

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN: *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW*

Aisyah Setianingsih¹⁾, Miranda Dwi Nengsi²⁾, Rizal Dwi Saputro³⁾, Dani Rizana⁴⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Bangsa

¹⁾aisyahsetianingsihd05@gmail.com, ²⁾ mirandadwiningsihpga20@gmail.com

³⁾ Izhalragil@gmail.com, ⁴⁾ danirizana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Systematic Literature Review* (SLR) terhadap paper jurnal yang dipublish pada tahun antara 2019-2023. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu Google Scholar. Terdapat satu *Research Question* (RQ) yang ada dan diterapkan pada penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat 5 data yang berisi pengaruh positif dan signifikan, dan 2 data yang berpengaruh positif tapi tidak signifikan, dan 1 data pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan 1 data pengaruh signifikan terhadap kinerja, serta 2 data yang tidak signifikan. Hasil yang diharapkan nantinya dapat memberikan informasi kepada para pelaku manajer supaya dapat mengetahui terkait gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan efektivitas dalam mencapai suatu tujuan pada organisasi di suatu perusahaan.

Kata Kunci: *Systematic Literature Review*, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

Article history

Received: Januari 2025
Reviewed: Januari 2025
Published: Januari 2025

Plagiarism checker no
871.884.877

Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Organisasi bisnis bisa sukses dan tetap eksis serta bertahan hidup (*survive*) apabila memiliki kemampuan kompetitif atau memiliki daya saing tinggi, sehingga hal ini mampu bersaing dengan baik dalam kancah domestik maupun global. Dalam globalisasi, tidak ada lagi sekat antar negara sehingga tenaga kerja dari suatu negara tidak ada hambatan untuk bekerja di negara lainnya. Hal ini membuktikan bahwa persaingan tenaga kerja sangat ketat. Demikian juga, kemajuan teknologi informasi menurut tenaga kerja untuk menilai kompetensi dan kinerja yang tinggi. Ada beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, antara lain; kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja.

Kepemimpinan transformasional memberikan dampak terhadap motivasi intrinsik, sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Jensen dan Bro (2018) Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan dari tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Oleh karena itu, pemahaman tentang kepemimpinan transformasional menjadi relevan bagi manajer dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan motivasi pelayanan publik dalam lingkungan kerja mereka.

Kemudian Minh-Duc & Huu-Lam (2019) melakukan penelitian yang menginvestigasi hubungan simultan antara kepemimpinan transformasional, perilaku kewarganegaraan pelanggan, motivasi intrinsik karyawan dan kreativitas karyawan. Hasilnya membuktikan

penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan sebagai faktor yang mempengaruhi kreativitas para pengikutnya. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga secara tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku kreatif karyawan melalui variabel mediasi individu dan pekerja, seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja, dengan cara pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan karyawan oleh pemimpin transformasional, hal ini menjadi penentu peningkatan motivasi intrinsik dalam konteks organisasi

Kepemimpinan merupakan proses aktivitas mulai dari proses perencanaan sampai dengan pengawasan. Francisco et al. (2005), melakukan studi tentang perubahan orientasi kepemimpinan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Dalam penelitiannya dinyatakan perubahan orientasi pemimpin, yakni; melakukan transformasi nilai-nilai, menyebabkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Gilley et al. (2009), menyatakan kepemimpinan yang efektif dalam perubahan organisasi menyebabkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Gaya yang diterapkan di dalam memimpin organisasi sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Gaya seorang pemimpin, merupakan gambaran langkah kerja yang harus diikuti oleh karyawan yang berada dibawahnya. Karakteristik perilaku dari seorang atasan, dapat berpengaruh terhadap prestasi karyawan.

Dalam penelitian Saroni, Satrya & Listyarini (2023), bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, gaya kepemimpinan yang memotivasi dan kepuasan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai lebih baik. Kepemimpinan transformasional membantu bahwa untuk menjadi responsif terhadap pekerjaan, menumbuhkan kepercayaan dan rasa hormat bawahan terhadap pemimpin, serta menginspirasi mereka untuk melakukan lebih baik dalam pekerjaannya.

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*."

