide dari pengikutnya. Keempat, *individualised consideration*, pemimpin mengembangkan dan percaya pada pengikutnya agar dapat mencapai kemampuan terbaik mereka melalui bimbingan dan pendampingan. Pemimpin juga menciptakan suasana yang kondusif agar pengikut merasa didukung, dipahami, dan diberi kebebasan untuk menyampaikan berbagai pandangan. Dari keempat aspek ini menekankan bahwa

pemimpin transformasional bukan hanya mengarahkan, tetapi juga menjadi teladan, memotivasi, mendorong inovasi, serta memberi perhatian personal kepada setiap anggota tim. Seorang pemimpin transformasional juga harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan, dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya (Azizah et al., 2021).

Motivasi Kerja

Menurut Reksohadiprojo (2015, dalam Suryawan dan Salsabilla, 2022) motivasi adalah keadaan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu agar tujuan yang ingin dicapai tercapai. Menurut Meilani et al., (2021) seorang individu dapat termotivasi secara ekstrinsik dan intrinsik. Faktor ekstrinsik dapat berupa gaji, insentif, promosi, dan perlindungan pekerjaan, sementara faktor intrinsik adalah elemen pekerjaan yang dapat meningkatkan kepuasan batin, seperti pengakuan, tantangan tugas baru, sikap positif dan ramah dari atasan. Motivasi ini juga mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas atau perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi (Banerjee & Malik, 2025). Seberapa tingginya motivasi pada karyawan memengaruhi efektivitas dan efisiensi keseluruhan organisasi maupun kemampuannya sendiri untuk berhasil (Ganguli & Padhy, 2023). Cabrera et al., (2023) menegaskan karyawan yang termotivasi akan memiliki kinerja yang lebih baik sehingga mampu mencapai hasil yang signifikan, di mana kondisi tersebut dapat tercapai apabila pemimpin mampu memberikan pengaruh melalui nilai-nilai serta keteladanan di tempat kerja.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan

observasi untuk memahami gaya kepemimpinan transformasional dalam film *Moneyball* (2011). Selain untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan, pendekatan ini juga digunakan untuk menelaah gaya kepemimpinan tersebut mendorong kinerja tim, khususnya kinerja Tim Oakland Athletics. Pendekatan kualitatif sendiri adalah mengeksplorasi dan pemberian deskripsi yang mendalam, komprehensif, dan rinci tentang fenomena berdasarkan data non-numerik (Oranga & Matere, 2023). Penggunaan pendekatan kualitatif deskriptif dapat memberikan penjelasan terperinci dalam suatu fenomena serta membantu memahami maknanya (Murakawa & Ueda, 2025).

Objek dalam penelitian ini mencakup seluruh adegan, dialog, dan alur cerita dalam film *Moneyball* (2011) baik secara eksplisit maupun implisit yang merepresentasikan gaya kepemimpinan Billy Beane. Data dalam penelitian terdiri atas data primer berupa adegan dan dialog film yang relevan dengan kepemimpinan transformasional dan data sekunder berupa literatur pendukung mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja tim. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik dokumentasi dengan menonton film secara berulang dan studi pustaka dari artikel jurnal dan buku yang relevan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan membandingkan temuan dari film dengan literatur pendukung, serta pengamatan berulang terhadap adegan-adegan kunci. Dengan menggunakan metode ini, diharapkan penulis dapat memberikan gambaran yang rinci mengenai gaya kepemimpinan transformasional Billy

Beane dalam meningkatkan motivasi dan kinerja Tim Oakland Athletics.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil observasi terhadap film ini memperlihatkan bagaimana kepemimpinan transformasional Beane berkembang hingga berhasil membawa tim mencapai kemenangan beruntun. Adegan-adegan tersebut memperlihatkan bagaimana ia berperan dalam mendorong inovasi, memotivasi, hingga meningkatkan kinerja tim.



Gambar 01: Billy Mendorong Tim untuk Berpikir Berbeda dalam Perekrutan Anggota (11:25)

Dialog

Billy: "And you guys sit around talking the same old "good body" nonsense like we're selling jeans. We got to think differently. We are the last dog at the bowl. You see what happens to the runt of the litter? He dies."

