

A Literature Review: The Influence of Effective Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance in Business Organizations in the Digital Era

Eddy Suratno

Mahasiswa Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi
eddysuratno72@gmail.com

Abstract

This study aims to examine from an ontological aspect the influence of effective leadership and transformational leadership on employee performance in business organizations in the digital era. Literature review is the method used in this research where data collection was carried out using articles collected from 2018 to 2023. Reference articles were 31 scientific articles obtained from Google Scholar by searching "effective leadership", "transformational leadership" and "employee performance". The theoretical benefit of this article is to increase knowledge about the ontology of the influence of effective leadership and transformational leadership on employee performance in business organizations in the digital era, then the practical benefit of this article can be used as a reference for further research. This literature review integrates concepts, theories, and empirical findings to provide a comprehensive understanding of how effective and transformational leadership influences employee performance in the digital era.

Keywords: Effective Leadership, Transformational Leadership, Employee Performance

I. Pendahuluan

Kepemimpinan yang efektif dan transformasional menjadi semakin penting pada era teknologi digital saat ini untuk meningkatkan kinerja karyawan di berbagai organisasi bisnis. Output setiap orang dipengaruhi oleh kepemimpinan yang baik, selain kinerja organisasi secara keseluruhan. Kemampuan untuk menginspirasi perubahan dan inovasi di tengah perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang cepat disebut transformatif dalam kepemimpinan. Seorang direksi memiliki sifat kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan tugas dengan cara yang mereka inginkan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan (Anon, 2020). Kepemimpinan adalah salah satu elemen yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja sama dan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja, terutama tingkat prestasi suatu organisasi (Saad Alessa, 2021). Menurut Husna (2019), kemajuan cepat teknologi digital telah menyebabkan landscape bisnis modern mengalami transformasi dramatis. Dalam situasi seperti ini, peran kepemimpinan menjadi semakin penting dalam memastikan keberhasilan organisasi dan memanfaatkan potensi digitalisasi. Gaya kepemimpinan transformasional dan efektif telah muncul sebagai sangat relevan di era teknologi modern karena dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerja dan meningkatkan hasil organisasi (Dianda et al., 2024). Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki dari sudut pandang ontologis bagaimana kepemimpinan yang baik dan kepemimpinan

transformasional berdampak pada kinerja karyawan dalam organisasi bisnis yang beroperasi di era digital. Artikel ini melakukan tinjauan literatur terkait untuk menemukan hubungan antara jenis kepemimpinan ini dengan berbagai aspek kinerja karyawan, baik yang dapat diukur maupun yang tidak dapat diukur. Dampak kepemimpinan transformasional dan efektif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi bisnis di era digital diteliti dalam makalah ini.

Analisis ini menggabungkan informasi dari 31 penelitian empiris yang diterbitkan antara tahun 2018 dan 2023. Fokus penelitian adalah untuk memahami bagaimana strategi kepemimpinan ini dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan keterlibatan karyawan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan kepada semua upaya karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sangat penting karena hubungan antara tujuan organisasi dan tujuan individu dapat berjalan tanpa arah (Haryanto and Dewi, 2020). Keadaan ini menyebabkan individu berusaha untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara organisasi secara keseluruhan gagal mencapai tujuannya. Faktor-faktor internal dan eksternal memengaruhi kepemimpinan seseorang. Saad Alessa, 2021, menyatakan kepemimpinan transformasional (Muktamar et al. n.d., 2023) adalah jenis kepemimpinan yang sering diperdebatkan dengan jenis kepemimpinan yang hanya mempertahankan kebiasaan (Muktamar et al. n.d., 2023). Model kepemimpinan transformasional inilah yang benar-benar dianggap sebagai kepemimpinan yang benar karena ini benar-benar bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang belum pernah dicapai sebelumnya. Pemimpin benar-benar harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan organisasi ke arah baru (Nugroho et al., 2024). Menurut Bass dan Silin (Piwowar-Sulej and Iqbal, 2023), ada empat elemen yang membentuk kepemimpinan transformasional: kharisma, perhatian individual, stimulasi intelektual, dan inspirasi. Dengan demikian, kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh pekerja selama mereka melakukan tugas mereka. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati bersama. Menurut (Piwowar-Sulej dan Iqbal, 2023), kepemimpinan adalah komponen penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Pegawai berkontribusi pada kinerja organisasi. Namun, atasan dapat terlibat dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus memainkan peran penting dalam upaya mereka untuk memotivasi dan mengelola karyawannya (Sayyadi, 2019). Organisasi harus memperhatikan prestasi karyawan dengan memberikan penghargaan seperti hadiah, imbalan, dan penghargaan. Ini harus mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan memikul tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, sehingga organisasi lebih mudah mencapai tujuan (Piwowar-Sulej and Iqbal, 2023).