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Burns (1978) mengatakan bahwa model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasi visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. Hater dan Bass (1988) menyatakan bahwa dan " *The dynamic of transformasional leadership involve strong personal identification with the leader, joining in a shared vision of the future, or going beyond the self-interest exchange of reward for compliance.*"

Dengan demikian, pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategi di mana membawa organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional harus mempunyai kemampuan yaitu untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, dan mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi daripada apa yang mereka butuhkan.

Menurut Yammarino dan Bass (1990), Pemimpin transformasional harus mampu membujuk pada bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih besar. Yammarino dan Bass (1990) juga menyatakan bahwa pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku yaitu seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi orang bekerja. Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Sedarmayanti (2017, p. 285) kinerja adalah hasil dari suatu interaksi yang menyinggung dan diperkirakan sepanjang jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan atau pengaturan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Aswin Dkk (2019) kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hidayat Dkk (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas.

Tujuan penilaian kinerja Veithzal Rivai Dkk (2015, p. 408), mengemukakan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu dua faktor yang mempengaruhi kinerja yang pertama manajer memerlukan evaluasi terhadap kinerja di masa yang akan datang serta manajer memerlukan alat untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, kedua merencanakan pekerjaan dan memperkuat kualitas hubungan yang bersangkutan dengan karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh (Oktaviansyah et al, 2022). Objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Diambilnya gaya kepemimpinan (X) karena memiliki keterikatan terhadap kinerja karyawan (Y). Tahap pertama, *Planning* atau perencanaan dimulai dengan menyusun *Review Question* (RQ) dan mengembangkan protokol terstruktur suatu topik penelitian. Tahap kedua, *Conducting* atau pelaksanaan yaitu dengan mengidentifikasi literature yang relevan, screening abstrak, dan ekstraksi data. Tahapan terakhir *Reporting* atau pelaporan yaitu menyimpulkan hasil penelitian.

1. Planning

Tahapan ini dimulai dengan meakukan sebuah penyusunan pertanyaan sebagai acuan dalam mencari, menyeleksi dan menganalisis data literature pertanyaan penelitian. Pertanyaan dalam penelilitian disusun dan merujuk pada kebutuhan topik.

Table 1. Research Question

RQ1	Bagaimana peparuh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
-----	---

2. Conducting

Pada tahap *conducting* terdapat beberapa tahapan atau langkah-langkah pertama yaitu mengidentifiaksi literature yang bertujuan untuk mendapatkan sumber-sumber yang relevan untuk menjawab pertanyaan *Research Question* (RQ1). Sumber yang digunakan pada

penelitian ini adalah jurna nasional dan internasional. Proses pencarian jurnal dilakukan dengan menggunakan *search engine* (google chrome) dengan alamat situs <https://scholar.google.com/>.

Langkah kedua adalah inklusi dan eksklusi kriteria. Tahapan ini digunakan untuk memutuskan apakah data yang ditemukan layak untuk digunakan dalam penelitian SLR atau tidak. Kriteria tersebut terdiri dari tahun terbit dalam waktu 5 tahun terakhir yaitu 2019-2023.

Langkah ketiga *Quality Assessment*. Dalam penelitian SLR, data yang ditemukan akan dievaluasi berdasarkan pertanyaan kriteria penilaian kualitas sebagai berikut:

Table 2. Quality Assesment

	Kriteria penilaian kualitas	Memenuhi kriteria	
		Ya	Tidak
QA 1	Apakah paper jurnal diterbitkan rentang waktu 2019-2023?	√	
QA 2	Apakah paper jurnal berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasi dan kinerja karyawan?	√	
QA 3	Apakah jurnal bisa diakses melalui situs https://scholar.google.com/ ?	√	

Langkah selanjutnya menentukan kategori artikel dengan pengecualian atau kriteria eksklusi dan artikel inklusi yang merupakan salah satu kegiatan studi pemetaan untuk tidak mengikutsertakan artikel yang tidak relevan dan mencakup artikel yan relevan (Zaqiyah et al, 2023). Pada penelitian ini kami merumuskan kriteria eksklusi dan inklusi untuk mempermudah pemetaan dalam pengambilan literatur yang diambil.

