

Gaya kepemimpinan Transformasi terhadap kinerja Karyawan: A Literatur Review

Mahyadi^{1*}, Helmi Buyung Aulia Safrizal²

^{1,2}Universitas Trunojoyo Madura

Email responden: mahyadiraas@gmail.com¹

Abstract. *Transformational leadership performance occurs when leaders broaden and enhance the interests of employees, when they raise awareness and acceptance of the goals and mission of the group, and when they mobilize their employees to look beyond their own self-interest of either the group or the individual. Transformational leaders achieve this result in one or more ways. Employee performance is the ability of an organization to achieve its goals through productive and effective employees. Employee performance covers various aspects, including productivity, quality of work, attendance, creativity, and contribution to organizational goals. This Systematic Review is prepared based on Preferred Reporting Items for Systematic Reviews, full text articles and uses English and Indonesian. The keywords used in the search for articles are “Transformational Leadership” AND “Performance”. Analysis of the 13 articles explains that transformational leadership has benefits and effectiveness on employee performance. Based on the results of available literature, it can be concluded that transformational leadership style has a positive influence on employee performance. kind to employees. This can increase employee confidence, commitment, and involvement in achieving organizational goals. In addition, transformational leaders also have the ability to develop employee potential and strengthen the working relationship between employees and leaders.*

Keywords: *Transformational leadership, Employee performance.*

Abstrak. Kinerja kepemimpinan transformasional terjadi ketika pemimpin memperluas dan meningkatkan kepentingan karyawan, ketika mereka meningkatkan kesadaran dan penerimaan tujuan dan misi kelompok, dan ketika mereka memobilisasi karyawan mereka untuk melihat melampaui kepentingan diri mereka sendiri, baik kelompok maupun individu. . Pemimpin transformasional mencapai hasil ini dengan satu atau lebih cara. Kinerja karyawan adalah kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui karyawan yang produktif dan efektif. Kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, antara lain produktivitas, kualitas kerja, kehadiran, kreativitas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Tinjauan Sistematis ini disusun berdasarkan Preferred Reporting Items for Systematic Review, artikel teks lengkap dan menggunakan bahasa Inggris dan Indonesia. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian artikel adalah “Transformational Leadership” DAN “Performance”. Analisis terhadap 13 pasal tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki manfaat dan efektifitas terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil literatur yang ada, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. baik kepada karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri, komitmen, dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin transformasional juga memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi karyawan dan mempererat hubungan kerja antara karyawan dan pemimpin.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasi adalah pendekatan kepemimpinan yang bertujuan untuk mengubah budaya organisasi dan menciptakan perubahan yang berkelanjutan. Pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi tim mereka untuk bekerja menuju tujuan bersama dan memberikan dorongan untuk terus berkembang dan mencapai potensi maksimal. Pemimpin transformasional cenderung memiliki visi jangka panjang yang besar dan fokus pada inovasi dan perubahan yang positif. Mereka juga cenderung menjadi role model yang baik dan mempengaruhi tim mereka dengan memperlihatkan integritas, kepercayaan, dan kejujuran.

Pemimpin transformasional juga sangat memperhatikan kebutuhan dan keinginan tim mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berpusat pada karyawan. Dalam hal ini, pemimpin transformasional berbeda dari gaya kepemimpinan tradisional yang cenderung berfokus pada tugas dan hasil. Pemimpin transformasional juga sangat terbuka terhadap ide dan masukan dari tim mereka dan selalu berusaha untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan setiap anggota tim mereka. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional dapat menciptakan tim yang sangat produktif dan terinspirasi yang mampu mencapai tujuan organisasi yang ambisius. Kinerja kepemimpinan transformasional terjadi ketika para pemimpin memperluas dan meningkatkan kepentingan karyawan, ketika mereka membangkitkan kesadaran dan penerima tujuan dan misi dari kelompok, dan ketika mereka menggerakkan karyawan mereka melihat melampaui kepentingan diri mereka sendiri baik dari kelompok atau individu. Pemimpin transformasional mencapai hasil ini dengan satu atau lebih cara.