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan akan melakukan segala upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan termasuk apa yang mereka lakukan atau tidak, dan ini memengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi. Kualitas dan jumlah output, kehadiran, waktu penyelesaian tugas, dan sikap kerja kooperatif adalah semua komponen kinerja karyawan (Anon n.d.b, 2020). Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai tujuannya ketika mereka bekerja dengan baik. Review artikel menunjukkan bahwa karyawan menurunkan kinerja, yang dapat dilihat dari keinginan yang masih rendah untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Akibatnya, karyawan cenderung lebih lama melaporkan hasil kerja mereka kepada atasan mereka.

Salah satu masalah dengan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin seringkali tidak mau mendengarkan dengan penuh perhatian apa yang dikatakan oleh bawahannya, terutama tentang apa yang mereka butuhkan (Hadits, 2023). Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh karyawan selama mereka melakukan tugas mereka. Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Piwowar-Sulej and Iqbal, 2023). Kinerja, menurut (Sayyadi, 2019), didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Menurut William Stern (Anon n.d, 2020), baik individu maupun lingkungan kerja organisasi adalah penentu kinerja individu. Sebaliknya, tiga komponen kinerja dinilai: 1) Kualitas kerja, yang terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan; 2) Kuantitas kerja, yang terdiri dari output dan penyelesaian kerja tambahan; dan 3) Keandalan, yang terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, dan kerajinan; dan 4) Sikap, yang terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan pekerjaan mereka sendiri, serta kerja sama. Kinerja didefinisikan sebagai kinerja seseorang (Piwowar-Sulej and Iqbal, 2023). Kinerja karyawan terdiri dari (1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif. Kinerja ini mempengaruhi seberapa banyak kontribusi karyawan kepada organisasi. Dalam organisasi bisnis, kepemimpinan sangat penting untuk mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan di era modern memerlukan manajemen operasional yang efektif selain menghadapi tantangan untuk menyesuaikan diri dengan teknologi baru dan perubahan dinamika pasar (Piwowar-Sulej and Iqbal, 2023). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua paradigma utama: kepemimpinan transformasional dan efektif. Menurut (Pathak, dan Sahu, 2023) menyatakan Hasilnya menunjukkan bahwa pemimpin transformasional dapat menginspirasi dan memotivasi pengikutnya, meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kepercayaan, nilai, dan keinginan untuk melampaui tingkat usaha yang diharapkan. Selain itu, pemimpin di era digital harus memiliki kemampuan komunikasi yang kuat untuk mengelola kompleksitas transformasi digital dan memfasilitasi kerja sama tim (Anon, 2020; Cahiyono et al., 2021; Piwowar-Sulej and Iqbal, 2023; Dubey et al., 2023; Barnes, Vione, dan Kotera, 2024).

Berdasarkan deskripsi tersebut, belum ada penelitian yang membahas terkait kajian ontologi kepemimpinan efektif, kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan. Penelitian ini akan berfokus pada aspek ontologi kepemimpinan efektif, kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan. Ontologi adalah ilmu yang membahas hakikat apa yang ada.

II. Metode

Tujuan kajian ini adalah untuk mengidentifikasi, mencari, mengevaluasi, dan menafsirkan penelitian sebelumnya. Untuk menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan Google Scholar untuk mengumpulkan artikel dari jurnal nasional dan internasional. Artikel yang dikumpulkan terdiri dari artikel yang dipublikasikan selama 5 tahun terakhir, dari 2018 hingga 2023. Dari berbagai artikel, peneliti memilih 31 artikel yang relevan dengan kata kunci "kepemimpinan efektif", "kepemimpinan transformasional", dan "kinerja karyawan". Artikel-artikel ini kemudian dianalisis dan disusun secara utuh menjadi pembahasan yang ditulis pada artikel ini. i.

III. Pembahasan

Tabel berikut menunjukkan topik bahasan penelitian ini, tentang kajian ontologi tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan yang efektif berdampak pada kinerja karyawan:

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
----------	------------------	------------------