Pada menit ke-11:25 adegan menunjukkan Billy tengah menghadiri rapat dengan tim pencari bakat yang masih menggunakan cara tradisional untuk menilai pemain. Billy terlihat muak dengan cara tim pencari bakat menilai pencari bakat menilai pemain dari penampilan fisik dan popularitas. Ia menegaskan pada tim jika tetapi berpikir dengan cara seperti itu Oakland Athletic akan kalah dari tim besar karena perbedaan sumber daya yang dimiliki sangat berbeda.



Gambar 02: Billy Menggunakan Metode Berbeda dalam Perekrutan Tim(32:05)

Dialog

Billy: "I told you we can't do it, and we can't do it. Now, what we might be able to do is re-create him. Re-create him in the aggregate."

Selanjutnya pada menit ke-32:05 Beane mulai mengenalkan cara baru untuk merekrut anggota tim baru. Ia menggunakan metode *submatrices* yang menunjukkan data statistik kontribusi pemain dalam permainan. Ia kembali menegaskan kembali pada tim bahwa cara tradisional tidak akan membawa kemenangan tim yang mengalami kurang sumber daya. Ia bersikeras dengan metode baru ini akan lebih efektif dan berhasil. Melalui metode ia merekrut pemain-pemain yang dianggap gagal atau memiliki kelemahan, tetapi memiliki statistik bagus dalam permainan yang pernah mereka mainkan.



Gambar 03: Billy Menghadapi Penolakan Metode Baru dalam Tim(1:19:19)

Dialog

Billy: "You can't start Pena at first tonight. You'll have to start Hatteberg."

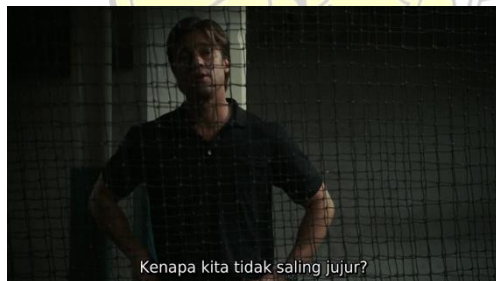
Art: "I don't wanna go. The lineup card is mine, and that's all."

Billy: "That lineup card is definitely yours. I'm just saying you can't start Pena at first. He plays for Detroit now."

Art: "You traded Pena?"

Billy: "You outside your mind."

Namun, tidak semua perubahan yang digagas Billy Beane berjalan mulus. Pada menit ke-1:19:19 menampilkan adegan konflik dimana metode ini ditolak oleh pelatih Art Howe. Ia menolak memainkan pemain hasil rekrutan dari metode *submetrics*. Untuk memaksa Art Howe memainkan pemain tersebut ia sampai merubah susunan tim dengan mengambil keputusan menukar pemain agar strategi baru ini dapat dijalankan. Bahkan, Art Howe bereaksi mengatakan jika Billy Beane telah kehilangan akal sehatnya karena memaksakan strategi ini.



Gambar 04: Billy Memberikan Perhatian Personal pada Pemain (1:23:32)

Dialog

Billy: "David, you're 37. How about you and I be honest about what each of us want out of this? I wanna milk the last ounce of baseball you got in you and you wanna stay in the show. Let's do that. I'm not paying you for the player you used to be. I'm paying you for the player you are right now. You're smart. You get what we're trying to do here. Make an example for the

younger guys. Be a leader. Can you do that?"

Hal menarik juga diperlihatkan Billy Beane, dimana ia menunjukkan perhatian personal terhadap individu dalam tim. Pada menit ke-1:23:32, ia terlihat tengah berbicara dengan salah satu pemain secara personal. Pada adegan ia meyakinkan pada pemain bahwa pemain tersebut mampu dan mengingatkan bahwa tujuan mereka bukan hanya sekedar tampil, tetapi juga memberi kontribusi bagi tim. Ia juga mengatakan pada pemain tersebut untuk menjadi contoh pada pemain junior dan menjadi pemimpin yang baik.



Gambar 05: Kemenangan Beruntun Tim Oakland Athletic (1:48:19)

Dialog

Announcer: "That one is gone! And it's 20 consecutive victories for the Oakland Athletics on an unbelievable night when they lost an 11 -to-nothing lead and now they win it. The crowd comes back to insane life. How do you explain it? Crazy, Just plain crazy. Hatteberg is mobbed at home plate. In 103 years of American League baseball, the Athletics have accomplished what no one has before. They have won."