Kinerja karyawan adalah kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya melalui karyawan yang produktif dan efektif. Kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, termasuk produktivitas, kualitas kerja, kehadiran, kreativitas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memantau kinerja karyawan agar dapat menilai sejauh mana karyawan dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi. Evaluasi kinerja karyawan juga dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta menentukan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk motivasi, kemampuan, pengalaman, lingkungan kerja, serta dukungan dan insentif yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan memberikan insentif yang tepat agar karyawan dapat mencapai potensi terbaiknya dalam bekerja.

Bass (1990) percaya bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif daripada gaya kepemimpinan lainnya, seperti kepemimpinan transaksional, dalam mencapai hasil organisasi yang positif. Pemimpin transformasional mampu menciptakan visi bersama dan menginspirasi pengikut untuk bekerja menuju visi tersebut, menghasilkan peningkatan motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi. Salah satu tema utama dalam literatur tentang kepemimpinan transformasional adalah hubungan antara kepemimpinan transformasional dan hasil organisasi. Beberapa penelitian telah menemukan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan berbagai hasil organisasi, termasuk kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi. Misalnya, studi oleh Avolio dan Bass (1991) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif pada kepuasan karyawan dan komitmen organisasi.

Pengertian Kepemimpinan Transformasi

Kepemimpinan dengan pendekatan baru menjadi kebutuhan yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi tuntutan zaman yang sangat cepat. Salah satunya adalah dibutuhkan model kepemimpinan transformasi mampu mengembangkan potensi yang dimiliki diri dan karyawan secara inovatif, memberdayakan staf dan organisasi dengan perubahan cara berfikir, pengembangan visi, dan mencapai Misi. Pengertian tentang tujuan organisasi, akan membawa organisasi menuju perubahan yang berkelanjutan melalui pengolahan aktifitas kerja dengan memanfaatkan bakat, kemampuan, dan pengalaman sehingga karyawan merasa diikutsertakan dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

Pada awal mulanya konsep kepemimpinan transformasional ini dipelopori oleh James MacGregor Burns oleh seorang ahli dibidang kepemimpinan, sekaligus seorang penulis biografi presiden. Burns berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional bisa dilihat ketika seorang pemimpin dan pengikutnya bekerja sama agar keduanya bisa saling meningkatkan akhlak dan motivasi melalui kekuatan visi dan kepribadian pengikut, pemimpin

transformatif bisa menjadikan inspirasi terhadap pengikutnya agar merubah penerimaan harapan, dan motivasi agar melaksanakan pekerjaan menuju keinginan bersama. Kemudian, seorang peneliti bernama Bernard M. Bass menerapkan ide Burn ini untuk dikembangkan dengan apa yang sekarang disebut sebagai Bass teori kepemimpinan Transformatif.

Pakar kepemimpinan James McGregor Burns memperkenalkan konsep kepemimpinan transformatif dalam bukunya yang berjudul "Leadership." Mengartikan kepemimpinan transformatif sebagai proses dimana para pemimpin dan pengikut mereka menaikkan satu sama lain untuk tingkat yang lebih tinggi moralitas dan motivasi.

Berdasarkan karya Burns (1978) dan House (1977), antara lain seperti yang dirumuskan oleh Bass (1989), teori kepemimpinan transformatif menjelaskan hubungan unik antara pemimpin dan pengikutnya yang menyumbang kinerja luar biasa dan prestasi untuk kelompok, unit, dan organisasi yang lebih besar. Kepemimpinan transformatif melampaui upaya para pemimpin yang berusaha untuk memenuhi kebutuhan saat ini melalui transaksi atau pertukaran melalui contingent reward menjadi perilaku (misalnya, Graen & Scandura, 1987; Hollander, 1985). Sebaliknya, pemimpin transformatif membangkitkan kesadaran dan minat yang tinggi dalam kelompok atau organisasi, meningkatkan kepercayaan diri, dan menggerakkan pengikut secara bertahap dari kepedulian terhadap keberadaan menjadi perhatian terhadap pencapaian dan pertumbuhan. Pemimpin transformatif mengembangkan pengikut mereka ke titik di mana pengikut dapat mengambil peran kepemimpinan dan melakukan lebih dari itu menetapkan standar atau tujuan.