(Mostafa Sayyadi, 2019)	Bagaimana kepemimpinan yang efektif dari dampak manajemen pengetahuan kinerja organisasi	Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur dengan mengeksplorasi kerangka kerja untuk terus mengembangkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional, manajemen pengetahuan, sumber daya sumber daya internal perusahaan, dan kinerja organisasi. Selain itu, artikel ini juga berkontribusi pada praktik manajemen dengan mengidentifikasi cara-cara yang dapat digunakan manajer untuk membangun organisasi berkinerja tinggi melalui
(Pramila Thapa, Shyam Akashe, Francesco Palladino & Rishiram Aryal, 2022)	Dampak Dari Keterampilan Hidup Kesadaran Diri Terhadap Kepemimpinan Yang Efektif Di Era Digital	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran diri dan keterampilan hidup berdampak pada kepemimpinan yang efektif di era digital. Nilai ringkasan data dari model analisis regresi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,477, R-square sebesar 0,227, dan nilai adjusted R-square sebesar 0,226. Selain itu, hubungan positif positif antara kepemimpinan yang efektif dan beberapa faktor sosio-demografis, termasuk usia, status perkawinan pengalaman, dan pelatihan, telah ditemukan.
(Pushkar Dubey, 2019)	Menilai pengaruh kepemimpinan yang efektif terhadap kepuasan kerja dankepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan	Hasil penelitian menjelaskan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan yang efektif dengan kepuasan kerja dan OCB. Selain itu, kepuasan kerja juga menunjukkan hubungan positif dengan OCB.Selain itu, kepuasan kerja juga menunjukkan korelasi positif dengan OCB. Efek moderasi dan mediasi dari moderasi dan mediasi dari kepemimpinan yang efektif dalam hubungan antara kepuasan kerja dan OCB juga menunjukkan hubungan yang signifikan.
(Sajjad Ahmad, Noor Azman bin Ali, Amer Hamzah Jantan, Dorothea Bowyer, Nadine Campbell & Md Reaz, 2020)	Efektivitas Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Teknologi: Tinjauan Literatur Sistematis dan Masa Depan Agenda Penelitian	Sebagai hasilnya, sebuah kerangka kerja penelitian diusulkan untuk melakukan penelitian di masa depan tentang kepemimpinan transformasional dan efektivitas organisasi dengan peran mediasi inovasi teknologi untuk mengisi kesenjangan yang ada. Penelitian ini adalah salah satu penelitian penelitian pertama yang mengusulkan inovasi teknologi dalam konteks pendidikan tinggi. Dua dari teknik yang baru teknik yang baru diluncurkan, IPMA dan CTA, direkomendasikan untuk meningkatkan yang melibatkan inovasi teknologi.
(Mbayak Ginting, Pioner Pelawi & Sherly Joe, 2021)	Analisis peranan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara langsung dan melalui	Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung, tetapi secara tidak langsung kepemimpinan punya kontribusi bagi meningkatnya kinerja karyawan melalui motivasi

	motivasi dan kepuasan kerja	dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial berkontribusi terhadap kinerja karyawan.
(Diyah Sulistiyorini & Gebi Angelina Zahra, 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pekerjaan Lingkungan Kerja terhadap Kepemimpinan Digital: A Tinjauan Pustaka	Hasil penelitian juga menunjukkan betapa pentingnya memahami dan mengubah budaya organisasi agar dapat menggunakan alat digital dan memimpin tim dengan baik di era digital
(Kristian Barnes, Katia Vione & Yasuhiro Kotera, 2024)	Praktik kepemimpinan yang efektif di antara para pemimpin senior yang bekerja dari rumah dan di tempat kerja hibrida selama COVID-19	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa para pemimpin, manajer, dan pengusaha praktik wawasan tentang praktik kepemimpinan yang efektif yang sedang berlangsung dengan tenaga kerja jarak jauh (WFH) yang diberdayakan tenaga kerja yang diberdayakan dan normalisasi tempat kerja hibrida
(Tricia Vilkinas, 2020)	Kepemimpinan yang efektif Mempertimbangkan pertemuan antara motivasi, perilaku, dan kemampuan reflektif mereka	Hasil penelitian ini memiliki implikasi bagi para manajer sumber daya manusia dalam hal memilih dan mengembangkan para pemimpin
(Aris Tri Haryanto, Septiana Novita Dewi, 2020)	Peran Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada sd negeri di kota surakarta. kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada sd negeri di kota surakarta. kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru pada sd negeri di kota surakarta. kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru pada sd negeri di kota surakarta. komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tugas guru pada sd negeri di kota surakarta. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru pada sd negeri di kota Surakarta
(Irna Iwah, Andi Irfan & Jumaidah, 2023)	Pengaruh Kepemimpinan Efektif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju	Hasil pengujian variabel kepemimpinan efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
(Radiva Dianda Zahra Putri, Sherly Yulianti & ,2024)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan	Melalui tinjauan literatur, tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang topik ini. Sebelumnya sebelumnya

	terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review	menunjukkan bagaimana budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang mendukung kerja sama tim, inovasi, keadilan, dan transparansi, serta gaya kepemimpinan yang inspiratif, memberdayakan, dan adaptif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi dari kedua faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lingkungan kerja yang ideal untuk kinerja, namun faktor lain, seperti komunikasi interpersonal, pelatihan dan motivasi, juga perlu dipertimbangkan. Budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada produk.
(Adi Cahyon, Yovitha Yuliejantiningasih , Ghufron & Abdullah, 2023)	Pengaruh Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang	Hasil penelitian menunjukkan: (1) terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru yang dinyatakan dalam persamaan $\hat{y} = 45,019 + 0,517x_1$, kekuatan korelasi sebesar 0,619 dengan pengaruh sebesar 0,383 atau 38,3%; (2) terdapat pengaruh yang signifikan didaktik : jurnal ilmiah pgsd fkip universitas mandiri issn cetak : 2477-5673 issn online : 2614-722x volume 09 nomor 02, juni 2023 1168 supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dinyatakan dalam persamaan $\hat{y} = 55,856 + 0,466x_2$, kekuatan korelasi sebesar 0,610 dengan pengaruh sebesar 0,372 atau 37,2%; serta (3) terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang dinyatakan dalam persamaan $\hat{y} = 40,805 + 0,311x_1 + 0,258x_2$, kekuatan korelasi sebesar 0,661 dan kontribusi sebesar 0,437 atau 43,7%.
(Katarzyna Piwowar Sulej & Qaisar Iqbal, 2023)	Leadership styles and sustainable performance: A systematic literature review	Studi ini mensintesis bagaimana bagaimana kepemimpinan mempengaruhi SP (secara langsung dan tidak langsung) dan mengungkapkan bahwa penulis makalah yang dianalisis tidak membangun konsensus mengenai bukti empiris mereka. Prospek untuk penelitian di masa depan ditunjukkan dalam hal topik penelitian, metodologi, dan variabel, serta, yaitu, kejelasan terminologi dan pendekatan holistik terhadap SP
(Mahmud, Shoalihin & Nurul Haya, 2023)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwagaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Karena karyawan secara aktif terlibat secara aktif,

	Karyawan Kinerja Karyawan dalam Organisasi Bisnis: Sebuah Sistematika Tinjauan Pustaka	mereka merasakan peningkatan motivasi, peningkatan kepercayaan kesediaan untuk mengikuti filosofi, ideologi, visi, dan peningkatan
(Jazimatul Husna, 2019)	Transformasi kepemimpinan bagi pustakawan di era digital	Hasil dari makalah ini menguraikan definisi dari praktik transformasi kepemimpinan menjadi garis besar transformasi kepemimpinan yang harus dilakukan oleh pustakawan masa depan. pustakawan masa depan di perpustakaan era digital. Kepemimpinan transformasi dianggap mampu mengikuti perubahan tuntutan profesionalisme dan pemustaka, serta mampu mengimbangi dengan perkembangan teknologi dan informasi.
(Ahmad Rivai, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan
(Nilam Erman & Mohd. Winario, 2024)	Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi dalam Mengatasi Krisis Di Era Digital	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kemampuan organisasi dalam menghadapi dan mengatasi krisis. Para pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini mampu memotivasi anggota organisasi, menginspirasi inovasi, dan membangun budaya kerja yang adaptif. Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa dalam era digital, kepemimpinan transformasional dapat memfasilitasi integrasi teknologi dan pemahaman yang mendalam tentang perubahan lingkungan bisnis. Dengan demikian, organisasi yang memiliki pemimpin transformasional dapat mengoptimalkan sumber daya teknologi mereka untuk mengatasi krisis dengan lebih efektif
(Lestari, Puji, & Megiati, 2018)	Pengawasan Kepala Sekolah serta sikap kepemimpinan transformasional pada Performa Pendidik di SDN Gugus 7	Hasilnya didapati kepemimpinan transformasional mempunyai dampak yang berarti pada performa pendidik.
(Ahmad Mukhtar,	Pengaruh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