Puncak dari semua proses tersebut tampak pada menit ke-1:48:19, ketika Oakland Athletics meraih kemenangan beruntun sebanyak 20 kali. Kemenangan ini sebuah rekor dalam sejarah Major League Baseball saat itu. Adegan ini

menjadi hasil nyata dari kepemimpinan transformasional Billy Beane dan peran kepemimpinan tersebut meningkatkan motivasi kinerja tim.

Pembahasan

Setelah melakukan observasi dan memahami alur dari film ini, beberapa hasil telah ditemukan terkait penerapan gaya kepemimpinan transformasional Billy Beane dan bagaimana gaya kepemimpinan tersebut dapat memotivasi kinerja tim Oakland Athletic. Gaya ini tidak hanya tampak dalam keputusan strategis, tetapi juga dalam interaksi sehari-hari dengan para pemain dan stafnya. Kepemimpinan transformasional Billy Beane pertama kali terlihat jelas ketika ia mendorong para pencari bakat untuk meninggalkan pola pikir lama dalam menilai pemain saat rapat terkait pemilihan calon pemain tim Oakland Athletic. Dalam rapat tersebut, para staf masih mengandalkan kriteria tradisional seperti penampilan fisik, reputasi, atau gaya bermain yang menarik. Billy Beane menilai cara ini tidak akan berguna mengingat keterbatasan anggaran yang ada. Ia menegaskan bahwa cara seperti itu tidak akan membawa pada kemenangan dan mendorong tim untuk berpikir berbeda. Ini sejalan dengan karakteristik *intellectual stimulation* dalam kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang menjalankan *intellectual stimulation* akan mengembangkan lingkungan dengan mendorong mengambil risiko sehingga inovasi dalam lingkungan tersebut muncul (J & A, 2025).

Pada adegan berikutnya, pemikiran Billy berkembang dengan memutuskan untuk mengadopsi konsep *sabermetrics* yang diperkenalkan oleh Peter Brand. Dalam percakapan tersebut, Brand menjelaskan bahwa nilai pemain seharusnya dilihat dari kontribusi nyata terhadap skor, bukan dari penampilan fisik atau kepopuleran. Billy

menunjukkan keterbukaan, keberanian mengambil risiko, dan akhirnya menjadikan metode tersebut sebagai strategi utama Oakland Athletics. Keputusan ini mencerminkan dimensi *inspirational motivation*, karena Billy tidak sekadar menerima pendekatan baru, melainkan membangun visi besar bahwa timnya dapat bersaing dengan klub kaya seperti New York Yankees tanpa harus memiliki sumber daya finansial yang sama. Dengan menyatukan visi bersama, Billy berhasil menumbuhkan keyakinan pada para staf bahwa kesuksesan bisa dicapai dengan jalan yang berbeda. Hal yang dilakukan Billy Beane ini sejalan dengan pendapat J & A, (2025) yang menyatakan kepemimpinan transformasional melalui *inspirational motivation* dapat mendorong karyawan termotivasi, terlibat, dan berkomitmen dengan tujuan serta keberlanjutan organisasi.

Meskipun demikian, perubahan yang dibawa Billy Beane tidak selalu berjalan mulus. Penolakan keras muncul dari pelatih Art Howe yang tetap bersikeras menggunakan metode lama dalam menentukan susunan pemain. Konflik antara Billy dan Howe memperlihatkan ujian bagi seorang pemimpin transformasional. Dalam menghadapi situasi ini, Billy menunjukkan dimensi *idealized influence* dengan tetap konsisten pada visi dan prinsip yang diyakininya. Ia bahkan mengambil keputusan tegas dengan menukar beberapa pemain, sehingga Howe tidak memiliki pilihan selain memainkan susunan tim sesuai strategi baru. Keberanian ini memperlihatkan integritas dan komitmen Billy terhadap visinya, meskipun menimbulkan ketegangan internal. Sikap tersebut memperkuat posisinya sebagai figur pemimpin yang dihormati karena keteguhan prinsip, bukan semata-mata karena jabatannya. Ini sejalan dengan pemimpin dengan gaya transformasional dengan karakteristik *idealized influence*

harus memiliki komitmen dengan apa yang telah diputuskan untuk mencapai tujuan (J & A, 2025).

