

Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Kajian literatur

Adinda Zahra Septiany Rusdiono¹, Fadillah Nurul Fitriani²,
Hendra Rizki Taruna³, Netty Merdiaty⁴

¹⁻⁴ Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

202210515176@mhs.ubharajaya.ac.id 202210515054@mhs.ubharajaya.ac.id

202210515172@mhs.ubharajaya.ac.id Netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract. *In An Organization, Employee Performance Is An Important Factor That Will Affect The Success Of The Organization. The Success Of The Organization Can Be Determined By How Effective And Productive Employees Are In Achieving Maximum Results. Therefore, Employees Are Often Required To Have And Master Abilities And Skills Where This Aims To Produce Satisfactory Performance, In Addition, Employees Who Have High Motivation Tend To Be Disciplined So That From High Motivation And Discipline Employees Can Complete Tasks Well So That The Results Obtained Will Be Maximized. In Assessing Employee Performance, An Employee Performance Evaluation Is Needed Which Aims To Measure How Far Employees Maximize Their Abilities And How Much Contribution Has Been Made, Where Employees Who Have Maximum Performance Tend To Do More Productive Things, Express Innovative Thoughts, And Prioritize Increasing Customer Satisfaction, And Increasing Organizational Profits.*

Keywords : *Employee Performance, Transformasional Leadership*

Abstrak. Dalam Sebuah Organisasi, Kinerja Karyawan Merupakan Faktor Penting Yang Akan Mempengaruhi Keberhasilan Organisasi Tersebut. Keberhasilan Organisasi Dapat Ditentukan Oleh Seberapa Efektif Dan Produktifnya Karyawan Dalam Mencapai Hasil Yang Maksimal. Oleh Karena Itu Sering Sekali Karyawan Dituntut Memiliki Serta Menguasai Kemampuan Dan Juga Skill Dimana Hal Tersebut Bertujuan Untuk Menghasilkan Kinerja Yang Memuaskan, Selain Itu Karyawan Yang Memiliki Motivasi Tinggi Cenderung Disiplin Sehingga Dari Motivasi Yang Tinggi Dan Disiplin Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Baik Sehingga Hasil Yang Didapat Akan Maksimal. Dalam Menilai Kinerja Karyawan Dibutuhkan Evaluasi Kinerja Karyawan Yang Bertujuan Untuk Mengukur Seberapa Jauh Karyawan Memaksimalkan Kemampuannya Dan Seberapa Besar Kontribusi Yang Telah Dikeluarkan, Dimana Karyawan Yang Mempunyai Kinerja Maksimal Cenderung Lebih Sering Melakukan Hal Yang Produktif, Mengeluarkan Pemikiran Yang Inovatif, Serta Mengutamakan Meningkatkan Kepuasan Pelanggan, Dan Meningkatkan Profit Organisasi.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transformasional

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, kinerja karyawan merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi keberhasilan organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi dapat ditentukan oleh seberapa efektif dan produktifnya karyawan guna mendapatkan hasil baik. Oleh sebab itu seringkali karyawan dituntut memiliki serta menguasai kemampuan dan juga *skill* di mana hal tersebut bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan, selain itu karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung disiplin sehingga dari motivasi yang tinggi dan disiplin karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik sehingga hasil yang di dapat akan maksimal (Miskiani & Bagia, 2020).

Dalam menilai kinerja karyawan di butuhkan evaluasi kinerja karyawan yang bertujuan untuk mengukur seberapa jauh karyawan memaksimalkan kemampuannya dan seberapa besar kontribusi yang telah dikeluarkan, di mana karyawan yang mempunyai kinerja maksimal cenderung lebih sering melakukan hal yang produktif, mengeluarkan pemikiran yang inovatif, serta mengutamakan serta meningkatkan kepuasan pelanggan, dan meningkatkan profit organisasi (Ashari et al., 2024).

Kinerja karyawan sendiri dapat dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Nurdin & Rohendi, (2016) menjelaskan bahwa budaya perusahaan dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah bagaimana kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. seperti yang dijelaskan dalam (Tumoka & Sattu, 2024) terdapat beberapa faktor penting di mana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah bagaimana kualitas kepemimpinan yang terdapat dalam perusahaan tersebut di mana memiliki sifat seperti mampu memberikan arahan, motivasi, serta mengatur karyawan agar mampu berkerja secara optimal dan produktif.

