

LITERATURE REVIEW: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Agatania Rilly Gwyneth¹, Amalia Natalia Watulangkow², Marselina Laenus³, Marssel Michael Sengkey⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Manado, Indonesia

* Corresponding Email: agatanialaoh@gmail.com

A B S T R A K

Dalam menjalankan tugasnya, karyawan sering dihadapkan dengan berbagai macam masalah, sehingga kinerja mereka menjadi menurun. Dengan menurunnya kinerja karyawan, penghasilan perusahaan lambat laun akan menurun. Salah satu hal yang bisa memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Teknik yang diambil adalah melihat karya tulis dan melakukan penelitian berdasarkan berbagai jurnal sebelumnya, dengan perhatian khusus pada kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Pengumpulan informasi dilakukan dengan menggunakan mesin pencari seperti Semantic Scholar dan Google Scholar. Dalam penelitian ini, terdapat 20 artikel ilmiah yang dijadikan sumber informasi. Kriteria inklusi dalam review ini ditetapkan secara spesifik, yaitu artikel harus membahas kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap kinerja karyawan secara langsung. Sebaliknya, kriteria eksklusi diterapkan pada artikel yang hanya membahas salah satu variabel saja misalnya hanya membahas gaya kepemimpinan tanpa dikaitkan dengan kinerja karyawan, atau sebaliknya. Pendekatan ini memastikan bahwa literatur yang dipilih benar-benar mendukung fokus penelitian sehingga hasil review menjadi lebih tajam dan komprehensif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif karena cara memimpin yang efisien, dengan komunikasi yang jelas dan dapat diterapkan dalam berbagai bidang.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

A B S T R A C T

In carrying out their duties, employees often face various problems, causing their performance to decline. With the decline in employee performance, the company's income will gradually decrease. One factor that can affect employee performance is leadership. The purpose of this study is to investigate the effect of transformational leadership style on employee performance. The technique used was to review written works and conduct research based on various previous journals, with a particular focus on transformational leadership and job satisfaction. Information was collected using search engines such as Semantic Scholar and Google Scholar. In this study, 20 scientific articles were used as sources of information. The inclusion criteria in this review were specifically defined, namely that articles must discuss transformational leadership and its direct impact on employee performance. Conversely, exclusion criteria were applied to articles that only discussed one variable, for example, only discussing leadership style without linking it to employee performance, or vice versa. This approach ensured that the selected literature truly supported the

research focus so that the review results were more focused and comprehensive. The results of the study show that transformational leadership has a positive influence due to its efficient leadership style, with clear communication that can be applied in various fields.

Keywords : Leadership, Transformational Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sebuah sistem yang memiliki tata kelola dan rencana yang telah dibuat, sehingga individu yang terlibat dapat berkolaborasi dengan fokus menuju pencapaian sasaran yang telah ditentukan. (Mahyuddin dkk., 2023). Kelompok yang memiliki batasan dan struktur sudah bisa disebut sebagai organisasi (Septiani dkk., 2024). Salah satu kelompok yang sudah bisa disebut suatu organisasi adalah perusahaan.

Perusahaan menurut C. S. T Kansil (dalam Dalimunthe dkk., 2023) adalah semua tipe usaha yang menjalankan kegiatan bisnis secara terus-menerus. Agar bisa mencapai tujuan dari perusahaan itu, diperlukan manajemen sumber daya yang efektif supaya perusahaan dapat maju. Salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan adalah karyawannya. Sumber daya ini adalah faktor yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, aspek tenaga kerja ini merupakan bagian yang penting yang harus dijaga oleh sebuah organisasi atau lembaga pemerintah untuk dapat menangani setiap permasalahan yang ada. (Aqilah dkk., 2024).