<p>Faisal, Joaquim Pinto & Hartini, 2023)</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan</p>	<p>kepemimpinan transformasional memainkan peran sentral dalam membentuk budaya organisasi yang positif dan inklusif budaya organisasi yang positif dan inklusif, berfokus pada pemberdayaan, visi bersama, dan komunikasi yang terbuka. Dimensi pemberdayaan individu melalui tanggung jawab dan otonomi menciptakan iklim kerja yang mendukung kreativitas dan pertumbuhan. Visi bersama visi bersama yang diartikulasikan dengan jelas oleh pemimpin transformasional memberikan arahan yang kuat bagi anggota tim, menciptakan makna dalam setiap tindakan, dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Komunikasi terbuka yang dijaga oleh pemimpin transformasional memberikan ruang bagi ide dan pendapat untuk berkembang, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. lingkungan kerja yang kolaboratif.</p>
<p>(Fitria Marisyah, Veny Mayasari, Sri Dweni Astuti & M Bambang Purwanto, 2023)</p>	<p>Penerapan Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transformasional dalam Kepemimpinan dalam Kinerja Karyawan</p>	<p>Ditemukan bahwa pengaruh etika terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan memiliki hasil yang signifikan terkait dengan etika kepemimpinan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk beretika dan keberanian parakaryawan karena mereka mendapatkan motivasi dari pemimpin mereka.</p>
<p>(Sukayana, Yudana, & Divayana, 2019)</p>	<p>Peran Kepemimpinan Transformasional Pemimpin Sekolah, Kemampuan Mengajar dan Dorongan Kerja Terhadap Performa Guru.</p>	<p>Hasil penelitiannya didapat yaitu kepemimpinan transformatif berdampak pada efektivitas pendidik dengan skor 0,264. Sehingga dikatakan bahwa berpengaruh positif signifikan terdapat dalam kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kinerja guru.</p>
<p>(Ghuzayyil Saad Alessa, 2021)</p>	<p>Dimensi Kepemimpinan Transformasional dan Dampak Organisasionalnya di Universitas Negeri di Arab Saudi: Sebuah Tinjauan Sistematis</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa di universitas-universitas negeri di Saudi, kepemimpinan transformasional dipraktikkan di empat dimensi: efek ideal, inspirasi motivasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu.</p>
<p>(Akbar & Imanayati, 2020)</p>	<p>Kaitan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Performa Guru di Sekolah</p>	<p>Hasilnya yaitu adanya dampak baik yaitu pada gaya kepemimpinan dan performa guru. Demikian pula keterkaitan antara tipe kepemimpinan transformasional dan performa guru menunjukkan korelasi yang sangat kuat.</p>
<p>(Addin, Kejora, & Kosim, 2020)</p>	<p>Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam</p>	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa adanya keterkaitan signifikan pada kepemimpinan transformasional</p>

	Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru	pimpinan dan performa pendidik.
(Azizah, Murgiyanto, & Nugroho, 2019)	Kepemimpinan Transformasional, Dorongan Pekerjaan Pengaruhnya pada Kewajiban Organisasi serta Performa Pendidik di Lamongan	Hasilnya hipotesis diterima yaitu ada pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja pendidik. Hal tersebut menggambarkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan berdampak pada kinerja pendidik.
(Adzkia, 2020)	Tipe Kepemimpinan, Kondisi Sekolah dan Kewajiban Pengaruhnya dalam Performa Pendidik	Hasil didapati yaitu kepemimpinan yang transformatif berdampak pada performa seorang pendidik.
(Hermawati, Fawaiz, & Nurjanah, 2021)	Keterkaitan Kepemimpinan Transformasional Pemimpin pada Performa Pendidik.	Hasilnya yaitu kepemimpinan transformasional mempunyai berpengaruh signifikan kepada performa pendidik dan kepemimpinan transformatif pemimpin memiliki koefisien determinasi pada performa pendidik.
(Rahayu, Sihombing, Simamora, & Aryati, 2022)	Kepemimpinan Transformasional dan berbagi pengetahuan Pengaruhnya pada Kinerja Guru	Hasilnya yaitu ada pengaruh antara kepemimpinan sharing knowledge dengan kinerja guru. Hubungan ini memiliki efek, yang berarti ada efek yang dipercaya penelitian. Dari sini diketahui kepemimpinan transformasional berdampak pada performa kerja seorang guru.
(Siregar, Fauza, & Syukri, 2021)	Kepemimpinan transformasional dalam hubungannya dengan dengan kinerja guru di Medan	Hasilnya yaitu Kepemimpinan Transformasional memiliki dampak yang baik dan signifikan dengan Kinerja pendidik.
(Silvia Hendrayanti & Cahyani Tunggal Sari, 2024)	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja	Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Koperasi Simpan Pinjam Primadana Yogyakarta. Perusahaan harus melalui manajer/pemimpin, harus berusaha untuk terus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan mengembangkan motivasi kerja serta pemberdayaan karyawan, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