Bass (1990) Kepemimpinan transformatif memiliki hubungan yang lebih baik dengan karyawan mereka membuat lebih dari kontribusi untuk organisasi daripada yang hanya transaksional. Apalagi karyawan mengatakan bahwa mereka sendiri mengerahkan banyak upaya ekstra atas nama manajer yang merupakan pemimpin transformatif. Kepemimpinan transformatif dalam beberapa hal merupakan perluasan dari kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional menekankan transaksi atau pertukaran yang terjadi di antara para pemimpin, kolega, dan pengikut. Pertukaran ini didasarkan pada pemimpin yang mendiskusikan dengan orang lain apa yang dibutuhkan dan menentukan kondisi dan penghargaan yang akan diterima orang lain jika mereka memenuhi persyaratan tersebut.

Bass (1985) Kepemimpinan transformatif, bagaimanapun meningkatkan kepemimpinan ke tingkat berikutnya. Kepemimpinan transformatif melibatkan pengikut yang menginspirasi untuk berkomitmen pada visi dan tujuan bersama untuk organisasi atau unit, menantang mereka untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan pengikut melalui pembinaan, pendampingan, dan penyediaan tantangan keduanya. dan dukungan. sebagai Perspektif ilmu sosial awal tentang kepemimpinan berfokus pada dikotomi direktif (berorientasi tugas) pemimpin yang partisipatif (berorientasi pada orang). Seperti yang akan segera kita tunjukkan, kepemimpinan transformatif dapat berupa direktif atau partisipatif dan bukan merupakan salah satu atau proposisi.

Handoko dan Fandy (1996) kepemimpinan transformatif, atau sering juga disebut kepemimpinan kharismatik, pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Dalam hal ini para karyawan sangat percaya diri, kagum, serta hormat kepada pemimpinnya sehingga para karyawan dapat termotivasi untuk melakukan lebih apa yang diharapkan dari karyawan tersebut. Bahkan karyawan jarang melampaui apa yang karyawan perkirakan dapat karyawan lakukan. Model pemimpin yang berkembang pesat dalam dua dekade terakhir ini didasarkan lebih kepada upaya pemimpin ingin mengubah berbagai nilai, keyakinan, dan kebutuhan para Karyawan.

Pendapat lain menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif Yukl (2009) dalam jurnal Rahmadin (2010) para pemimpin transformatif membuat bawahan menjadi lebih sadar kepentingan dan nilai suatu pekerjaan serta mengajak para bawahan untuk tidak mendahulukan kepentingan dirinya sendiri demi organisasi. Menurut Robbins (2010:473) kepemimpinan Transformatif adalah pemimpin yang memberikan perhatian kepada persoalan-persoalan yang sedang dihadapi oleh bawahannya dan kebutuhan pengembangan diri masing-masing bawahannya dengan cara memberi semangat serta motivasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan transformatif yang sangat diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sangat bekerja sesuai sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Menurut Robbins (2010) menjelaskan pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi (transformasi) bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Thomas W.H. Ng (2016), mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan adanya Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan variabel yang mewakili untuk menyelesaikan tugas kinerja. kepemimpinan yang bersifat transformasional akan mendapatkan hasil dan menciptakan kinerja karyawan yang baik, dan yang termasuk kinerja yang baik adalah disiplin kerja karyawan.

Hai-Jiang Wang, Evangelia Demerouti, Pascale Le Blanck, (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan Transformasi merupakan anteseden yang urgen bagi karyawan di dalam organisasi. Dengan pemimpin di sebuah organisasi yang memiliki kepemimpinan transformasional maka akan memotivasi karyawan untuk menciptakan karyawan yang lebih baik.

