

Transformational Leadership And Employee Performance : Systematic Literature Review

Indah Adawiyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang

Sopiah Sopiah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang

Alamat: Jl. Semarang No.5, Sumber Sari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65145

Korespondensi penulis: indahadaww16@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of transformational leadership on employee performance. The method used by this study uses the Preferred Reporting Item for Systematic Review and Meta Analysis of research that has a relationship with the influence of transformational leadership and employee performance. The data collection method uses 3 accesses, namely Science Direct, Emerald and Google Scholar. The results of this study indicate that there are 6 data that have a significant positive effect and dominate, 6 data with a positive and significant effect but do not dominate, and 3 data have a significant negative effect, 8 data show the effect of transformational leadership on employee performance through mediating variables, and 1 effect of transformational leadership on employee performance data through moderating variables. Conclusion, that transformational leadership affects employee performance where the better the application of transformational leadership in the organization, the more it improves employee performance.*

Keywords: *Systematic Literature Review, Transformational Leadership, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap performa kinerja karyawan. Metode yang digunakan penelitian ini menggunakan *Preferred Reporting Item for Systematic Review and Meta Analysis* dari penelitian yang mempunyai keterkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan 3 akses yaitu Science Direct, Emerald dan Google Scholar. Hasil penelitian ini menunjukkan jika terdapat 6 data yang memiliki pengaruh positif signifikan serta mendominasi, 6 data dengan pengaruh positif dan signifikan namun tidak mendominasi, serta 3 data memiliki pengaruh negatif signifikan, 8 data menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi, serta 1 pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan data melalui variabel moderasi. Simpulan, bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional pada organisasi, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Systematic Literature Review, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah asset penting untuk menggerakkan dan menunjang seluruh pergerakan organisasi sehingga pengembangan SDM di anggap penting sehingga ada pada urutan tertinggi. Keberhasilan tujuan sebuah organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada pengembangan sumber daya manusia (SDM). Untuk meraih sebuah tujuan perusahaan, ada beberapa hal yang perlu dilakukan. Salah satunya meningkatkan pada kualitas kerja dengan memperbaiki cara karyawan bekerja sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka sesuai dengan prosedur operasi standar (SOP). Sebagaimana dinyatakan oleh Subha & Bhattacharya (2021), efektivitas dan efisiensi adalah dua konsep utama yang membentuk produktivitas.

Pemimpin organisasi juga sangat berpengaruh dalam mencapai tujuannya. Sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya karena pejabat yang berprestasi. Gaya yang digunakan dapat mengarahkan dan memotivasi pekerjaan timnya dan membantu bawahannya mencapai tujuan organisasi. Sebagian besar orang percaya bahwa gaya kepemimpinan adalah faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Menurut Effendi et al. (2019), gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain secara konstruktif atau bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Pemimpin yang tepat diperlukan untuk mempengaruhi, memimpin, memobilisasi, dan beradaptasi dengan situasi internal dan eksternal. Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kedua elemen ini diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Kepemimpinan transformasional dapat mendorong perilaku positif karyawan, yang merupakan faktor penting dalam pembentukan tata kelola yang efektif (Siswatiningsih et al., 2018).

Kepemimpinan transformasional dapat mengubah taktik, misi, struktur, budaya, dan struktur organisasi untuk mendorong inovasi dan hasil kerja, yang mengubah pengikut dan organisasi (Purnomo et al., 2020). Sebelumnya, perhatian utama telah diberikan pada desain organisasi, kepemimpinan, pembinaan, kompensasi, dan hukuman, serta internalisasi nilai dan budaya organisasi.

Kepemimpinan berarti melakukan upaya untuk mempengaruhi pekerja dengan cara mengerahkan sumber daya yang ada dalam seluruh proses manajemen secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan serta menciptakan kualitas kerja yang tentunya baik. Pemimpin yang baik merupakan syarat mutlak bagi suatu organisasi untuk meningkatkan kinerjanya sesuai dengan komitmennya dan pemimpin juga akan menciptakan tradisi-tradisi organisasi tersebut. (Sri Handayani, 2018) meyakini bahwa pemimpin membangun, mengolah,

dan menciptakan budaya. Faktor kepemimpinan sangatlah penting dan tingkat kepemimpinan menentukan besar atau kecilnya suatu organisasi (Salleh et al., 2018).