Dalam menjalankan tugasnya, karyawan sering dihadapkan dengan berbagai macam masalah, sehingga kinerja mereka menjadi menurun. Dengan menurunnya kinerja karyawan, penghasilan perusahaan lambat laun akan menurun. Salah satu hal yang bisa memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Seperti yang dikemukakan Inaray dkk. dalam (Makawimbang dkk., 2023) untuk mendapat hasil kerja yang baik dari karyawan, pemimpin harus memiliki kemampuan yang mumpuni serta memberikan dukungan dan menunjukkan kasih sayang kepada bawahannya.

Sebagai salah satu faktor, seorang pemimpin di sebuah perusahaan tentunya perlu memiliki pola pikir yang inovatif dan fleksibel serta memberikan teladan yang baik agar performa karyawan dapat terjaga. Kepemimpinan itu sendiri adalah sebuah proses yang berfungsi untuk memengaruhi perilaku individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu. (Ansori dkk., 2020). Kepemimpinan yang berhasil tidak hanya terpengaruh oleh sifat dan ciri-ciri seorang pemimpin, tetapi juga dipengaruhi oleh pendekatan kepemimpinan yang mereka terapkan dalam menghadapi situasi, sikap kepemimpinan yang mereka tunjukkan, serta pengalaman yang mereka peroleh melalui pelatihan atau pendidikan. (Fitriani & Muafi, 2023).

Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai, para pekerja dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif dan fokus, serta secara tidak langsung perilaku mereka akan selaras dengan harapan perusahaan. Dengan demikian, seiring berjalannya waktu, performa para karyawan akan mengalami peningkatan yang jelas, yang pada gilirannya akan membantu perusahaan dalam meraih keuntungan. (Makalew dkk., 2021). Salah satu gaya kepemimpinan yang memiliki kaitan erat dengan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional sendiri memberikan inspirasi dan motivasi kepada orang lain dengan memberikan makna dan tantangan dalam pekerjaan mereka (Fitriani & Muafi, 2023). Dalam meraih target, pemimpin transformasional memperkuat perhatian dan menghargai nilai dalam merancang rencana untuk mencapai hasil dan mewujudkannya, membangun relasi yang positif dengan semua anggota tim serta mampu membedakan antara kebutuhan dan keinginan. (Engko dkk., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan ini. Sejalan dengan penelitian dari (Engko dkk., 2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik studi literatur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan kajian literatur. Teknik yang diambil adalah melihat karya tulis dan melakukan penelitian berdasarkan berbagai jurnal sebelumnya, dengan perhatian khusus pada kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Pengumpulan informasi dilakukan dengan menggunakan mesin pencari seperti Semantic Scholar dan Google Scholar. Dalam penelitian ini, terdapat 20 artikel ilmiah yang dijadikan sumber informasi dengan rinciannya terdapat pada tabel 1.

Tabel 1.
ARTIKEL ILMIAH

Peneliti, Tahun, Jurnal, dan Mesin Pencari	Judul	Variabel	Metode dan Sampel	Obyek Penelitian
Kawiana dkk. (2020) <i>Google Scholar</i> Jurnal Ilmiah Manajemen	"How transformational leadership intensify employee performance mediating by job satisfaction."	X= Gaya Kepemimpinan Transformasional Y= Kinerja Karyawan Z= Kepuasan Kerja	Path Analysis dengan 88 responden	Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng, Bali.
Fitriani (2023) <i>Google Scholar</i> Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis	"Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai."	X=Kepemimpinan Transformasional Y= Kinerja Pegawai Z= Motivasi Kerja	Metode Kuantitatif (Wawancara)	Pegawai BAPPELITBA NGDA Kabupaten Batu Bara.
Asbari dkk. (2021) <i>Google Scholar</i>	"Membangun Kesiapan Berubah dan	X1=Kepemimpinan n Transformasional	Metode Kuantitatif (Teknik	Karyawan Industri HVAC,