(Bethany Eckstein, 2023)	Pelatihan Kepemimpinan Transformasional: Sebuah Intervensi untuk Perubahan Keberhasilan Transformasi	Penelitian ini memberikan kontribusi wawasan yang bernuansa ke dalam dinamikatransformasi perubahan yang sukses dan pentingnya strategis dalam mengembangkan kemampuan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan tingkat keberhasilan secara keseluruhan. Hal ini berkontribusi pada model baru "pelatihan kepemimpinan transformasional" yang dapat membantu keberhasilan transformasi perubahan.Meningkatkan kemampuan kepemimpinan transformasional seorang pemimpin akan meningkatkan reaksi penerima perubahan terhadap perubahan dan memberikan komitmen yang lebih tinggi terhadap perubahan di antara para pemimpin transformasional dan para pengikut mereka.
--------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Telaah artikel yang dikumpulkan menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan efektif dan kepemimpinan transformasional dari seorang pimpinan organisasi bisnis. Kepemimpinan yang tepat dapat mengatasi rendahnya kinerja karyawan perusahaan. Perilaku yang berkaitan dengan kegiatan pekerjaan seorang karyawan di perusahaan disebut kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, ada tiga variabel yang menentukan kinerja, dan tiga di antaranya adalah kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja. (Kolasani et al., 2021).

Secara ontologi hakikat dari kinerja yaitu hasil kerja seseorang atau organisasi yang mempunyai kemampuan untuk melakukan, menjabarkan dan menciptakan *output*, baik fisik maupun non fisik. Salah satu faktor yang memastikan bahwa suatu organisasi berjalan dengan baik adalah kinerjanya. Keterkaitan antara kinerja karyawan dan organisasi bisnis atau perusahaan sama pentingnya. Jika kinerja karyawan baik, bisnis dapat berjalan dengan baik (Yu et al., 2023). Kinerja karyawan berarti bagaimana karyawan berhasil mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kinerja seorang karyawan dinilai berdasarkan kompetensi, kepribadian, profesional, dan sosial. Ketika seorang karyawan memiliki empat keterampilan ini dan dapat memenuhi tugas atau pekerjaan yang diminta oleh perusahaan, mereka dianggap efektif. Untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas, kinerja mereka harus dikembangkan. Karyawan dapat menciptakan SDM yang berkualitas melalui kinerja yang baik dan optimal (Kiwanuka et al. 2021). Pemimpin perusahaan bertanggung jawab atas peningkatan kinerja seorang pendidik yang berkualitas. Untuk menjadi pemimpin perusahaan, Anda harus memiliki tujuan, melakukan perubahan, dan memimpin proses perubahan (Cooper, d'Adda, and Weber, 2024). Dalam organisasi, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi disebut kepemimpinan (Olivia Marbun, Antarani, and Amallia Putri, 2023). Penciptaan, pemeliharaan, dan peningkatan hubungan pribadi pemimpin-pengikut adalah hakikatnya kepemimpinan transformasional jika dilihat dari perspektif ontologi. Pemimpin dan stafnya bekerja sama untuk mencapai visi yang selaras dengan prinsip organisasi dan tujuan bersama. (Helmina, Giatman, and Technology and Innovation, 2023).Secara lebih luas, teori transformasional menggambarkan kepemimpinan sebagai proses interaksi antara pemimpin dan pengikut dalam organisasi atau komunitas (Mumford et al., 2023). Keterampilan komunikasi pemimpin perusahaan, terutama keterampilan persuasif, diperlukan untuk kepemimpinan transformasional. Pemimpin harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan masyarakat karena ini membantu proses perubahan kepemimpinan (Baig et al., 2021). Dalam gaya kepemimpinan transformasional, seorang

pemimpin memotivasi karyawannya melalui pendekatan pribadi dan menunjukkan rasa hormat, penghormatan, dan kepercayaan kepada mereka. Studi Ilmiah Pascasarjana dan Pai Unsika n.d., 2019. Bawahan akan percaya pada kemampuan mereka untuk melakukan lebih dari yang mereka rencanakan. Kepemimpinan transformatif dapat membantu mencapai tujuan organisasi (Anon n.d.c, 2020). Dalam gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pengikutnya melakukan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka (Uy et al., 2024). Seorang pemimpin transformasional harus karismatik, menginspirasi, cerdas, dan peka terhadap orang lain. Pemimpin perusahaan yang mampu menerapkan kepemimpinan transformasional sangat bermanfaat karena jika diterapkan dengan baik, gaya kepemimpinan ini dianggap sebagai kepemimpinan yang efisien yang menjalankan tugas dengan baik.