Berkaitan dengan sumber daya manusia, Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah kunci untuk mendorong aktivitas berbagi pengetahuan di antara karyawan dalam suatu organisasi, sehingga karyawan yang berkinerja tinggi dapat menjadi aset bagi suatu organisasi dan pemimpin memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi (ying et al, 2019).

Berdasarkan dari pembahasan di atas terlihat jelas bahwa kepemimpinan transformasional adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian bertajuk “Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan: Systematic Literature Review.”

Tinjauan literatur sistematis ini bertujuan dalam merangkum beberapa penelitian yang sudah diterbitkan mengenai dampak kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Maka, penelitian yg dilakukan berfokus pada “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan seperti yang diidentifikasi dalam penelitian sebelumnya.” Adapun sumber data penelitian adalah sumber data sekunder yakni penelitian-penelitian sebelumnya.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan Tranformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang cenderung membawa perubahan dan membangun hubungan yang percaya, mengagumi, setia, dan menghormati antara pemimpin dan karyawan. Gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang paling penting dalam praktik manajemen, dan telah terbukti memiliki efek positif pada sikap, perilaku, serta perkembangan individu karyawan (Berraies dan El Abidine, 2019). Kepemimpinan transformasional dapat membantu karyawan memprioritaskan kepentingan organisasi daripada kinerja mereka sendiri. Pemimpin transformasional juga dapat mendorong karyawan untuk berkonsentrasi pada tujuan bersama dan meningkatkan kinerja kolektif mereka. Makmuriana (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki kecenderungan untuk menjadi akrab dan santai dengan bawahannya. Mereka juga dapat memberikan nasihat dan dukungan untuk membantu bawahannya maju dalam karir mereka. Selain itu, pemimpin transformasional menggunakan stimulasi intelektual untuk mendorong anggota timnya untuk melakukan lebih baik lagi.