Table 3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Inklusi	Eksklusi
1. Penelitian yang berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. 2. Bahasa indonesia dan Bahasa inggris. 3. Hanya jurnal dan <i>conference paper</i> .	1. Jurnal yang tidak membahas gaya kepemimpinan transformasi dan kinerja karyawan. 2. Bahasa selain Indonesia dan inggris, 3. Disertasi, tesis, bagian buku, dan literature yang tidak jelas.

Selanjutnya merangkum jurnal atau penelitian terdahulu yang sesuai dengan *Quality Assessment*, inklusi dan eksklusi. Penelitian terdahulu adalah penulisan karya-karya ilmiah atau jurnal yang relevan yang akan dijadikan sebuah bahan untuk melakukan kajian dengan permasalahan yang sama atau hampir sama.

Table 4. Penelitian Terdahulu

Author dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil penelitian
(Ahmad Prayudi, 2020) Jurnal Manajemen Volume 6 No 2 (2020) Juli – Desember 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening (studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Banjai)	1.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan koefisien 0,587. 2.Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,357. 3.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,597. 4.Pengaruh Tidak Langsung: Terdapat pengaruh tidak langsung dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja
(Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, Meitana, 2022) Journal of Environment and Management, 3(1), 35-45	Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variable Intervening pada Kantor Inspektorat Kabupatem Katingan	1.Pengaruh Kompetensi: Kompetensi pegawai tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. 2.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional: Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui motivasi. Motivasi berfungsi sebagai variabel mediasi parsial (partial mediator) dalam hubungan ini. 3.Kinerja Pegawai: Secara keseluruhan, pegawai di Inspektorat Kabupaten Katingan menunjukkan tingkat kinerja yang baik, meskipun ada beberapa tantangan terkait pemahaman prosedur kerja dan partisipasi dalam pelatihan.
(Muh Nizar, Aris Suparman, 2019) Jurnal Solid ASM Mataram – Volume 9 No 1 Tahun 2019	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1.Budaya Organisasi: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. 2.Gaya Kepemimpinan Transformasional: Juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. 3.Kepuasan Kerja: Memiliki pengaruh positif

	(Study pada PT BPR Segara Anak Kencana Aikmel Lombok NTB)	dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
(Ade Rio Martha, Kusdi Rahardjo, Arik Prasetya, 2020) Jurnal Administrasi Bisnis Special Issue (Ekosistem Start Up) 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi	1.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional: Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Pengaruh Motivasi Kerja: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 3.Peran Mediasi Motivasi Kerja: Motivasi kerja berhasil memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, mengubah pengaruh yang awalnya tidak signifikan menjadi signifikan.
(I Gede Agus Ari Eka Budi Pratama, I Wayan Surtha, I Gede Aryana Mahayasa, 2020) JUIMA "Jurnal Ilmu Manajemen" Vol. 10 No. 1, Maret 202	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group di Gianyar (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi)	1.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional: Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 2.Pengaruh Komitmen Organisasi: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3.Peran Mediasi Komitmen Organisasi: Komitmen organisasi berhasil memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menjadi lebih kuat ketika komitmen organisasi tinggi.
(Putra, 2021) Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Vol. 5, No.2,	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan	1.Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional juga

<p>April 2021</p>	<p>Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Peran Komitmen Organisasi: Komitmen organisasi terbukti signifikan dalam memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi juga terbukti signifikan dalam memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>(Fadiah Retno Imapara, 2020) Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Jil.8 Nomor 2, 31 Maret 2020</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada EF English First Malang)</p>	<p>1.Gaya Kepemimpinan Transformasional: Berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di EF English First Malang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. 2.Gaya Kepemimpinan Transaksional: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan ini terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. 3.Pengaruh Dominan: Gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional.</p>
<p>(Agnes Marnita Silaban, Onan Marakali Siregar, 2023) Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia-JEAMI https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi Volume 2, no 01 tahun 2023 E-ISSN: 2964-0385</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan</p>	<p>1.Gaya Kepemimpinan Transformasional: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan nilai thitung sebesar 3,147, lebih besar dari ttabel 1,997, dengan nilai signifikansi 0,002 (kurang dari 0,05). 2.Pelatihan: Juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung untuk pelatihan adalah 4,915, yang juga lebih besar dari ttabel 1,997, dengan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). 3.Pengaruh Simultan: Gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai fhitung 57,568, jauh lebih besar dari ftabel</p>