Peneliti, Tahun, Jurnal, dan Mesin Pencari	Judul	Variabel	Metode dan Sampel	Obyek Penelitian
Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis	Kinerja Karyawan: Kepemimpina n Transformasio nal versus Transaksional. "	X2=Kepemimpina n Transaksional Y1= Kesiapan Berubah Y2= Kinerja Karyawan	Simple Random Sampling) dengan 224 Karyawan	Tangerang.
Ekhsan & Setiawan (2021) <i>Google Scholar</i> <i>International Journal of Management Science and Information Technology</i>	"The role of motivation mediation on the effect of transformationa l leadership style on employee performance."	X=Transformational Leadership Style Y=Employee Performance Z= Work Motivation	Metode Kuantitatif (Teknik Simple Random Sampling) dengan 67 Karyawan	Karyawan PT. Maxalmina Compressed Natural Gas Transportatio n yang berlokasi di Cikarang, Bekasi.
Jiatong dkk. (2022) <i>Google Scholar</i> <i>Frontiers in psychology</i>	"The impact of transformationa l leadership on affective organizational commitment and job performance: the mediating role of employee engagement."	X=Transformational Leadership Y1=Affective Organizational Commitment Y2= Job Performance Z=Employee Engagement	Metode Kuantitatif (Partial Least Square) dengan 845 responden	<i>Hotels of Jiangsu and Zhejiang Provinces of China.</i>
Tucunan dkk. (2014) <i>Google Scholar</i> E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana	"Pengaruh kepemimpina n transformasio nal terhadap motivasi dan kinerja karyawan."	X=Kepemimpinan Transformasional Y1=Motivasi Karyawan Y2=Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif dengan 62 Responden	Karyawan PT. Pandawa.
Rivai (2020) <i>Google Scholar</i> Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	"Pengaruh kepemimpina n transformasio nal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan."	X1=Kepemimpina n Transformasional X2=Budaya Organisasi Y= Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda dengan 60 responden	Karyawan PT Federal International Finance, Medan.
Kharis dkk.	"Pengaruh	X=Kepemimpinan	Metode	Karyawan

Peneliti, Tahun, Jurnal, dan Mesin Pencari	Judul	Variabel	Metode dan Sampel	Obyek Penelitian
(2015) <i>Google Scholar</i> Brawijaya University.	gaya kepemimpina n transformasio nal terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang)."	Transformasional Y1= Kinerja Karyawan Y2= Motivasi Kerja	Kualitatif (Analisis Statik Deskriptif & Inferensial) dengan 74 responden	Bank Malang, Jawa Timur.
Mansyur dkk. (2022) <i>Google Scholar</i> <i>Point of view research management,</i> 3(2), 108-120.	"Relationship between transformationa l leadership style and job satisfaction on employee performance."	X1=Transformation al Leadership Style X2=Job Satisfaction Y=Employee Performance	Metode Kuantitatif dengan 132 responden	<i>Employees at the Ibnu Sina Hospital,</i> Makassar.
Praminiarti dkk. (2024) <i>Google Scholar</i> Komunika: Jurnal Ilmiah Komunikasi	Pengaruh Gaya Komunikasi Kepemimpina n Transformasio nal terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup Perkantoran Modern."	X=Kepemimpinan Transformasional Y= Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda dengan 103 responden	Karyawan di Lingkup Perkantoran Modern, Surabaya.
Syahrial & Byarwati (2022). <i>Google Scholar</i> Fokus: Jurnal Manajemen dan Bisnis	"PENGARUH GAYA KEPEMIMPIN AN TRANSFORM ASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN	X1=Gaya Kepemimpinan Transformasional X2= Budaya Organisasi Y= Komitmen Organisasi Z= Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif dengan 30 responden	Karyawan di Institut STIAMII, Jakarta.