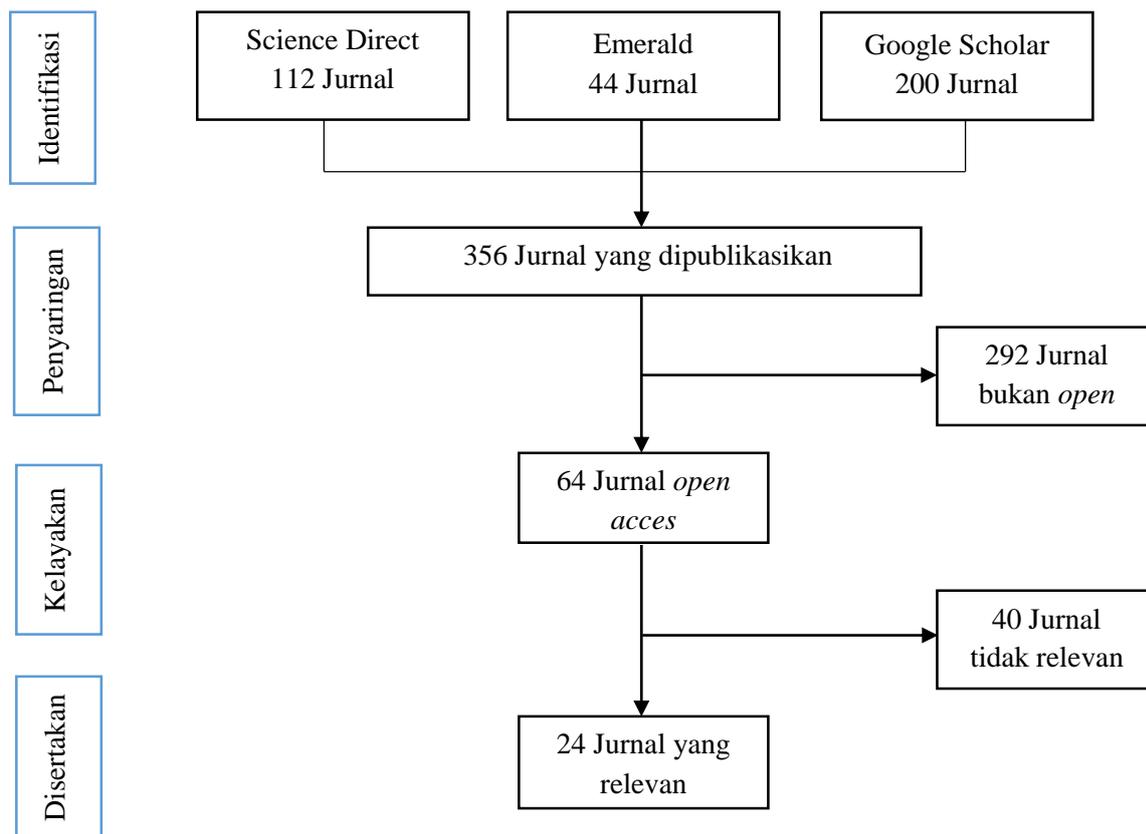
Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja adalah salah satu kunci keberhasilan organisasi mana pun untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah, terlepas dari tantangan yang dihadapi organisasi saat ini. Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk memenuhi harapan, mencapai tujuan, serta mencapai standar atau tujuan organisasi (Juni dan Mahmood, 2011). Efisiensi dalam bisnis didefinisikan sebagai penyelesaian atau pencapaian tugas yang dapat diukur dengan faktor seperti kelengkapan, ketepatan waktu, standar keakuratan, biaya, dan lainnya. Kinerja diartikan dapat berarti kemampuan, terutama jika dibandingkan dengan orang lain dalam pekerjaan (Vikineswaran, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan tinjauan literatur sistematis atau SLR yang menggunakan metode Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analysis. Metode PRISMA digunakan sebagai metode dalam penelitian ini, dimana langkah-langkah dalam pencarian datanya terdiri dari identification, screening, eligibility dan included (Sastypratiwi & Nyoto, 2020), dengan menggunakan 3 sumber akses yaitu Science Direct, Emerald dan Google Scholar. Metode penelitian ini dilakukan dengan pencarian artikel secara komprehensif selama 5 tahun terakhir (2018-2023)

Systematic literature review Prosedur proses penelitian yang menuntut menganalisis, memverifikasi dan mengevaluasi hasil penelitian sebelumnya dilakukan sehubungan dengan subjek yang diminati percakapan. Ada beberapa metode untuk memudahkan penelitian menggunakan proses review dokumen desain, seperti berikut: Create pertanyaan penelitian, pencarian, filter dan pilih laporan atau analisis penelitian yang tepat, melakukan penelitian dan hubungan yang mendalam menghasilkan hasil kualitatif, menerapkan kontrol kualitas dan mempersiapkan laporan akhir (Penny dan Hammond, 2002).



Gambar 1. Diagram PRISMA

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis telah meninjau literatur yang telah dikumpulkan setelah mereka mengumpulkan data. Kemudian, mereka menyaring literatur untuk mendapatkan literatur yang layak untuk kebutuhan penelitian. Berikut adalah ringkasan temuan literatur tinjauan literatur berdasarkan data yang ditemukan tersebut.

Karakteristik Umum Literature Review

Berikut adalah ciri-ciri umum dari literatur yang nantinya ditelaah sesuai dengan keabsahan yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam karakteristik umum ini, topik dan ringkasan pembahasan dari literatur yang sudah ditelaah akan dipilih disajikan dalam tabel dengan penjelasan maknanya. Kriteria inklusi data merupakan ciri umum dari review literatur ini.

Dapat dilihat bahwasanya 42% pada 2020, 20% pada 2019, 17% pada 2018, 13% pada 2021, 4% pada 2022, dan 4% pada 2023. Penulis mengumpulkan data untuk melakukan review

literatur, dan mereka menemukan 24 literatur internasional berbahasa Inggris yang dianggap layak untuk dimasukkan sesuai dengan kriteria inklusi data.