		<p>3,14, dan nilai signifikansi 0,000.</p> <p>4.Koefisien Determinasi: Variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan dapat menjelaskan 62,8% variabilitas kinerja karyawan, dengan nilai R sebesar 0,799, menunjukkan hubungan yang cukup kuat.</p>
<p>(Mahmud, Sopiah, 2022) Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398 Vol. 7, No. 3, Maret 2022</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1.Peningkatan Motivasi: Karyawan yang terlibat secara aktif dalam organisasi merasa lebih termotivasi, yang berdampak langsung pada kinerja mereka.</p> <p>2.Kepercayaan dan Komitmen: Gaya kepemimpinan ini meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap pemimpin dan organisasi, serta menciptakan komitmen yang tinggi.</p> <p>3.Perubahan Positif: Pemimpin transformasional dapat memfasilitasi perubahan yang menarik dan meningkatkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka.</p> <p>4.Keterlibatan Karyawan: Karyawan yang terinspirasi oleh pemimpin transformasional cenderung lebih berkomitmen dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada hasil organisasi yang lebih baik.</p> <p>5.Kinerja Organisasi: Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan transformasional dapat membantu meningkatkan kinerja tugas dan perilaku membantu, yang pada gilirannya mendukung kemajuan organisasi.</p>
<p>(Imam Baihaqi, Saifudin, 2021) Jurnal: JIMEBIS – Volume 2 Nomor 1 Mei 2021</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>1.Budaya Organisasi: Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2.Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4.Komitmen Organisasi: Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>5.Organizational Citizenship Behavior (OCB): Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>6.Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB: Tidak signifikan.</p> <p>7.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB: Tidak signifikan.</p> <p>8.Komitmen Organisasi terhadap OCB:</p>

		Berpengaruh positif dan signifikan. 9.OCB sebagai Variabel Intervening: Tidak memediasi pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, tetapi mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
(Efi Nofiantari, Karnadi, Riska Ayu Pramesthi, 2023) Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS Vol. 2, No. 4, April 2023: 719-738	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN Serta Kinerja ASN di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo	1.Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja ASN. 2.Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja ASN. 3.Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja ASN. 4.Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN. 5.Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN. 6.Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. 7.Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN. 8.Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. 9.Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

3. Reporting

Tahap reporting merupakan tahap akhir dalam penelitian *Systematic Literature Review* dalam bentuk tulisan sesuai dengan format yang ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan sudah banyak diteliti sebelumnya diantaranya adalah (I Gede Agus Ari Eka Budi Pratama, I Wayan Surtha, I Gede Aryana Mahayasa, 2020) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya. Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat meraih keberhasilan.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling terikat. Dimana gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan membantu terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Muh Nizar, 2019), (Putra, 2021), (Agnes Marnita Silaban, Onan Marakali Siregar, 2023), (Mahmud, Sopiah, 2022).

Akan tetapi, ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Efi Nofiantari, Karnadi, Riska Ayu Pramesthi, 2023) dengan judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN Serta Kinerja ASN di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo" menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Imam Baihaqi, Saifudin, 2021) menyatakan 1.Budaya Organisasi: Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4.Komitmen Organisasi: Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 5.Organizational Citizenship Behavior (OCB): Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6.Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB: Tidak signifikan. 7.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB: Tidak signifikan. 8.Komitmen Organisasi terhadap OCB: Berpengaruh positif dan signifikan. 9.OCB sebagai Variabel Intervening: Tidak memediasi pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, tetapi mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan melalui metode analisis *Systematic Literature Review* dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan aktivitas berkelanjutan (*kontinyu*) yang ada akhirnya dapat memberikan dampak terhadap perilaku orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Efektivitas pemimpin dapat dilihat dari ketepatan gaya kepemimpinan, model kepemimpinan serta tipologi seorang pemimpin dalam menghadapi perkembangan lingkungan dan kondisi orang yang dipimpinya dapat mempengaruhi pada seberapa tinggi Tingkat kompetensi pemimpin tersebut. Kinerja merupakan ukuran dan keberhasilan seorang pemimpin, baik buruknya kinerja seorang pemimpin tergantung pada bagaimana seorang pemimpin mampu memperlakukan bawahannya dan hasil kerjanya.

