

Dampak Kepuasan Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta: *A Mini Review*

Rafie Zaidan Prayuda

Email : rafiezaidanprayuda@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari Review ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan yang dilakukan adalah Transformasional gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kami juga berharap untuk melihat apakah kepuasan kerja memiliki efek mediasi atau tidak. Hasil menunjukkan bahwa transaksional dan transformasional keduanya secara signifikan positif terkait dengan kinerja karyawan namun kepemimpinan transaksional adalah lebih signifikan daripada transformasional. Penemuan penting lainnya yang dibuat adalah tidak ada peran mediasi kepuasan kerja antara kepemimpinan transaksional. Tapi itu menengahi dengan kepemimpinan transformasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Lingkungan yang kompetitif saat ini, organisasi berkembang secara global dan menghadapi banyak tantangan yang harus dihadapi tujuan mereka dan dikejar untuk menjadi lebih sukses dari orang lain. Pemimpin memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan ini dan meningkatkan karyawan kinerja dengan memuaskan mereka dengan pekerjaan mereka karena itu, itu menarik perhatian para peneliti dari bertahun-tahun, namun kami tidak dapat fokus pada satu definisi. Banyak peneliti telah mempelajari aspek yang berbeda dari kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kunci kepercayaan yang berasal dari rasa hormat orang lain. Pemimpin adalah satu pendorong utama utama dalam meningkatkan produksi dan inovasi Kepemimpinan terhubung langsung dengan praktik yang orang-orangnya berdedikasi. Yang paling substansial pemimpin adalah kepribadian mereka yang berpengaruh yang memiliki hubungannya dengan kepuasan kerja pengikut dan kinerja

Meskipun pendekatan teoretis yang berbeda adalah mempelajari kepemimpinan tetapi kerangka kerja yang paling terkenal adalah kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transaksional digunakan ketika organisasi memberikan penilaian dengan pengakuan, pembayaran peningkatan dan kemajuan karir bagi yang berkinerja baik dan hukuman bagi yang berkinerja buruk (Bass, 1998). Penghargaan perjanjian pertukaran kepemimpinan transaksional usaha, janji imbalan untuk kinerja yang lebih baik, dan mengakui prestasi, sebaliknya, kepemimpinan transformasional memberikan visi dan rasa misi, menanamkan kebanggaan dan keuntungan, rasa hormat dan kepercayaan dan

mengusulkan bahwa kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan nilai moral bawahan. Sebagian besar peneliti menekankan pada kepemimpinan transformasional tetapi beberapa juga memberi pentingnya kepemimpinan transaksional. Gaya transformasional lebih efektif maka gaya transaksional, terlepas dari jenis organisasi, metode yang diadopsi oleh para pemimpin adalah berdasarkan kemampuan pribadinya, preferensi dan pengalaman. Tetapi output organisasi adalah negatif dipengaruhi oleh kepemimpinan transaksional, Ketika situasi tidak terlihat, seorang pemimpin harus mengikuti gaya transformasional untuk mengidentifikasi faktor kunci dari situasi dan memilih gaya yang tepat untuk situasi dengan tepat yang positif efek dari kepemimpinan transformasional adalah bahwa hal itu meningkatkan pengetahuan diri, meningkatkan harapan kinerja nilai kinerja keuangan tim melakukan analisis dan memberikan bukti yang mendukung kepemimpinan transaksional, mereka mengamati bahwa kepemimpinan transaksional lebih efektif ketika keinginan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran mereka. Supervisor memainkan peran penting dalam kepuasan kerja dan memberikan arah pemikiran baru, tetapi di sisi lain pemimpin transformator kadang-kadang dapat mengeksploitasi pekerja dengan menggunakan kekuatan mereka untuk mencapai tujuan pribadi. Kepemimpinan transformasional juga menambah karyawan. Kepemimpinan transformasional memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan kepuasan kerja. Persepsi karyawan tentang pekerjaan mereka dianggap elemen penting dalam mengukur kepuasan kerja, persepsi mereka mengacu pada prestise pekerjaan, pengembangan karir dan harga diri karyawan, kepemimpinan transformasional berfokus pada semua dimensi. Sebagian besar peneliti mengikuti kepemimpinan transformasional, tetapi dalam konteks Pakistan, Review yang sangat sempit telah dilakukan pada gaya kepemimpinan yang diadopsi di sektor pendidikan. Tujuan dari Review kami adalah untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang efektif di sektor Pendidikan Pakistan, karena budaya Pakistan didasarkan pada jarak kekuasaan dan mengutamakan gaya pengambilan keputusan yang otokratis. Kepemimpinan transaksional dapat lebih efektif dalam budaya tertentu, namun tujuan utama dari Review kami adalah untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan sejati di sektor pendidikan yang akan mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan pada akhirnya menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