Analisis Literature Review

Penulis membagi literatur yang telah diteliti menjadi lima (5) kategori: literatur yang menunjukkan pengaruh dominan signifikan dan positif, pengaruh tidak dominan signifikan dan positif, pengaruh negatif yang signifikan, penggunaan mediasi, dan moderasi.

1. Literature dengan pengaruh positif signifikan dominan

Dari hasil literature yang menunjukkan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan yang dominan. Dengan kata lain, variabel kepemimpinan transformasional mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hasil positif dominasi ditunjukkan dalam enam (6) literatur.

Menjelaskan kepemimpinan transformasional yang memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dipaparkan dari berbagai aspek. Adapun aspek-aspek tersebut dapat dijelaskan melalui indikator yang digunakan variabel kepemimpinan transformasional. Puyri & Pasaribu (2020) kepemimpinan transformasional dilihat dari Kharismatik, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual, dan Konsiderasi Individu. Dalam hal variabel kepemimpinan transformasional, indikator motivasi inspirasional memiliki tingkat tertinggi yang dicapai oleh responden. Hal ini menjadi penyebab meningkatnya kinerja karyawan. Mengkonfirmasi hasil penelitian oleh Purba & Sudibjo (2020) bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, maka akan sangat diperlukan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang menjadi panutan atau teladan bagi setiap karyawannya, memiliki integritas, memiliki sikap yang baik, dan disiplin dalam bekerja. Selain itu, penelitian oleh Mahfouz et al., (2022) kepemimpinan transformasional mempunyai dampak yang signifikan serta dampak langsung terhadap kinerja karyawan di antara para pekerja di perusahaan konstruksi di Yordania karena para pekerja dalam konteks ini merekomendasikan gaya kepemimpinan transformasional dalam kinerja mereka.

Kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang positif signifikan pada kinerja, yang dapat disimpulkan bahwa dampak positif serta signifikan dan dominan mengartikan jika dampak kepemimpinan transformasional berbanding secara lurus terhadap kinerja karyawan. Dari semua variabel yang ditelaah, kepemimpinan transformasional adalah variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lain. Dalam kategori pertama ini, faktor tambahan yang digunakan termasuk motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan

transaksional, komitmen karyawan, motivasi intrinsik, prestasi kerja, kelelahan kerja, dan kemalasan sosial.

Faktor yang membuat pengaruh kepemimpinan transformasional mendominasi adalah kesesuaian efektivitas penerapan gaya kepemimpinan dengan keinginan para karyawan. Berdasarkan Penelitian Puyri & Pasaribu (2020) semakin baik pemimpin yang kharismatik, mampu memberikan motivasi yang inspiratif, semakin baik dalam meningkatkan stimulasi intelektual karyawan, dan mampu memberikan perhatian kepada setiap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin organisasi juga harus memiliki atribut transformasional dengan karyawannya dengan baik karena pemimpin transformasional dapat menginspirasi karyawan untuk mencapai hasil yang signifikan (Khan et al., 2020). Purba & Sudibjo (2020) keberhasilan sebuah organisasi dalam gaya kepemimpinan yang menjadi panutan atau teladan bagi setiap karyawannya, Oleh karena itu kepemimpinan transformasional yang bersedia mendengarkan ide/gagasan dari karyawan akan menjadi pondasi penting bagi keberlangsungan organisasi perusahaan secara terus menerus.

2. Literature dengan pengaruh positif signifikan tidak dominan

Selanjutnya, enam (6) data memberikan penjelasan tentang dampak positif dan signifikan namun tidak dominan. Maka, hasil yang sama dengan data golongan pertama, yang menyatakan jika penurunan kepemimpinan transformasional pada suatu organisasi akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Akan tetapi, pada area lain dampaknya lebih besar karena dipengaruhi oleh variabel variabel lainnya. Beberapa variabel dalam penelitian ini serupa dengan yang disebutkan sebelumnya, tetapi yang lain cenderung berbeda. Berikut ini variabel yang dimasukkan pada penelitian: Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Laissez-faire, Modal psikologis positif, Kecerdasan emosional pemimpin, Prestasi kerja, Kepercayaan, Komitmen Karyawan, Dukungan persepsi organisasi, Komitmen afektif.