Rijal (2016) (dalam Dewantoro, 2023) menunjukan bahwa terdapat hal yang mempengaruhi budaya perusahaan yaitu kepemimpinan transformasional. Dewantoro (2023) mengatakan model kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang memiliki kemampuan dalam mengkomunikasikan visi dengan jelas serta positif, selain itu gaya kepemimpinan ini memberikan *support* dan mendorong karyawan untuk berkembang, ditunjukan juga bahwa terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menunjukan adanya dampak dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan beberapa diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Carter et al., (2013); Buil et al., 2019); Manzoor et al., (2019) bahwa benar adanya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, kesimpulan yang dapat di dapat adalah bahwa kepemimpinan yang dapat menjelaskan atau mengkomunikasikan visi masa depan dengan jelas serta positif pada karyawan, memberikan *support* dan mendorong karyawan untuk berkembang mampu meningkatkan kinerja pada karyawan. Dalam penelitian ini peneliti akan memaparkan tinjauan literatur mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang ditinjau dari berbagai sumber sehingga dapat memberikan hasil serta kesimpulan berdasarkan tinjauan studi.

2. METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan oleh penulis yaitu Kajian literatur review dengan membaca dan mengkaji jurnal nasional dan internasional sesuai dengan topik yang dibahas yaitu peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jurnal yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari POP (*publish or perish*), *google scholar*, dan media online lainnya.

Tabel 1. Penelitian terdahulu yang relevan

No.	Judul	Author (tahun)	Metode	Hasil penelitian
1.	Peran Self-Efficacy dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.	(Diani, 2024)	Metode yang digunakan yaitu metode literatur review	Hasil dari peneltian ini mengungkapkan bahwa self efficacy atau keyakinan diri mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Serta semakin tinggi tingkat kepercayaan diri yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar kemungkinan mereka akan merasakan puas dengan pekerjaannya mereka dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, yang akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas serta serta kualitas kinerja ditempat kerja.
2.	Hubungan Antara Efektivitas Teleworking dengan Kinerja pada Karyawan Online Shop.	(Al-farisi & Ashshiddiqi, 2024a)	Metode diterapkan penelitian ini yaitu kuantitatif dengan desain penelitian korelasional.	Hasil penelitian ini mengindikasi bahwa peningkatan efektivitas teleworking berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan di online shop, semakin rendah efektivitas teleworking, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.
3.	Pengaruh stress terhadap kinerja karyawan.	(Nur Oktaviani et al., 2021)	Metode yang digunakan ini adalah korelasi product moment, yang diuji menggunakan skala stress kerja serta skala kinerja karyawan	menurut hasil penelitian ini, dapat dapat disimpulkan bahwa hipotesis uji korelasi product moment menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara stress

				kerja dengan kinerja karyawan.
4.	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan.	(Hidayah et al., 2023)	Penelitian kali ini menerapkan metode kuantitatif, yang dilakukan dengan membagikan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data.	Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, jika dilihat secara bersamaan, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5.	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja.	(Ludi Priyatmo, 2018)	Penelitian kali ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian deskriptif.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif kepada kinerja karyawan, secara langsung maupun melalui perantara kepuasan kerja sebagai mediator.
6.	Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. BINA SAN PRIMA.	(adi, 2024)	Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sample yang terdiri dari tiga puluh orang, yang dipilih melalui teknik purposive sampling.	Hasil ini menampilkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Bina San Prima.
7.	Peran Mediasi Motivasi Kerja terhadap Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z	(Darmadi et al., 2024)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sample sebanyak 226 responden, dimana teknik pengambilan sample yang diterapkan adalah purposive sampling.	Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara semua dimensi work life balance terhadap kinerja karyawan. Namun career development mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan work motivation terbukti menjadi mediator yang menghubungkan pengaruh career development terhadap kinerja karyawan.
8.	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	(Basyid, 2024)	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif jenis korelasional.	Menurut hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan dalam kinerja karyawan yang terlihat dari koefisien determinannya,
9.	Pengaruh Subjective Well-Being Terhadap	(Adeline et al., 2024)	penelitian ini menggunakan penelitian	Hasil ini mengindikasikan bahwa subjective well-being memiliki pengaruh

	Kinerja Karyawan Di PT. X Di Jakarta		kuantitatif dengan bentuk non-eksperimental.	yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.X, Jakarta.
10.	Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan religiusitas dengan kinerja karyawan.	(Sukri Karim, 2017)	Penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik yaitu korelasi Spearman	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja, sementara religiusitas tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian sebelumnya hasil yang diteliti menunjukkan bahwa gaya transformasional menjadi gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif bagi kinerja karyawan suatu perusahaan (Aulia, 2023). Cara agar meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dan cukup efektif.