II. DISKUSI

Review ini dilatarbelakangi untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan kapal kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan Transaksional atau Transformasional dapat meningkatkan kinerja Pegawai sekolah swasta (pendidik) yang bekerja i, kepemimpinan transaksional lebih cocok untuk mencapai target, di negara birokrasi di mana satu orang menunjukkan aturan dan kepemimpinan otokratis mengikuti Sepanjang sejarah, sehingga karyawan juga terbiasa dengan gaya kepemimpinan transaksional dan mereka menganggap diri mereka sendiri bahwa pemimpin mereka akan ketat dan mengikuti aturan dan peraturan sehingga sebagian besar organisasi swasta lebih memilih untuk memotivasi karyawan mereka dengan menggunakan imbalan Transaksional seperti promosi, bonus dan hukuman dll Sekarang dengan berlalunya waktu, tren melambat berubah dan bergerak menuju gaya kepemimpinan transformasional seperti yang disebutkan di atas bahwa. karyawan puas dengan pemimpin transformasional tetapi mereka tidak memberikan kinerja yang tinggi, hasil ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa pemimpinnya mendukung dan selalu mendorongnya, karyawan menganggapnya enteng dan akibatnya tingkat produktivitasnya rendah. Hasil ini juga menginformasikan bahwa kinerja karyawan sangat bergantung pada kepemimpinan dan dapat memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan, sehingga organisasi harus menganalisis dengan cermat, kepemimpinan seperti apa yang harus mereka adopsi jika ingin meningkatkan kinerja karyawan dan hasilnya. menyarankan kita organisasi harus memilih gaya kepemimpinan transaksional sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan tetapi beberapa praktik lain harus diperkenalkan sehingga kepuasan kerja juga dapat ditingkatkan.

III. KESIMPULAN

Review ini sangat penting bagi para manajer pemilik atau institusi sekolah swasta dalam memantau atau mengawasi karyawan atau bawahannya karena dapat membantu mereka untuk memahami dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pengikut. Disarankan agar organisasi menerapkan perpaduan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional sesuai dengan situasi dan sifat tugas tertentu yang diberikan kepada karyawan. Setelah menganalisis data, direkomendasikan bahwa untuk tugas rutin organisasi harus mengadopsi gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional harus digunakan ketika ada kompleksitas dalam pekerjaan dan tugas yang saling terkait. Namun dalam konteks budaya Pakistan, disarankan bagi pendatang baru atau yang menjalankan sektor pendidikan untuk menempatkan fokus utama mereka pada kepemimpinan transaksional untuk mengambil tingkat kinerja yang tinggi dari karyawan mereka. Namun demikian, dengan mempertimbangkan keterbatasan ini, Review saat ini memberikan beberapa panduan untuk melakukan Review masa depan dalam arah yang berbeda untuk menilai atau mempelajari gaya kepemimpinan yang berbeda yang akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penyelidikan kami hanya mencakup dua jenis gaya kepemimpinan yaitu transaksional dan transformasional, peneliti juga dapat mempelajari gaya kepemimpinan lain seperti gaya *laissez-faire*, gaya pelayan dan dapat menemukan gaya kepemimpinan yang sesuai yang memainkan peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Asbari, M., Nurhayati, W., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Parenting style dan Personality Genetic Terhadap Pengembangan Karakter Anak di Paud Islamic School. *JURNAL AUDI: Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Anak dan Media Informasi PAUD*, 4(2), 148-163.
2. Azizaha, Y. N., Rijalib, M. K., Rumainurc, U. N. R., Pranajayae, S. A., Ngiuf, Z., Mufidg, A., ... & Maui, D. H. (2020). Transformational or transactional leadership style: which affects work satisfaction and performance of Islamic University Lecturers during COVID-19 pandemic. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 577-588.
3. Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., Yuwono, T., ... & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru?. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256-275.
4. Purwanti, Y. (2021). The Influence Of Digital Marketing & Inovasion On The School Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(7), 118-127.
5. Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tansformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru

- Pesantren di Tangerang. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 85-110.
6. Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green leadership Terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 1-13.
 7. Putra, A. S., Waruwu, H., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2020). Leadership in the Innovation Era: Transactional or Transformational Style?. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 89-94.
 8. Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 256-272.
 9. Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Penelitian Sosial dan Manajemen: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Medium. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(4), 43-53.
 10. Purwanto, A., Fahlevi, M., Maharani, S., Muharom, F., Setyaningsih, W., Faidi, A., ... & Bernarto, I. (2020). Indonesian DOCTORAL Students ARTICLE Publication Barriers in International High Impact Journals: A Mixed METHODS RESEARCH. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7).
 11. Sanusi, S., Arum, M., Wandu, D., Rahmat, A., Haerani, A., Dasmaran, V., ... & Purwanto, A. (2020). Develop leadership style model for Indonesian SMEs leaders during Covid-19 pandemic. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 576-586.
 12. Sopa, A., Asbari, M., Purwanto, A., Santoso, P. B., Mustofa, D. H., Maesaroh, S., & Primahendra, R. (2020). Hard skills versus soft skills: which are more important for Indonesian employees innovation capability. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 156-175.
 13. Wibowo, T. S., Badi'ati, A. Q., Annisa, A. A., Wahab, M. K. A., Jamaludin, M. R., Rozikan, M., ... & Muhaini, A. (2020). Effect of hard skills, soft skills, organizational learning and innovation capability on Islamic university lecturers' performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 556-569.
 14. Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 131-153.
 15. Yuliantoro, N., Goeltom, V., Juliana, I. B., Pramono, R., & Purwanto, A. (2019). Repurchase intention and word of mouth factors in the millennial generation against various brands of Boba drinks during the Covid 19 pandemic. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(2), 1-11.

16. Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries : How The Role of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour?. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(1), 1 - 12. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i1.246>
17. Muliati, L. ., Asbari, M., Nadeak, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). Elementary School Teachers Performance: How The Role of Transformational Leadership, Competency, and Self-Efficacy?. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 158–166. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i1.97>
18. Purwanto, A. (2022). The Role of Digital Leadership, e-loyalty , e-service Quality and e-satisfaction of Indonesian E-commerce Online Shop. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), 51–57. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i5.180>
19. Purwanto, A. (2022). The Role of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior on SMEs Employee Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(5), 39 - 45. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i5.318>
20. Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). The Role of Leadership, Teaching Factory (TEFA) Program, Competence of Creative Products and Entrepreneurship On Entrepreneurial Interest of the Vocational School Students . *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), 58–64. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i5.185>
21. Purwanto, A. (2022). How The Role of Digital Marketing and Brand Image on Food Product Purchase Decisions? An Empirical Study on Indonesian SMEs in the Digital Era. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(6), 34-41. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i6.323>
22. Purwanto, A. (2022). WHAT IS THE ROLE OF CUSTOMER BEHAVIOR FOR ELECTRONIC E-COMMERCE AND MODERN MARKET VISIT INTENTION ?. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 1(6), 46–57. <https://doi.org/10.4444/jisma.v1i6.226>
23. Purwanto, A., J. T. Purba, I. Bernarto, and R. Sijabat. 2021. Effect of Management Innovation, Transformational leadership and knowledge sharing on Market Performance of Indonesian Consumer Goods Company. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 424–434. Malang: Universitas Brawijaya. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.18>.
24. TanJ. D., PurbaJ. T., AsbariM., & PurwantoA. (2022). Towards Longevity: Managing Innovativeness in Family Micro-Small-Medium Enterprises. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship (IJBE)*, 8(1), 70. <https://doi.org/10.17358/ijbe.8.1.70>
25. Innocentius Bernarto, Agus Purwanto, Ronnie Resdianto Masman.(2022).The Effect of Perceived Risk, Brand Image and Perceived Price Fairness on Customer Satisfaction.*Jurnal Manajemen*/Volume XXVI, No. 01, February 2022: 35-50DOI: <http://dx.doi.org/10.24912/jm.v26i1.833>