Dalam penelitian Kalsoom et al., (2018) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi positif oleh kepemimpinan transformasional, meskipun signifikan akan tetapi lebih kecil dibandingkan dengan faktor lain. Hal tersebut dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan Transaksional lebih mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional. Selain itu penelitian Kalsoom et al., (2018) menunjukkan bahwa variabel independen pada model regresi memprediksi kinerja karyawan hingga 66,4%, maka dipastikan gaya kepemimpinan Transaksional yang memainkan peran positif dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

S. A. Mahfouz et al., (2019) menemukan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan pernyataan ini, Astuty & Udin, (2020) mengungkapkan bahwa dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional, variabel komitmen afektif dan Dukungan persepsi organisasi lebih berpengaruh atas kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan diatas dapat ditarik kesimpulan kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak dominan karena dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang dimasukkan pada penelitian tersebut yang memprediksi pengaruh kinerja karyawan yang lebih besar dibandingkan dengan variabel kepemimpinan transformasional.

3. Literature dengan pengaruh negatif signifikan

Dari hasil telaah yang sudah dilakukan oleh peneliti yang menggunakan kriteria data dalam literature review ini, maka ditemukan 3 penelitian yang menemukan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil tersebut hasil penelitian yang ditemukan oleh Eliyana et al., (2019) jika kepemimpinan transformasional tidak dapat memberikan dampak yang signifikan melalui kinerja. Lee & Hidayat, (2018) menyatakan bahwa pada hasil kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik, bahwasanya hanya variabel motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Prabowo et al., (2018) menyatakan jika kepemimpinan transformasional memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan transformasional pada penelitian-penelitian tersebut berdampak berkebalikan atas kinerja karyawan. Maka jika dampak kepemimpinan transformasional baik tentunya kinerja karyawan dapat menurun. Dapat dijelaskan berdasarkan temuan penelitian oleh Lee & Hidayat, (2018) hal ini disebabkan karena karyawan merasa kurang diperhatikan oleh pimpinannya. Dengan kata lain, kewibawaan pimpinan tidak terlalu terlihat pada perusahaan pertambangan batubara yang ada di Provinsi Kalimantan Utara. Selain itu, karyawan juga belum mampu menjadikan pimpinan perusahaan sebagai panutan karena kurangnya interaksi tersebut. Selain itu Potensi Kepemimpinan Transformasional dalam mendorong kinerja karyawan tidak berpengaruh karena para pemimpin kurang memperhatikan karyawan dalam menerapkan karakteristik Kepemimpinan Transformasional (Prabowo et al., 2018). Terkait hal tersebut juga dikonfirmasi oleh penelitian Prabowo et al., (2018) hal tersebut didukung oleh pendapat dari Manajer Personalia Hotel Kartika Graha Malang yang

mengatakan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional yang diterapkan di Hotel Kartika Graha Malang sedang dalam proses transisi, Maka dari itu kepemimpinan Transformasional di Hotel Kartika Graha Malang tidak memiliki peran dalam mendorong upaya peningkatan kinerja karyawan.

4. Variabel Intervening (Mediasi)

Dari hasil tinjauan literature data menunjukkan bahwa terdapat 8 literature yang mengkaitkan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dilihat pada sudut pandang hubungan intervening. Terdapat perbedaan dengan variabel lainnya yang lebih mendominasi atas pengaruh kinerja jika dibandingkan pada variabel kepemimpinan transformasional. Adapun variabel pada penelitian yang ditambahkan pada penelitian tersebut di antaranya sebagai berikut; Identifikasi organisasi, Keterlibatan kerja, Organizational Citizenship Behaviours, Kepribadian proaktif, Prestasi kerja, Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Intrinsik, Pendidikan pelatihan, Keterampilan Komunikasi, Knowledge sharing.