Knippenberg dan Sitkin, dalam Doody (2012). Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi bawahan dan sama dengan kepemimpinan visioner dan karismatik. Ini disebabkan karena kepemimpinan transformasional mempunyai tujuan agar meningkatkan motivasi intrinsik bawahan oleh pemerasan tujuan dan aspirasi pemimpin. Kepemimpinan transformasional yaitu: pengaruh ideal; motivasi inspirasional; stimulasi intelektual; dan pertimbangan individual.

Kinerja Karyawan

Pengertian Manajemen Kinerja

McAfee (1993) Manajemen kinerja menawarkan manajer sistem yang dirancang untuk meminimalkan kekurangan penilaian kinerja tradisional sistem. Manajemen Kinerja memiliki tiga komponen dasar: merencanakan, mengelola, dan menilai kinerja. Perencanaan kinerja adalah proses menentukan tujuan, mengidentifikasi tingkat yang diinginkan kinerja (standar), dan mendapatkan karyawan komitmen untuk bekerja seperti yang diharapkan.

Den Hartog (2004) Manajemen kinerja berurusan dengan tantangan yang dihadapi organisasi dalam mendefinisikan, mengukur, dan merangsang kinerja karyawan dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kinerja organisasi. Jadi, manajemen kinerja melibatkan beberapa tingkat analisis dan jelas terkait dengan topik yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia strategis (SDM) serta kinerja penilaian. Mone, London, M. (2010) dalam Gruman (2011) menyarankan bahwa "manajemen kinerja, yang diterapkan secara efektif, akan membantu Anda menciptakan dan mempertahankan kinerja yang tinggi tingkat keterlibatan karyawan, yang mengarah ke tingkat kinerja yang lebih tinggi"

Seperti dijelaskan secara rinci oleh Aguinis (2009), manajemen kinerja merupakan proses berkelanjutan yang melibatkan tahapan sebagai berikut: prasyarat, perencanaan kinerja, eksekusi kinerja, kinerja penilaian, review kinerja, dan pembaharuan kinerja dan kontrak ulang. Tahapan ini berlangsung secara siklis dan berkesinambungan.

Pengertian Kinerja karyawan

Byars (1984), kinerja diartikan sebuah hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil dari motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek.

Ada banyak definisi manajemen kinerja karyawan, namun secara umum demikian terkait dengan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu setiap individu karyawan untuk memahami dan mengenali peran mereka dalam memberikan kontribusi mereka, dan dengan demikian untuk mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan keduanya individu dan organisasi (Fletcher dan Williams 1996, hal. 169). manajemen kinerja telah beralih dari praktik human resource management tunggal (kinerja karyawan appraisal) ke berbagai aktivitas human resource management yang ingin dinilai oleh organisasi, karyawan mengembangkan kompetensi mereka, meningkatkan kinerja karyawan dan mendistribusikan penghargaan (Fletcher 2001; Aguinis dan Pierce 2008). Selama dua dekade terakhir, ini sistem diubah menjadi proses strategis dan terintegrasi (Aguinis dan Pierce 2008).

Pendukung manajemen kinerja karyawan berasumsi bahwa strategis dan pendekatan terpadu diperlukan untuk mencapai keberhasilan organisasi yang berkelanjutan dan untuk mengembangkan kemampuan individu dan tim yang lebih luas (Bach 2000; Fletcher 2001; Armstrong dan Baron 2004; Aguinis dan Pierce 2008). Evolusi ini mencerminkan lebih luas tren dalam HRM (Bach 2005). Keselarasan antara human resource management atau kinerja karyawan praktik manajemen dan strategi organisasi telah diberi label pas vertikal (kesesuaian

strategis). Penekanannya adalah pada menghubungkan penilaian kinerja individu karyawan dan tujuan perusahaan, memastikan bahwa ada garis pandang yang jelas antara organisasi dan kebutuhan individu (Boswell 2006).