Sebagain besar penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, Imam; Saifudin. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening." <https://jim.ar-raniry.ac.id/> jil. 2 No.1. Retrieved January 4, 2025 (<https://jim.ar-raniry.ac.id/index.php/JIMEBIS/article/view/191>).
- Imara, Fadiyah Retno. 2020. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada EF English First Malang)." *Jurnal Ilmiah FEB* jil.8 Nomor 2.
- Mahmud; Sopiah. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

- Karyawan." <https://Jurnal.Syntaxliterate.Co.Id/jil.7No.3>.
- Martha, Ade Rio, Kusdi, Rahardjo, and Arik Prasetya. 2020. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI." *Academia.Edu*. Retrieved January 4, 2025 (https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/119115253/adminbaru_2C_986-3634-1-CE.pdf_filename_UTF-8adminbaru_2C_986-3634-1-CE-libre.pdf?1729753346=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Transformasio.pdf&Expires=1735933235&Signature=PKaioO0sQcli1VjouFik25HZ70Zdn9CdW-xtDA1Ku1f5D-2eyE1nioRZH2FqHjau4tXyATHZ2GUXWhIV5qo8Dxd3Wv9JkBZRgtEZU9HPmhGVzvMbjC5gEqaWRXJmaZnkBYX8EO9AZXRbKpbTbawOnAiyn0wGl7h1e72eiUKkpubM6Nne16RNkAYN6vQRKXF69nmggIG9967cRY3mI-vCk7ikt6DitEr6k99cZ9qNEsN-7FvDG0ZsMRxembxViYwOg8ytUJA0-uVM-P-kipSfc5igenHLGat-4S-VZL4lBxvE6JoBhC4pam8RI2azqB~0Dp8P6KqsbiyoOSa5mNA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA).
- Muh Nizar, Aris Suparman. 2019. "ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BPR SEGARA ANAK KENCANA AIK MEL PROVINSI LOMBOK NTB)." <https://Pascasarjana.Umy.Ac.Id/> 1-7. Retrieved January 4, 2025 (<https://pascasarjana.umsida.ac.id/wp-content/uploads/2016/08/1.muh-nizar.pdf>).
- Mujiasih; Endah & Sutrisno Hadi. n.d. *Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional*.
- Paristi, Agustina; Christa, Usup Riassy; Meitiana. 2022. "Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervensi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan." *Environment and Management* 3 NO.1. Retrieved January 4, 2025 (<https://ejournal.upr.ac.id/index.php/jem/article/view/4284>).
- Pradana, Muhamad Reza Ichsan; Surtiningtyas, Sri Rahayu. 2024. "Systematic Literature Review: Pengaruh Pendekatan Perilaku Dalam Pengembangan Kepemimpinan Efektif." <https://Jurnalmitita.Univpasifik.Ac.Id/> Vol. 2 No. 3.
- Pratama, I Gede Agus Ari Eka Budi; Surtha Saya Wayan; Mahayasa, I. Gede Aryana. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi)." *Jurnal Ilmu Manajemen* Jil 10 No.1. Retrieved January 4, 2025 (<https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/1071>).
- Prayudi, Ahmad. 2020. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PD. PEMBANGUNAN KOTA BINJAI)." *Manajemen* 6 Nomor 2. Retrieved January 4, 2025 (<https://www.ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/128>).
- Putra. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan." *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis* Jil. 5 No.2. Retrieved January 4, 2025

(<https://jameb.stimlasharanjaya.ac.id/index.php/JAMEB/article/view/124>).

Silaban, Agnes Marnita; Siregar Onan Marakali. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan." *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JEAMI)* VOL. 2 NO. 01.