Dalam penelitian Buil et al., (2019) kepemimpinan transformasional yang menjadi salah satu dimensi pada variabel Keterlibatan kerja yang turut mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian Rawashdeh et al., (2020) kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja, maka hal tersebut menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Vipraprastha et al., (2018) pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai negatif, akan tetapi jika ditambahkan variabel mediasi Organizational Citizenship Behavior maka hasil menunjukkan memediasi secara penuh dan positif dan signifikan hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Ekhsan & Setiawan, (2021) gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, serta membuktikan bahwasanya variabel motivasi kerja berhasil memediasi pada pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Laksmna & Riana, (2020) menyatakan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja yang selanjutnya variabel motivasi intrinsik memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam Hussain et al., (2019) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang secara langsung signifikan terhadap karyawan, prestasi kerja dan juga berpengaruh signifikan secara tidak langsung kinerja pekerjaan karyawan melalui komitmen organisasi.

Dalam hasil tinjauan literature penelitian ini menanggapi temuan penelitian terkait mekanisme dari kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan bersama melalui faktor-faktor lain, salah satunya menggunakan kepuasan kerja sebagai mediator di antara variabel-variabel tersebut. Jadi, penelitian ini mendukung literatur dengan memberikan bukti yang kuat tentang efek mediasi kepuasan kerja dalam interaksi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

5. Variabel Moderasi

Temuan hasil tinjauan literature data menunjukkan bahwa terdapat 1 literature yang mengkaitkan kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan dari sudut pandang variabel moderasi. Pada penelitian oleh Shafi et al., (2020) temuan menunjukkan bahwa Pengaruh Ideal, Stimulasi Intelektual, dan Motivasi Inspirasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap Inovasi organisasi dan Kreativitas karyawan. Temuan ini selanjutnya membuktikan adanya pengaruh moderasi motivasi intrinsik yang positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional dan kreativitas karyawan . Jadi, melalui gaya kepemimpinan transformasional, kreativitas karyawan dapat dipromosikan dengan efek interaktif motivasi Inspirasi dengan menginspirasi karyawan untuk berpikir di luar kotak yang mengarah pada inovasi dalam organisasi.

Artinya Motivasi Inspirasional adalah faktor kunci untuk mempromosikan dan mendorong kreativitas karyawan atau kinerja didalam sebuah perusahaan, oleh karena itu, para pemimpin harus membayar lebih perhatian padanya. Temuan tersebut juga lebih lanjut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik juga demikian faktor kunci untuk mendorong kreativitas karyawan. Misalnya saja Karyawan sering kali menganggap pemimpin sebagai panutannya, oleh karena itu pemimpin dapat menginspirasi karyawannya untuk bekerja secara inovatif dedikasi dan komitmen yang dapat memanfaatkan lingkungan kreatif untuk meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Studi ini mencari literatur atau penelitian sebelumnya tentang kepemimpinan transformasional dan hubungannya pada kinerja karyawan. Maka kesimpulan yang dapat dipaparkan setelah penjelasan di atas, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwasanya kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja dalam sebuah perusahaan/organisasi.

Sebanyak 24 literature yang hasilnya telah ditelaah seluruhnya mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Sebanyak 12 (dua belas) literature yang diantaranya menyebutkan jika kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada hasil 12 tersebut, 6 diantaranya menyebutkan jika pengaruh positif signifikan serta mendominasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dari variabel lainnya, 6 lainnya menyebutkan jika berpengaruh positif signifikan namun tidak mendominasi, selanjutnya ada 8 diantaranya mencakup variabel intervening serta 1 meliputi variabel moderasi. Akan tetapi pada sisi yang lain terdapat 3 (tiga) penelitian yang mengatakan pengaruh negatif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Yang artinya kepemimpinan transformasional berbanding terbalik terhadap kinerja karyawan.