Adapun langkah-langkah kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut: memikirkan kembali visi, mempertimbangkan kembali visi, merumuskan kembali dan menegosiasikan kembali rencana, menemukan motivasi baru, mengelompokkan kembali anggota tim agar lebih harmonis dan produktif, serta mengevaluasi. Jika ini dilakukan, ada kemungkinan akan terjadi perubahan yang lebih baik dan produktif dalam mencapai tujuan dan visi organisasi (Abd, Zuhairi, and Kamil, 2023). Pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab mereka sebagai bagian penting dari pengelolaan. (Soetopo, Kusmaningtyas, dan Andjarwati, 2018). Oleh karena itu, para pemimpin perusahaan harus benar-benar menjalankan kewajiban mereka sebagai pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional. Bagaimana karyawan bekerja di perusahaan lain sangat dipengaruhi oleh jenis kepemimpinan ini. Menurut (Amrin dan Hamsal, 2024), kinerja karyawan akan meningkat jika seorang pemimpin organisasi dapat menyampaikan ide, visi, dan tanggung jawab yang baik untuk masa depan organisasi dan memberikan inspirasi kepada karyawannya. Pemimpin perusahaan harus membina dan membimbing karyawan dalam mendorong performa kerja pendidik. Kinerja karyawan yang baik atau buruk berdampak pada kesuksesan perusahaan (Suhartono et al., 2023).

IV. Kesimpulan

Kepemimpinan efektif dan transformasional sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ketidaksiharian antara pemimpin yang efektif dan transformasional yang baik dapat menghambat kinerja, tetapi pemimpin yang efektif dan gaya yang baik dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kesetiaan karyawan. Penelitian lebih lanjut harus dilakukan tentang cara-cara konkret untuk meningkatkan efektivitas dan gaya kepemimpinan organisasi, seperti merancang program pelatihan kepemimpinan dan melakukan survei dengan karyawan. Diharapkan penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana mengelola secara efektif kedua gaya kepemimpinan dan kinerja pemimpin dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi

1. Abd, Ibraheem Mohammed, Mustafa Mohammed Kleban Zuhairi, and Ghaith Hasan Kamil. 2023. "The Mediating Role of the Participatory Leadership Style on the Effect of Job Stress on Job Performance." *Journal of Applied Business and Technology* 4(3):260–70. doi: 10.35145/jabt.v4i3.139.
2. Amrin, Thowil, and Hamsal Hamsal. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan

- Perusahaan Ritel Di Kota Pekanbaru.” *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan* 18(1):705. doi: 10.35931/aq.v18i1.3181.
3. Anon. 2020. “Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership and Technology Innovation: A Systematic Literature Review and Future Research Agenda.” *Journal of International Business and Management*. doi: 10.37227/jibm-2020-04-44.
 4. Anon. n.d.-b. 2020. “Pengaruh Kepemimpin yang Efektif terhadap Kinerja.”
 5. Anon. n.d.-c. 2023/ *Exploring the Connection of School Leadership, Educational Effectiveness, and Professional Learning: A Focus on School Leader as Researcher*.
 6. Baig, Sajjad Ahmad, Saher Iqbal, Muhammad Abrar, Irfan Ahmad Baig, Fiza Amjad, Muhammad Zia-ur-Rehman, and Muhammad Usman Awan. 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. doi: 10.1080/14783363.2019.1665011.
 7. Barnes, Kristian, Katia Vione, and Yasuhiro Kotera. 2024. “Effective Leadership Practice among Senior Leaders Working from Home and in the Hybrid Workplace across COVID-19.” *SN Business & Economics* 4(5). doi: 10.1007/s43546-024-00651-4.
 8. Cahyono, Adi, Yovitha Yuliejantiningasih, and Ghufroon Abdullah. n.d. “PENGARUH KEPEMIMPINAN EFEKTIF KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN SURUH KABUPATEN SEMARANG.”
 9. Cooper, David J., Giovanna d’Adda, and Roberto A. Weber. 2024. “Effective Leadership across Economic Contexts.” *Leadership Quarterly*. doi: 10.1016/j.leaqua.2024.101788.
 10. Dianda, Radiva, Zahra Putri, Sherly Yulianti, M. Isa Anshori, Jl Raya, Telang Kampus, and Utm Po Box 02 Kamal-Bangkalan. 2024. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review.” 2(2):298–310. doi: 10.54066/jikma.v2i2.1761.
 11. Dubey, Pushkar, Abhishek Kumar Pathak, and Kailash Kumar Sahu. 2023. “Assessing the Influence of Effective Leadership on Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behaviour.” *Rajagiri Management Journal* 17(3):221–37. doi: 10.1108/ramj-07-2022-0108.
 12. Erman, Nilam, and Mohd Winario. 2024. “Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi Dalam Mengatasi Krisis Di Era Digital.” *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4:11022–34.
 13. Haryanto, Aris Tri, and Septiana Novita Dewi. 2020. “Peran Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Basicedu* 4(4):801–12. doi: 10.31004/basicedu.v4i4.448.
 14. Hayat, Nurul. 2023. “BRILLIANT INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT AND TOURISM Effects of Transformational Leadership on Employee Performance in Business Organizations: A Systematic Literature Review.” *BIJMT* 3(2).
 15. Helmina, Annisa, M. Giatman, and Pendidikan Teknologi dan Kejuruan. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan*. Vol. 4.
 16. Husna, Jazimatul. 2019. *TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN BAGI PUSTAKAWAN DI ERA DIGITAL*. Vol. 7.
 17. Ilmiah_Pascasarjana, Jurnal Wahana Karya, and ; Pai Unsika. n.d. *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU*. Vol. 3.