Peneliti, Tahun, Jurnal, dan Mesin Pencari	Judul	Variabel	Metode dan Sampel	Obyek Penelitian
	ORGANISASI ONAL YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN DI INSTITUT STIAM JAKARTA."			
Widayati dkk. (2017) <i>Google Scholar</i> Jurnal Ekonomi	"Pengaruh Gaya Kepemimpina n Transformasio nal, Motivasi Dan Kompenasai Terhadap Kinerja Karyawan."	X1=Gaya Kepemimpinan Transformasional X2= Motivasi X3= Kompensasi Y= Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif (<i>Structural Equation Modelling & Partial Least Square</i>) dengan 125 responden	Karyawan PT Hanken Indonesia.
Ernita & Adriansyah. (2023) <i>Google Scholar</i> <i>Journal of Accounting, Management and Islamic Economics</i>	"Gaya Kepemimpina n Transformasio nal, Gaya Kepemimpina n Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tidak Tetap Bank ABC Harapan Indah Bekasi)."	X1=Kepemimpina n Transformasional X2=Kepemimpina n Transaksional X3= Budaya Organisasi Y= Kepuasan Kerja	Analisis regresi linear berganda dengan 68 responden	Karyawan Tidak Tetap Bank ABC Harapan Indah, Bekasi
Khoirusmadi & DARMASTUT. (2011) <i>Google Scholar</i> <i>Doctoral dissertation, Universitas</i>	"Analisis Pengaruh Kepemimpina n Transformasio nal Terhadap Kinerja	X1=Peran Kepemimpinan Transformasional X2= Budaya Organisasi Y= Kinerja Pegawai	Metode Kuantitatif dengan 87 responden	Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan

Peneliti, Tahun, Jurnal, dan Mesin Pencari	Judul	Variabel	Metode dan Sampel	Obyek Penelitian
Diponegoro. Prasojo dkk. (2024) <i>Google Scholar</i> Jurnal Pijar	Pegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan)." "PENGARUH KEPEMIMPIN AN TRANSFORM ASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN SISTEM REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA GARDEN (CIPUTRA GROUP)."	X1=Kepemimpina n Transformasional X2=Komitmen Organisasi X3= Sistem Reward Y= Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif dengan 60 responden	PT. Citra Garden (Ciputra Group) yang terletak di Malang, Jawa Timur.
Kasih & Agung. (2023) <i>Google Scholar</i> Jurnal Artha Satya Dharma, 16(2).	"Pengaruh Gaya Kepemimpina n Transformasio nal, Kompenasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tantri Delta Utama." "Implementation of Performance Allowance	X1=Gaya Kepemimpinan Transformasional X2= Kompenasi X3= Disiplin Kerja Y= Kinerja Karyawan	Analisis <i>Product Moment Pearson</i> dengan 43 responden	Karyawan PT Tantri Delta Utama Singaraja.
Kurniawati dkk. (2023) <i>Google Scholar International</i>	"Implementatio n of Performance Allowance	X1=Performance Allowance X2= Work Discipline	Analisis <i>Partial Least Square</i> dengan 30	<i>Employees from the Department of Population and Civil</i>

Peneliti, Tahun, Jurnal, dan Mesin Pencari	Judul	Variabel	Metode dan Sampel	Obyek Penelitian
<i>Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science</i>	<i>Reduction through Work Discipline on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registration of Sumenep Regency."</i>	$Y=Employee$ $Performance$	responden	<i>Registration of Sumenep Rege ncy.</i>
Haryanti & Zulganef. (2023) <i>Semantic Scholar</i> <i>International Journal of Global Operations Research</i>	"The influence of transformational leadership style and employee loyalty on employee performance Pt. Smart Talenta Multitama."	$X1=Transformational$ $Leadership$ $X2= Loyalty$ $Y= Performance$	Metode Kuantitatif dengan 45 responden	<i>Employee at PT. Smart Talenta Multitama.</i>
Farras dkk. (2024) <i>Semantic Scholar</i> Acman: <i>Accounting and Management Journal</i>	"The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance: Study of One The Companies Operating in The Field of Publishing and Book Trading in The City of Bandung."	$X1=Transformational$ $Leadership$ $X2=Organizational$ $Culture$ $Y=Employee$ $Performance$	Descriptive Analysis and Verification, dengan 30 responden	<i>Employees at PT. Gramedia Asri Media, Paris Van Java Branch, Bandung</i>
Lopes. (2023) <i>Semantic Scholar</i> <i>Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)</i>	"The influence of transformational leadership style, work motivation, and work discipline on employee performance."	$X1=Transformational$ $Leadership Style$ $X2= Work$ $Motivation$ $X3= Work$ $Discipline$ $Y=Employee$ $Performance$	Metode Kuantitatif dengan 80 responden	<i>Employees of the Instituto Nacional Timor-Leste.</i>