Maka, secara garis besar pengaruh positif signifikan yang paling banyak mempengaruhi kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Karenanya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional pada organisasi, maka semakin meningkatkan kinerja para karyawan. Adapun hasil identifikasi penulis menggunakan tinjauan literature sistematis ini, penulis berharap penelitian ini dapat memberi pemahaman yang luas untuk masa depan serta memperluas pemahaman kita tentang variasi yang ada diantara pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, A., Ambad, S. N. A., Mohd, S. J. A. N. S., & Lajuni, N. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Employees' Performance in Malaysia's Public Sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(11), 1396–1407. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i11/8363>
- Al Jabri, A., Mahyoub, M. M., Mhd, A., & Aljounaidi, R. (2021). International Journal of Contemporary Management and Information Technology (IJCMIT) The Impact of Transformational Leadership on Employees Performance Among Employees in IWPPS, Saudi Arabia. *International Journal of Contemporary Management and Information Technology*, 2(1), 44–51. www.ijcmit.com
- Astuty, I., & Udin, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401–411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Baig, S. A., Iqbal, S., Abrar, M., Baig, I. A., Amjad, F., Zia-ur-Rehman, M., & Awan, M. U. (2021). Impact of leadership styles on employees' performance with moderating role of positive psychological capital. *Total Quality Management and Business Excellence*, 32(9–10), 1085–1105. <https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1665011>

- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(October 2017), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- 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. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i1.232>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fonseca Da Costa Guterresa, L., Armanu, & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Hussain, A., Yusoff, R. M., Khan, M. A., Diah, M. L. M., & Shahbaz, M. S. (2019). The effect of transformational leadership on employee job performance through mediating role of organizational commitment in logistic sector of Pakistan. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(4), 162–176.
- Kalsoom, Z., Ali Khan, M., & Sohaib Zubair, S. (2018). Impact of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance: A Case of FMCG Industry of Pakistan. *Industrial Engineering Letters*, 8(3), 23–30. www.iiste.org
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Laksmana, G. B., & Riana, G. (2020). Intrinsic Motivation Mediates The Influence of Transformational Leadership on The Employee Performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(5), 90–96. www.ajhssr.com
- Lee, C.-W., & Hidayat, N. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Intrinsic Motivation to Employee Performance. *Advances in Management & Applied Economics*, 8(2), 1792–7552.
- Lee, C. C., Yeh, W. C., Yu, Z., & Lin, X. C. (2023). The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust. *Heliyon*, 9(8), e18007. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18007>
- Mahfouz, S. A., Awang, Z., & Muda, H. (2019). The impact of transformational leadership on employee commitment in the construction industry. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 7(10), 151–167.
- Mahfouz, S., Abd Halim, M. S., Bahkia, A. S., & Alias, N. (2022). Mediating Role of Employee Commitment in the Relationship Between Transactional Leadership and Employee Performance. *Journal of Governance and Regulation*, 11(1 Special Issue), 337–350. <https://doi.org/10.22495/jgrv11i1siart13>

- Prabowo, T. S., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2018). the Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 171–178. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.20>
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606–1617. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>
- Putri Yani, Yulekhah Ariyanti, Ratih Pratiwi, & Jati Kusuma. (2022). The Effect of Communication Skill and Transformational Leadership on Employee Performance with Knowledge Sharing as an Intervening Variable (Case Study: Matahari Department Store Java Supermall Semarang). *International Journal of Management and Business Economics*, 1(1), 32–40. <https://doi.org/10.58540/ijmebe.v1i1.42>
- Puyri, L., & Pasaribu, H. (2020). *The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance*. 64, 1043–1051. <https://doi.org/10.4108/eai.8-10-2018.2289289>
- Rawashdeh, A. M., Elayan, M., Shamout, M. D., & Saleh, M. H. (2020). Job satisfaction as a mediator between transformational leadership and employee performance: Evidence from a developing country. *Management Science Letters*, 10(16), 3855–3864. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.026>
- Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166–176. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>
- Top, C., Mohammad, B., Abdullah, S., Hemn, A., & Faraj, M. (2020). Transformational Leadership Impact on Employees Performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1), 49–59. <https://doi.org/10.23918/ejmss.v1i1p49>
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(02), 20503–20518. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/02/435>