18. Kiwanuka, Frank, Rose Clarke Nanyonga, Natalia Sak-Dankosky, Patience A. Muwanguzi, and Tarja Kvist. 2021. "Nursing Leadership Styles and Their Impact on Intensive Care Unit Quality Measures: An Integrative Review." *Journal of Nursing Management* 29(2):133–42.
19. Kolasani, Saydulu. n.d. *Leadership in Business Innovation and Transformation, Navigating Complex Digital Landscapes and Enterprise Technology Ecosystems and Achieving Sustainable Growth in Today's Rapidly Evolving Market*.
20. Muktamar, Ahmad, Joaquim Pinto, Institut Lamaddukkelleng Sengkang, and Informasi Artikel. n.d. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan*.
21. Mumford, Michael D., Mark Fichtel, Samantha England, and Tanner R. Newbold. 2023. "Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Leader Thinking, Follower Thinking: Leader Impacts on Follower Creative Performance." *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2023 10:2022. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-120920.
22. Nugroho, Danang, Sekolah Tinggi, Ilmu Administrasi, Bagasasi Qoriatul, Azizah Nurfalah, Bagasasi Sani, Agisni Sekolah, Tinggi Ilmu, Administrasi Bagasasi, Sinta Novita, Ilmu Administrasi Bagasasi, Siti Mulyani, Bagasasi Syahrul, Ghupron Mubarak, Bagasasi Alamat, Jalan Cukang, Jati No, Samoja Gatot, Subroto Batununggal, and Kota Bandung. 2024. "Penerapan Etika Dalam Kepemimpinan Serta Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Literatur)." 1(2):102–10. doi: 10.61722/jrme.v1i2.1230.
23. Olivia Marbun, Theresa, Piterson Antarani, and Monica Amallia Putri. 2023. "Effective Communication Results in Effective Leadership." *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation* 3(4):571–78. doi: 10.35877/454ri.daengku1760.
24. Piwowar-Sulej, Katarzyna, and Qaisar Iqbal. 2023. "Leadership Styles and Sustainable Performance: A Systematic Literature Review." *Journal of Cleaner Production* 382. doi: 10.1016/j.jclepro.2022.134600.
25. Saad Alessa, Ghuzayyil. 2021. "The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia: A Systematic Review." *Frontiers in Psychology* 12.
26. Sayyadi, Mostafa. 2019. "How Effective Leadership of Knowledge Management Impacts Organizational Performance." *Business Information Review* 36(1):30–38. doi: 10.1177/0266382119829643.
27. Soetopo, Imam, Amiartuti Kusmaningtyas, and Tri Andjarwati. 2018. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU SMK NEGERI 1 TAMBELANGAN SAMPANG*. Vol. 05.
28. Suhartono, Suhartono, Sulastiningsih Sulastiningsih, Uswatun Chasanah, Nur Widiastuti, and Wahyu Purwanto. 2023. "THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP, DISCIPLINE, SATISFACTION, AND PERFORMANCE: A CASE STUDY OF STEEL MANUFACTURE IN INDONESIA." *International Journal of Professional Business Review* 8(2). doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i2.1146.
29. Uy, Francisca T., Philadelfa E. Vestal, Glenn R. Andrin, Marsha H. Malbas, Jennylyn N. Sardido Teacher, Osias Kit, and T. Kilag. 2024. "Educational Leadership: Vision, Trust, and Adaptability."

International Multidisciplinary Journal of Research for Research for Innovation, Sustainability, and Excellence 1(3).

30. Yu, Mengye ;. Wen, Jie ;. Smith, Simon ;. Stokes, and Peter. n.d. *Building-up Resilience and Being Effective Leaders in the Workplace: A Systematic Review and Synthesis Model*.
31. Yuliasuti, Lisa Aprelia, Almira Vashti Felita, Dewi Cantika Nawangsari, Rahma Ayu Wulandari, Refkli Lifdia Kusuma Ningrum, Ayu Wulandari, and Nuphanudin Nuphanudin. 2023. "Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *TSAQOFAH* 4(1):501–15. doi: 10.58578/tsaqofah.v4i1.2257.