Selain menentukan arah perubahan, Billy Beane memperlihatkan kepemimpinan transformasional dalam membangun semangat dan motivasi pemain secara langsung. Perhatian yang diberikan Billy Beane juga bersifat personal. Hal ini tergambar pada adegan ketika ia berbicara dengan salah satu pemain yang kehilangan rasa percaya diri setelah beberapa kali gagal dan umur yang tidak muda lagi. Billy menenangkan pemain tersebut dengan menekankan bahwa kontribusi sekecil apa pun tetap berarti bagi tim. Adegan ini menunjukkan dimensi *individualized consideration*, yaitu perhatian pemimpin terhadap kebutuhan individu dalam tim. Dengan pendekatan personal ini, Billy Beane mampu membuat pemain merasa dihargai sehingga potensi pada pemain juga ikut berkembang. Sejalan dengan pendapat J & A, (2025) pemimpin transformasional dapat bertindak sebagai mentor bagi bawahan sehingga meningkatkan potensi mereka. Wafiroh et al., (2022) juga yang mengatakan bahwa kurangnya motivasi pada atlet akan menghambat pencapaian prestasi yang akan diraih.

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional Billy Beane mencapai puncaknya ketika Oakland Athletics meraih 20 kemenangan beruntun, yang menciptakan sebuah rekor baru dalam sejarah Major League Baseball. Kesuksesan ini merupakan bukti nyata bahwa visi, motivasi, ketegasan, serta perhatian personal yang diberikan Billy mampu meningkatkan kinerja tim secara signifikan. Hal ini sejalan dengan pandangan Al-Zu'bi et al., (2025) yang mengatakan bahwa pemimpin yang dapat mewujudkan karakteristik dari kepemimpinan transformasional dan menyelaraskan dengan visi yang dimiliki dapat menjadikan organisasi

tersebut lebih maju dan adaptif dalam perubahan.

Secara keseluruhan, hasil observasi dan studi pustaka yang dilakukan menunjukkan kepemimpinan transformasional Billy Beane tidak hanya berperan dalam mengubah proses perekrutan pemain, tetapi juga secara langsung meningkatkan motivasi dan kinerja tim Oakland Athletics. Melalui *intellectual stimulation*, *inspirational motivation*, *idealized influence*, dan *individualized consideration*, Billy Beane berhasil membawa tim dari keterbatasan menuju pencapaian prestasi bersejarah. Kasus dalam film ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional relevan untuk diterapkan dalam berbagai bidang, baik bisnis maupun olahraga, karena mampu mendorong individu maupun kelompok mencapai tujuan yang lebih tinggi.

5. KESIMPULAN

Hasil observasi terhadap film *Moneyball* (2011) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Billy Beane memiliki peran penting dalam motivasi dan kinerja tim Oakland Athletics. Dengan menerapkan keempat dimensi transformasional dapat membangun lingkungan yang inovatif, menumbuhkan rasa percaya diri, serta meningkatkan keterlibatan pemain.

Dampak nyata dari penerapan kepemimpinan transformasional tersebut terlihat pada pencapaian rekor 20 kemenangan beruntun yang menjadi bukti peningkatan kinerja tim secara signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional relevan untuk diterapkan dalam berbagai bidang, baik bisnis maupun olahraga, karena mampu mendorong individu maupun kelompok mencapai tujuan yang lebih tinggi. Dengan mengintegrasikan visi, motivasi, integritas, dan perhatian