Agar suatu perusahaan dapat berkembang dibutuhkan kinerja karyawan yang efektif karena dapat mempengaruhi bagaimana suatu perusahaan dapat berkembang (Al-farisi & Ashshiddiqi, 2024b).

Terdapat faktor untuk meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan transformasional dan juga religiusitas, hal ini memiliki hubungan yang signifikan untuk meningkatkan sebuah kinerja karyawan yang berada di suatu perusahaan (Karim, 2017)

Suatu perusahaan akan berjalan dengan lancar dan baik apabila karyawan dan pemimpinnya dapat bekerja sama dengan selaras dan searah, maka perusahaan dapat berjalan dengan efektif. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin di sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat dijadikan sebagai alasan kemajuan suatu perusahaan dan pendukung kinerja karyawan.

Dengan perantara kepuasan kerja seorang karyawan, pemimpin yang memiliki gaya transformasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja karyawan dapat berasal dari adanya pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan ini di dalam perusahaan dan dapat memajukan perusahaan tersebut. Memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan suatu motivasi kerja bagi karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan dan dapat memajukan suatu perusahaan di dalamnya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil jurnal-jurnal terdahulu, bisa disimpulkan kalau pemimpin yang memiliki gaya transformasional mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan. Kinerja karyawan efektif dapat dipengaruhi oleh pemimpin yang mendukung kinerja karyawan. Jadi dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional ini karyawan dapat bekerja secara baik dan efektif dan dapat memajukan suatu perusahaan karena memiliki hubungan yang signifikan

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adeline, A., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). Pengaruh Subjective Well-Being Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. X Di Jakarta. *Psikologi Prima*, 7(1), 59–67. <https://doi.org/10.34012/psychoprima.v7i1.5072>
- adi, menik. (2024). *HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BINA SAN PRIMA*. 4(3), 1–23.
- Al-farisi, H., & Ashshiddiqi, A. M. (2024a). Relationship Between Effectiveness of Teleworking and Job Performance on Online Shop Employees. *Psikologia : Jurnal Psikologi*, 9(1), 13–31. <https://doi.org/10.21070/psikologia.v11i1.1812>
- Al-farisi, H., & Ashshiddiqi, A. M. (2024b). Relationship Between Effectiveness of Teleworking and Job Performance on Online Shop Employees. *Psikologia : Jurnal Psikologi*, 9(1), 13–31. <https://doi.org/10.21070/psikologia.v11i1.1812>
- Aulia, R. A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Liberosis: Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, 1(1), 1–8.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Carter, M. Z., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Mossholder, K. W. (2013). Transformational leadership, relationship quality, and employee performance during continuous incremental organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 34(7), 942–958. <https://doi.org/10.1002/job.1824>
- Darmadi, Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2024). the Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 09–15. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1284>
- Dewantoro, A. Q. (2023). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI. *Jurnal Manajerial*, 10. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v10i02.5437>
- Diani, V. R. (2024). Peran Self-Efficacy dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 01(01), 12–23.

- Hidayah, I., Aliyah, I., & Akademik, P. (2023). Liberosis: Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling. *Liberosis: Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, 1(1), 1–8.
- Karim, S. (2017). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN RELIGIUSITAS DENGAN KINERJA KARYAWAN. 2(1), 92–105.
- Ludi Priyatmo, C. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Jurnal Ekonomi*, 9.
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability (Switzerland)*, 11(2). <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DISIPLIN KERJA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).
- Nur Oktaviani, D., Irmayanti, N., Psikologi, F., & Wijaya Putra, U. (2021). Oktaviani & Nur Irmayanti Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 20 *Jurnal Psikologi Wijaya Putra Vo2. 1*, 20–27.
- Nuridin, S., & Rohendi, A. (2016). GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI. *Ecodemica*, IV(1).
- Putri Ashari, R., Bintang Putri, S. M., Assyava Aulia, M. F., & Isa Anshori, M. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Karyawan yang Inovatif. *Bisnis Dan Digital (JIMaKeBiDi)*, 1(2).
- Sukri Karim. (2017). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN RELIGIUSITAS DENGAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Psikologi*, 11, 116–130.
- Tumoka, I. M. R., & Sattu. (2024). Analisis Faktor Penghambat Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Governance and Politics (JGP)*, 4(2).