Ada hubungan yang jelas antara manajemen sumber daya manusia (SDM) dan karyawan manajemen kinerja. Mengambil pendekatan manajemen kinerja karyawan melibatkan penyelarasan praktik human resource management sedemikian rupa sehingga memaksimalkan arus dan kinerja karyawan di masa depan, yang pada gilirannya diharapkan dapat mempengaruhi organisasi karyawan kinerja (den Hartog, Boselie dan Paauwe 2004).

Baron (2004) mengklaim bahwa fokus manajemen kinerja adalah pada elemen seperti pengakuan, umpan balik yang konstruktif, pengembangan pribadi dan karir peluang. Namun, akan selalu ada ketegangan yang tidak terelakkan dalam karir manajemen yang harus memuaskan kepentingan organisasi dan para karyawan. Individu mungkin menuntut karir di mana ada ruang untuk pengembangan dan kemajuan, sementara organisasi perlu memastikan mereka yang memilikinya adalah orang yang tepat di pekerjaan yang tepat dan sedang membangun bakat untuk masa depan.

METODE PENELITIAN

Systematic Review ini disusun berdasarkan Preferred Reporting Items for Systematic Reviews, full text article dan menggunakan bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia. Kata kunci yang digunakan pada pencarian artikel adalah "Transformational Leadership" AND "Performance". Setelah beberapa artikel ditemukan kemudian penyusun melakukan analisis dan sitesis artikel sesuai dengan kriteria timbal balik dan eksklusi yang ditentukan. Kriteria timbal balik pada systematic review ini adalah (1) judul dan abstrak sesuai dengan judul yang diinginkan, (2) artikel tersebut harus memiliki tujuan untuk mengetahui kepemimpinan transformasional Memiliki manfaat dan efektifitas terhadap kinerja Karyawan (3) artikel tersebut harus merupakan penelitian asli yang telah ditinjau dan dijelaskan dalam bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia.

Proses pencarian artikel dilakukan pada 17 Maret 2023– 08April 2023. Pencarian artikel menggunakan kata kunci yang telah ditentukan oleh para peneliti dan memberikan batasan pada kriteria inklusi dan eksklusi. Data yang diperoleh kemudian memilih satu per satu oleh para peneliti untuk menentukan kesesuaian artikel yang diinginkan oleh para peneliti dan menghapus artikel yang sama. Setelah mendapatkan artikel sesuai dengan peneliti, artikel dianalisis satu per satu dan dikelompokkan untuk mendapatkan hasilnya. Langkah selanjutnya ialah membahas berdasarkan poin yang diperoleh dari hasil seleksi.

Hasil

Analisis terhadap 13 artikel tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki manfaat dan efektivitas terhadap kinerja Karyawan. (Tabel 1).

Tabel 1. Efektivitas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Karyawan

Judul, penulis tahun	Pembahasan
Principal Leadership and School Performance: An Integration of Transformational and Instructional Leadership. Marks (2003)	Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kondisi yang diperlukan tetapi tidak cukup untuk kepemimpinan instruksional. Ketika transformasional dan kepemimpinan instruksional bersama dalam bentuk kepemimpinan yang terintegrasi, Maka kepemimpinan Tranformasi berpengaruh terhadap kinerja sekolah, diukur dengan kualitas kinerja guru dan pencapaian siswanya,
Exploring the Dual-Level Effects of Transformational Leadership on Followers. Wang (2010)	Hasilnya menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang berfokus pada individu, pada tingkat individu, berhubungan positif dengan kinerja dan inisiatif pribadi.
Effect of transformational-leadership style and management control system on managerial performance. Nguyen (2016)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki efek positif dan langsung yang signifikan terhadap kinerja manajerial.
The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. Shafi(2020)	Penelitian ini menunjukkan bahwa Idealized Influence, Intellectual Stimulation, dan Inspirational Motivation memiliki pengaruh yang besar terhadap inovasi organisasi dan kreatifitas karyawan, tetapi Pertimbangan Individu tidak ditemukan berhubungan signifikan dengan mootivasi organisasi dan kreatifitas. Penelitan lebih lanjut membuktikan efek moderasi Motivasi Intrinsik yang positif dan signifikan untuk kepemimpinan Transformasi dan Kreatifitas Karyawan. Dengan demikian, melalui gaya kepemimpinan transformasi, kreatifitas karwan dapat dipromosikan dengan efek interaktif Motivasi Intrinsik dengan menginspirasi karyawan untuk berpikir out of the box yang mengarah pada inovasi dalam organisasi.
Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. Boamah (2017)	Penelitian ini menunjukan bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang kuat pada pemberdayaan tempat kerja. yang akan meningkatkan kepuasan kerja perawat dan menurunkan frekuensi pasien yang merugikan.