Proses pencarian awal menghasilkan 45 artikel yang berasal dari berbagai jurnal nasional dan internasional. Namun, jumlah tersebut kemudian mengalami penyaringan ulang karena terdapat artikel yang duplikasi, tidak relevan dengan variabel penelitian, atau tidak memenuhi standar kualitas akademik. Penyaringan ini merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa hanya literatur yang valid dan relevan yang dianalisis dalam studi ini. Hingga pada hasil akhir ada 20 jurnal yang kami analisa lebih lanjut.

Kriteria inklusi dalam review ini ditetapkan secara spesifik, yaitu artikel harus membahas kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap kinerja karyawan secara langsung. Dengan demikian, hanya artikel yang menghubungkan kedua variabel tersebut yang diterima dalam analisis akhir. Sebaliknya, kriteria eksklusi diterapkan pada artikel yang hanya membahas salah satu variabel saja misalnya hanya membahas gaya kepemimpinan tanpa dikaitkan dengan kinerja karyawan, atau sebaliknya. Pendekatan ini memastikan bahwa literatur yang dipilih benar-benar mendukung fokus penelitian sehingga hasil review menjadi lebih tajam dan komprehensif.

Selain itu, filter tahun publikasi juga diterapkan untuk menjaga relevansi data terhadap perkembangan ilmu manajemen modern. Studi ini hanya memasukkan artikel yang diterbitkan 15 tahun terakhir, yaitu sejak tahun 2010 hingga 2025. Rentang waktu ini dipilih karena perubahan dinamika kepemimpinan dan perilaku organisasi dalam dekade terakhir sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, budaya kerja modern, dan transformasi digital. Dengan demikian, seluruh artikel yang dianalisis tidak hanya relevan secara teoritis, tetapi juga kontekstual dengan kondisi organisasi masa kini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan studi literatur menggunakan 20 artikel ilmiah sebagai sumber data utama. 85% jurnal ditemukan melalui Google Scholar dan 15% ditemukan melalui Semantic Scholar. Seluruh jurnal mengkaji variabel kepemimpinan transformasional, dengan 17 jurnal yang khusus mempelajari bagaimana variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan, dan 3 jurnal yang mengkaji variabel kepuasan kerja. Analisis data yang digunakan dalam penelitian, 45% Software, 15% analisis regresi linier berganda, 15% PLS (Partial Least Square), 15% SEM (Structural Equation Model), 5% analisis jalur, 5% analisis product moment pearson, 5% analisis statik deskriptif & inferensial, 5% analisis deskriptif & verifikasi. Rata-rata sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 114 responden. Objek yang terlibat dalam penelitian berasal dari berbagai sektor industri (Perbankan, jasa, kesehatan, swasta).

Penelitian dari literatur yang telah di analisis, 20 puluh literatur dengan melakukan penelitian dari berbagai sektor industri secara tetap membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran sebagai faktor kuatnya kemajuan kinerja karyawan. Berdasarkan jalur motivasi kerja oleh Fitriani (2023), Ekshan & Setiawan (2021), Kharis dkk. (2015), serta Tuncunan dkk. (2014) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan dorongan yang dapat langsung menambah produktivitas dan efektivitas kerja karyawan, terutama dalam lingkungan yang memiliki kecenderungan bersifat monoton. kepuasan kerja dan komitmen emosional oleh Kawiana dkk. (2020), Mansyur dkk. (2022), dan Jiatong dkk. (2022) menekankan peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung melalui evaluasi yang

mendukung melalui penilaian individu, yang menghasilkan kepuasan emosional, dan juga kesepakatan organisasional yang diperkuat oleh ketaatan yang ada dalam literatur Haryanti & Zulganef (2023) menjadi dasar bagi harapan karyawan agar dapat memberikan usaha lebih yang melebihi acuan sehari-hari.