individual, pemimpin mampu menggerakkan bawahan untuk melampaui keterbatasan serta mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agazu, B. G., Kero, C. A., & Debela, K. L. (2025a). Transformational leadership and firm performance: A Systematic Literature Review. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(1).
- Al-Zu'bi, H. A., Alzghoul, A., & Awamleh, F. T. (2025). Moderating Role of Transformational Leadership between Strategic Lenses and Organizational Innovation in the Jordanian Telecommunication Companies. *International Review of Management and Marketing*, 15(3), 73–85.
- Amini, A., Alimohammadlou, M., & Sharafiyani, Y. (2025). Toward an integrated model of leadership styles contributing to thriving at work. *International Journal of System Assurance Engineering and Management*, 16(8), 2817–2831.
- Anisa, C. A. (2021). Tingkat Manajemen dan Manajer Beserta Fungsi-Fungsi Manajemen. *Leadership Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 150–164.
- Bakotić, D., & Bulog, I. (2021). Organizational Justice and Leadership Behavior Orientation as Predictors of Employees Job Satisfaction: Evidence from Croatia. *Sustainability*, 13(19), 10569.
- Banerjee, A., & Malik, A. (2025). Understanding Work-to-Personal Conflict: insights into its influence on Individual Work Performance and Organizational Citizenship Behaviour. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.
- Biswas, D. D., & Sengupta, R. (2025). Perceived authentic leadership style and the resource spiral: unlocking employee well-being through support and balance. *Leadership & Organization Development Journal*, 1–17.
- Cabrera, E. N., Castro, M. C., & Huancahuire-Vega, S. (2023). Self-Efficacy of the community health agent, importance of motivation and empowerment. *Journal of Primary Care & Community Health*, 14.
- Esisuarni, N., Alkadri, N. H., & Nellitawati, N. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488.
- Ganguli, R., & Padhy, S. C. (2023). Moderating effect of demographic factors on the relationship between work motivation and employee retention of Gen Z. *NMIMS Management Review*, 31(2), 145–156.
- Ghofur, M. A., Ramadhan, M. Y., & Adi, E. B. (2021). Representasi Kepemimpinan dalam Film Menolak Diam. *Jurnal Komunikasi Nusantara*, 3(2), 111–118.
- Hanaway, M. (2019). The existential leader. In *Routledge eBooks*.
- Hariyanto, N. V., Samalelo, N. T., & Hellyani, N. C. A. (2023). Analisis Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum*, 1(3), 228–238.
- J, S. J. S., & A, A. A. (2025). The impact of transformational leadership on organizational citizenship behavior for the environment in manufacturing industry. *Qubahan Academic Journal*, 5(1), 388–404.
- Madanchian, M., Hussein, N., Noordin, F., Taherdoost, H., & Ramzani, S. (2025). Ethical leadership and SME performance in Malaysia's

- ICT sector - a resource-based view of leadership effectiveness as a mediator. *Strategy and Leadership*.
- Mahapatra, G., Dash, S., Pradhan, S., & Sharma, I. (2025). Leadership agility in India – a grounded theory approach. *Journal of Organizational Change Management*.
- Meilani, Y. F. C. P., Tan, J. D., Murwani, F. D., Bernarto, I., & Sudibjo, N. (2021). Motivating and retaining generation Z faculty members in private universities. *Journal of Educational and Social Research*, 11(1), 245.
- Murakawa, S., & Ueda, I. (2025). Experiences of risk communication among managers of home-visit nursing agencies during the COVID-19 pandemic: a qualitative descriptive study. *BMC Nursing*, 24(1).
- Oranga, J., & Matere, A. (2023). Qualitative Research: Essence, types and Advantages. *OALib*, 10(12), 1–9.
- Purba, J. A., & Subroto, M. (2023). Analisis Tipe-Tipe Kepemimpinan di Lembaga Pemasarakatan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2168–2172.
- Putra, M. F. P., Nasruddin, N., Hasan, B., & Syarif, M. S. (2021). Jiwa Kepemimpinan dan Tanggung Jawab Mahasiswa Olahraga. *Journal of Sport Coaching and Physical Education*, 6(2), 87–94.
- Rusdin, R., Salahudin, S., Rudiansyah, E., Saputra, R., & Furkan, F. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Olah Raga untuk Membangun Nilai Karakter Bangsa. *Jurnal Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi (Penjaskesrek)*, 10(2), 90–106.
- Sabila, F., & Firmansyah, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi di Masa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya. *Jurnal Tabarru Islamic Banking and Finance*, 5(2), 377–386.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137.
- Thareeq Akbar Perkasa, & Rafinita Aditia. (2023). Strategi Komunikasi Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Journal of Student Research*, 1(2), 367–377.
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 144.
- Wafiroh, A. N., Purnamasari, A. D., & Lestari, D. W. D. (2022). Literatur Review: Hubungan Emosi dan Motivasi Terhadap Prestasi Olahraga Beladiri. *Physical Activity Journal*, 3(2), 169.
- Wilson, D. E. (2020). Moving toward democratic-transformational leadership in academic libraries. *Library Management*, 41(8/9), 731–744.
- Yangailo, T. (2025). The role of transformational leadership and process management in enhancing productivity. *SN Business & Economics*, 5(8).