Judul, penulis tahun	Pembahasan
Effects of transformational and shared leadership styles on employees' perception of team effectiveness. Choi (2017)	Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada efektivitas hasil tim, sedangkan kepemimpinan bersama meningkatkan efektivitas pengorganisasian dan perencanaan tim. Dan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berbeda berkontribusi pada aspek efektivitas tim yang berbeda.
Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. Eliyana (2019)	Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Namun kepemimpinan transformasional tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja ketika diintervensi oleh komitmen organisasi serta tidak dapat memberikan dampak langsung terhadap prestasi kerja.
Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. Buil (2018)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa identifikasi dan keterlibatan sepenuhnya memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku karyawan organisasi, sedangkan keterlibatan sebagai memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan prestasi kerja. Hasil menunjukkan efek mediasi berurutan dari identifikasi dan keterlibatan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif ada pengaruh kepemimpinan pada identifikasi dan keterlibatan.
Transformational Leadership and JobPerformance: The Mediating Role of Work Engagement. Lai, F. Y (2020)	Penelitian ini mengungkapkan bahwa setelah mengendalikan self-efficacy berbasis peran, dan transaksional kepemimpinan, berpengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan tugas dan perilaku.
The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. Atmojo, M. (2015)	Temuan penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Employer safety obligations, transformational leadership and their interactive effects on employee safety performance. Mullen (2017)	Penelitian ini mengemukakan bahwa Kepemimpinan transformasional spesifik keselamatan berhubungan positif dan signifikan dengan kepatuhan keselamatan karyawan, partisipasi keselamatan, dan sikap keselamatan.
Influence of Transformational Leadership on Employees' Innovative Work Behavior in Sustainable Organizations: Test of Mediation and Moderation Processes. Li, Hui, et al (2019)	Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini juga menunjukkan dampak signifikan dari kepemimpinan transformasional pada kepercayaan pada seorang pemimpin, dan dampak positif selanjutnya pada pekerjaan keterlibatan karyawan.

Judul, penulis tahun	Pembahasan
The Effect of Transformational Leadership on Employees During Organizational Change—An Empirical Analysis. Faupel (2018)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan valensi berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku karyawan selama perubahan, sehingga diidentifikasi dua mekanisme motivasional yang menjelaskan proses kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dan persepsi tentang konsekuensi perubahan yang menarik, yang selanjutnya membangkitkan perilaku karyawan untuk mendukung perubahan

PEMBAHASAN

Tinjauan sistematis difokuskan pada diskusi tentang pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Dari 13 jurnal penelitian yang ditemukan, ada beberapa pengaruh positif dari diterapkannya model gaya kepemimpinan transformasional ini yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga memberikan efek positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kepemimpinan transformasi adalah gaya kepemimpinan yang diperlukan dalam sebuah perusahaan atau suatu organisasi dan juga perlu dukungan atau adanya kepemimpinan transaksional agar mencapai tujuan organisasi tersebut Marks (2003). Tujuan kepemimpinan Transformasi tentunya untuk individu karyawan atau kelompok dari sebuah organisasi yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan tersebut mempunyai keinginan sendiri untuk kinerja yang lebih baik. Sesuai dengan penelitian diatas mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Wang (2010).