Keseluruhan temuan oleh Widayati dkk. (2017), Kasih & Agung (2023), dan Lopes (2023) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional bekerja paling efektif ketika ada kedisiplinan yang kuat. Secara situasional oleh Rivai (2020), Khoirusmadi & Darmastut (2011), dan Syahrial & Byarwati (2022) menegaskan bahwa budaya organisasi berperan serta memperkuat tujuan pemimpin dan norma organisasi yang saling membantu satu dengan yang lain. Adapun perbedaan yang mencolok antar sektor, seperti PDAM menekankan pentingnya mempunyai rasa disiplin kerja sebagai faktor pendukung sama seperti dalam penelitian oleh Kurniawati dkk. (2023) yang diperlukan untuk memastikan kepatuhan prosedur, untuk sektor jasa seperti perhotelan dan rumah sakit cenderung lebih besar tekanan pada kepuasan kerja bisa berdampak pada kualitas interaksi layanan yang diberikan.

Penelitian dari 20 jurnal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif karena cara memimpin yang efisien, dengan komunikasi yang jelas dan dapat diterapkan dalam berbagai bidang, dalam Lopes (2023) di mana model sistematik dapat memberikan soft skill berupa inspirasi, sedangkan hard skill yaitu disiplin kerja menjadi kerangka perilaku yang memastikan karyawan tekun dalam mencapai tingkat kinerja, dan bisa menginspirasi karyawan agar mampu lebih baik dan merasa puas dalam pekerjaannya. Cara ini dapat meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan komitmen lingkungan kerja yang baik dan karyawan tetap nyaman, merasa dihargai dan termotivasi bekerja di perusahaan tersebut. Kepemimpinan ini berfokus juga pada peningkatan dan pengembangan kinerja karyawan pada perusahaan untuk jangka Panjang. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menjadi kunci agar boleh mencapai kesuksesan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari studi penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sangat penting dan bermanfaat dalam perkembangan kinerja karyawan, tidak sekedar membuat perintah, tapi dapat menginspirasi, memberikan motivasi, dan mengapresiasi kepada setiap karyawan. Melalui analisis dari dua puluh literatur, kepemimpinan yang memotivasi dapat bekerja dengan baik sesuai sistem manajemen yang seimbang ketika didukung dengan adanya budaya organisasi yang dilengkapi oleh reward serta ketegasan dalam berdisiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diambil sebagai berikut:

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan dapat menganalisis faktor lain seperti disiplin kerja yang dapat membantu untuk memahami bagaimana kepemimpinan yang baik itu. Dengan begitu dapat membuat panduan kepemimpinan untuk setiap pekerjaan agar menjadi berkembang. Selain itu, bisa melakukan studi perbandingan tiap sektor yang menggabungkan kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional, agar lebih efektif lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, Yusup, M., Marzani, Sukatin, Astuti, A., & Aprianto, I. (2020). Psikologi organisasi. Wade Group.
- Aqilah, H. N., Junaidi, R. P., Ishaq, M., & Ismail, I. (2024). Pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kerjasama tim. *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 135–145. <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v2i1.1268>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun kesiapan berubah dan kinerja karyawan: Kepemimpinan transformasional versus transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54-71.
- Dalimunthe, N., Azhari, A. K., Wahyudi, I. H., Aziz, M. T., Cintana, A. D., Syahfitri, M., & Adila, P. (2023). Penerapan perjanjian kerja dalam perusahaan terhadap hak ketenagakerjaan. *JURA: JURNAL RISET AKUNTANSI*, 1(3), 83–106. <https://doi.org/10.54066/jura-itb.v1i2>
- Ekhsan, M., & Setiawan, I. (2021). The role of motivation mediation on the effect of transformational leadership style on employee performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 35.
- Engko, C., Batkunde, A. A., & Binti Baharudin, N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan: Quality of work life sebagai pemoderasi. *MEDIA BISNIS*, 15(1), 49–58. <http://jurnaltsm.id/index.php/MB>
- Ernita, A., & Adriansyah, A. (2023). Gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kepuasaan kerja karyawan (studi pada karyawan tidak tetap bank ABC harapan indah bekasi). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 1(1), 147-170.
- Farras, M. F., Hadian, D., & Hardiyana, A. (2024). The influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance: Study of one the companies operating in the field of publishing and book trading in the city of bandung. *Acman: Accounting and Management Journal*, 4(1), 20-28.
- Fitriani, A., & Muafi. (2023). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(4), 1409–1414. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i4.743>
- Haryanti, H., & Zulganef, Z. (2023). The influence of transformational leadership style and employee loyalty on employee performance Pt. smart talenta multitama. *International Journal of Global Operations Research*, 4(1), 13-18.
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The impact of transformational leadership on affective organizational commitment and job performance: The mediating role of employee engagement. *Frontiers in psychology*, 13, 831060.
- Kasih, N. L. S., & Agung, G. P. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt Tantri Delta Utama. *Artha Satya Dharma*, 16(2).
- Kawiana, I. G. P., Riana, I. G., Rihayana, I. G., & Adi, I. N. R. (2020). How transformational leadership intensify employee performance mediating by job satisfaction. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(3), 327361.

- Kharis, I., Hakam, M. S. O., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang). Brawijaya University.
- Khoirusmadi, A. S., & DARMASTUTI, I. (2011). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening (studi pada sekretariat daerah pemerintah kota pekalongan) (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Kurniawati, D., Kurdi, M., & Furqani, A. (2023). Implementation of performance allowance reduction through work discipline on employee performance at the department of population and civil registration of sumenep regency. International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science, 1(02), 139-146.
- Lopes, S. (2023). The influence of transformational leadership style, work motivation, and work discipline on employee performance. Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM), 2(12), 417-426.
- Magdalena, C. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 3(1), 113-132
- Mahmud, M., & Sopiah, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia, 7(3), 1490-1505.
- Mahyuddin, M., Kurniullah, A. Z., Rahayu, A. H. P. P., Purba, B., Hastuti, P. D. S. P., Irdawati, Sudarso, A., Sugiarto, M. S. M., Tanjung, R., Gandasari, M. M. S. D., & Butarbutas, M. (2023). Teori organisasi (1 ed.). Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Makawimbang, C. J. N., Dotulong, L., & Uhing, Y. (2023). Kajian kualitatif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Cv. Kharisma indah lestari mokupa qualitative study of influencing factors employee performance. Jurnal EMBA, 11(3), 1337-1346.
- Mansyur, A., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). Relationship between transformational leadership style and job satisfaction on employee performance. Point of view research management, 3(2), 108-120.
- Praminiarti, I. D., Satya, M. D., & Ramadhan, D. (2024). Pengaruh gaya komunikasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di lingkup perkantoran modern. Komunika: Jurnal Ilmiah Komunikasi, 1(3), 42-54.
- Prasojo, R. T. S., Ekowati, D., & Agustina, T. S. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan sistem reward terhadap kinerja karyawan pada Pt. Citra garden (ciputra group). Jurnal Pijar, 3(01), 106-115.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 213-223.
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah, Rachmat S, R. A., Gusnafitri, Awa, Baqi, M. P. A., Meliana, Sugina, Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, I. (2024). Manajemen kompensasi. Sada Kurnia Pustaka.

- Sudiro, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(3), 748-760.
- Syahrial, S., & Byarwati, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional yang berdampak pada kinerja di institut stiami jakarta. *Fokus: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 61-76.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(09), 533-550.
- Widayati, C., Rahardjo, T. H., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3).