Manajer merupakan salah satu yang mempunyai hak dan wewenang dalam mengatur karyawan di sebuah organisasi. Seorang manajer tentunya membutuhkan cara bagaimana mengatur karyawannya salah satunya dengan cara memimpin. Gaya kepemimpinan transformasi adalah salah satu gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Nguyen (2016). Salah satu tujuan seorang pemimpin adalah bagaimana memotivasi karyawannya agar bisa bekerja lebih baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi, untuk menghadirkan motivasi dalam diri karyawan membutuhkan kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan yang tentunya dengan adanya Motivasi tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan Shafi(2020).

Keamanan dan kenyamanan ditempat kerja seorang karyawan tentunya harus diprioritaskan oleh perusahaan atau sebuah organisasi, dengan adanya tempat yang aman dan nyaman akan mengasikkan kinerja yang baik bagi karyawan dan tentunya produktivitas karyawan akan membaik. Untuk mengetahui kenyamanan dan keamanan karyawan tersebut dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa memberikan jaminan hal tersebut, kepemimpinan transformasi memiliki pengaruh positif terhadap tempat kerja karyawan Boamah (2017). Didalam sebuah organisasi atau perusahaan seorang karyawan tidak hanya berkerja secara individu melainkan berkerjasama dalam bentuk tim dalam mencapai tujuan bersama sesuai dengan visi dari sebuah organisasi, tentunya dalam sebuah tim membutuhkan sosok seorang pemimpin yang bisa memimpin dengan baik dan benar gaya kepemimpinan transformasi adalah salah satu gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan dalam tim tersebut Choiy(2017)

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan seorang pemimpin yang dimana tidak semua pemimpin bisa memberikan kepuasan terhadap karyawan di perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi dalam penelitian ini walaupun gaya kepemimpinan transformasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja belum bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan ketika diintervensi oleh komitmen organisasi serta tidak dapat memberikan dampak langsung terhadap prestasi kerja Eliyana (2019). Hubungan antar pimpinan dan karyawan harus baik karena dengan adanya hubungan yang baik seorang pemimpin akan lebih mengetahui kebutuhan dan karakteristik dari karyawan tersebut dan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan. Untuk mengetahui hal tersebut dibutuhkan gaya kepemimpinan transformasi yang berpengaruh positif antara pemimpin dan karyawan Buil (2018).

Kepercayaan diri dari seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan disbuah perusahaan atau organisasi. Ada beberapa cara untuk menumbuhkan rasa percaya diri dari karyawan salah satunya adalah dengan adanya rasa peduli dari seorang pemimpin. kepemimpinan transformasional bisa menumbuhkan rasa kepercayaan diri karyawan dan mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan Lai, F. Y (2020) komitmen kerja merupakan keinginan perusahaan atau organisasi untuk mempertahankan anggota dalam perusahaan atau organisasi dan bersedia berusaha pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. Dalam upaya memertahankan kerja karywan dibutuhkan gaya kepemimpinan transformasi Atmojo, M. (2015). Seorang pemimpin harus mempunyai rasa percaya diri dalam memimpin bawahanya, seorang pemimpin seharusnya mempunyai sifat yang inovatif yang bisa memberikan ide-ide yang baik kepada karywan. Dengan adanya kepercayaan diri dan sifat inoaiif tersebut dari pemimpin bisa meningkatkan kinerja karyawan dan bisa menacapai tujuan perusahaan tersebut Li, Hui, et al (2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil literatur yang tersedia, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk memotivasi, menginspirasi, dan memberikan contoh yang baik kepada karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri, komitmen, dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin transformasional juga memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi karyawan dan memperkuat hubungan kerja antara karyawan dan pemimpin.

Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, memiliki rasa kepemilikan terhadap tujuan organisasi, serta memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional dapat berdampak positif pada kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminuddin, M. Y. (2017). Model Kepemimpinan Transformatif (Kajian Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam). *Al Hikmah: Jurnal Studi Keislaman*, 7(2), 14-33.
- Boamah, S. A., Spence Laschinger, H. K., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180–189. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>
- Boswell, W. (2006). Aligning employees with the organization's strategic objectives: Out of "line of sight", out of mind. *International Journal of Human Resource Management*, 17(9), 1489–1511. <https://doi.org/10.1080/09585190600878071>
- 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, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Choi, S. B., Kim, K., & Kang, S. W. (2017). Effects of transformational and shared leadership styles on employees' perception of team effectiveness. *Social Behavior and Personality*, 45(3), 377–386. <https://doi.org/10.2224/sbp.5805>
- Decramer, A., Smolders, C., & Vanderstraeten, A. (2013). Employee performance management culture and system features in higher education: Relationship with employee performance management satisfaction. *International Journal of Human Resource Management*, 24(2), 352–371. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.680602>
- Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J. (2004). Performance Management: A Model and Research Agenda. Dalam *APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL REVIEW* (Vol. 53, Nomor 4).
- Edwards, M. R., & Bach, S. (2012). Human Resource Management in Transition. *Managing Human Resources: Human Resource Management in Transition*, 1-17.
- 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>
- Faupel, S., & Süß, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership on Employees During Organizational Change—An Empirical Analysis. *Journal of Change Management*, 19(3), 145–166. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1447006>
- Italiani, F. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sdm Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 11-18.
- Fletcher, C. (2001). Performance appraisal and management: The developing research agenda. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 473–487. <https://doi.org/10.1348/096317901167488>
- Fletcher, C., & Williams, R. (1996). Performance Management, Job Satisfaction-and Organizational Commitment1. Dalam *British Journal of Management* (Vol. 7).
- Handoko, H., & Tjiptono, F. (t.t.). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PEMBERDAYAAN*.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, A. M., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. *Sustainability (Switzerland)*, 11(6). <https://doi.org/10.3390/su11061594>

- Marks, H. M., & Printy, S. M. (2003). Principal Leadership and School Performance: An Integration of Transformational and Instructional Leadership. Dalam *Educational Administration Quarterly* (Vol. 39, Nomor 3, hlm. 370–397). <https://doi.org/10.1177/0013161X03253412>
- Mullen, J., Kelloway, E. K., & Teed, M. (2017). Employer safety obligations, transformational leadership and their interactive effects on employee safety performance. *Safety Science*, 91, 405–412. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.09.007>
- Ng, T. W. H. (2017). Transformational leadership and performance outcomes: Analyses of multiple mediation pathways. *Leadership Quarterly*, 28(3), 385–417. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.11.008>
- Nguyen, T. T., Mia, L., Winata, L., & Chong, V. K. (2017). Effect of transformational-leadership style and management control system on managerial performance. *Journal of Business Research*, 70, 202–213. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.018>
- Phillips, J., Edwards, L., Stone, P., & Lovejoy, M. (2012). Fast-Sullivan, S.E. 1999. The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of Family and Economic Issues*, 27(02), 336–345.
- Robbins, M. (2017). *BAB II STUDI KEPUSTAKAAN 2.1 Landasan Teori 2.1.1 Kepemimpinan Transformasional 2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional*.
Transformational leadership in nursing practice. (t.t.).
- Van Knippenberg, D. (2017). Team Innovation. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 4, 211–244. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>
- Wang, H. J., Demerouti, E., & Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 185–195. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.009>
- Wang, X. H., & Howell, J. M. (2010). Exploring the Dual-Level Effects of Transformational Leadership on Followers. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1134–1144. <https://doi.org/10.1037/a0020754>
- Yammarino, F. J., & Dubinsky, A. J. (1994). Transformational Leaders Hip Theory: Using Levels Of Analysis To Determine Boundary Conditions. Dalam *Personnel Psychology*.
- Yammarino, F. J., Spangler, W. D., & Bass, B. M. (1993). *Transformational Leadership And Performance: A Longitudinal Investigation*.