

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI: SEBUAH TINJAUAN STUDI LITERATUR

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE: A LITERATURE REVIEW

Rizal Fahrudin

Mahasiswa Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka

rizalfahrudin03@gmail.com

Abstract

In an increasingly dynamic organizational environment, transformational leadership has been recognized as a crucial leadership style for improving employee performance. This study aims to deeply examine the influence of transformational leadership style on employee performance through a literature review. The research method used is a literature review, which involves collecting, reviewing, and analyzing various relevant scientific references such as journals, books, and research articles. The review results indicate that transformational leadership significantly enhances employee performance. Transformational leaders can provide inspiration and motivation, and pay attention to the individual needs of subordinates, thus encouraging employees to contribute optimally. This leadership style is characterized by four main dimensions: idealized influence (leaders as role models of integrity and ethics), inspirational motivation (leaders inspire with a clear vision), intellectual stimulation (leaders encourage critical thinking and innovation), and individualized consideration (leaders provide personal attention for employee development). The implementation of transformational leadership has been shown to increase intrinsic motivation, work quality, sense of responsibility, and employee loyalty. Furthermore, this style also creates a work environment that is integrated, productive, collaborative, and adaptable to rapid changes. Challenges in implementation include the need for a supportive organizational culture. Overall, transformational leadership is a key driver in achieving sustainable productivity and work effectiveness, as well as strengthening organizational competitiveness. This research provides theoretical and practical contributions to the development of human resource management science.

Keywords : Transformational Leadership, Employee Performance, Work Environment Literature Review

Abstrak

Dalam lingkungan organisasi yang semakin dinamis, kepemimpinan transformasional telah diakui sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui tinjauan studi literatur. Metode penelitian yang digunakan adalah tinjauan studi literatur, yang melibatkan pengumpulan, pengkajian, dan analisis berbagai referensi ilmiah relevan seperti jurnal, buku, dan artikel penelitian. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi dan motivasi, serta memperhatikan kebutuhan individual bawahan, sehingga pegawai terdorong untuk berkontribusi optimal. Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh empat dimensi utama: idealized influence (pemimpin sebagai panutan integritas dan etika), inspirational motivation (pemimpin menginspirasi dengan visi yang jelas), intellectual stimulation (pemimpin mendorong pemikiran kritis dan inovasi), dan individualized consideration (pemimpin memberikan perhatian personal untuk pengembangan pegawai). Penerapan kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan motivasi intrinsik, kualitas kerja, rasa tanggung jawab, dan loyalitas pegawai. Selain itu, gaya ini juga menciptakan

lingkungan kerja yang berintegritas, produktif, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan cepat. Tantangan dalam implementasi termasuk kebutuhan akan kesiapan budaya organisasi yang mendukung. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional merupakan pendorong utama dalam mewujudkan produktivitas dan efektivitas kerja berkelanjutan, serta memperkuat daya saing organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai, Studi Literatur*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam mengarahkan, membimbing, serta mempengaruhi kinerja karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang banyak dikaji dalam literatur manajemen sumber daya manusia karena kemampuannya dalam menginspirasi dan memotivasi bawahan secara efektif. Menurut Dr. A. Nur Insan (2016), pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menjadi contoh langsung serta memberikan dorongan kepada bawahannya agar bekerja sesuai dengan nilai dan harapan perusahaan. Pemimpin juga dapat mendorong terbentuknya ruang diskusi yang terbuka, baik melalui kelas diskusi formal maupun obrolan santai, guna menciptakan pertukaran ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja pegawai merupakan komponen krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Kairupan (2021) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai prestasi kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan bertanggung jawab. Pegawai sebagai sumber daya manusia yang memiliki potensi besar perlu diberdayakan melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung (Sewang, Umar, S.M., 2024). Wahyuni dan Budiono (2022) juga menegaskan bahwa organisasi perlu memastikan karyawannya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai agar mampu bersaing dan mendukung keberhasilan program kerja.

Kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti kemampuan, motivasi, dukungan organisasi, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan inovatif, sehingga pegawai merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan ini dianggap mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai secara signifikan.

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kinerja pegawai di suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang atasan akan memengaruhi cara kerja, semangat, dan produktivitas pegawainya. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi yang kuat, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif cenderung akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengelola sumber daya manusia, tetapi juga mampu menginspirasi pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, pemimpin menjadi faktor kunci dalam membangun budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian kinerja tinggi.

Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Gaya ini menekankan pada pengembangan individu, peningkatan motivasi internal, serta pemberdayaan pegawai melalui komunikasi yang visioner dan inspiratif. Pegawai yang dipimpin dengan pendekatan transformasional cenderung merasa dihargai, dipercaya, dan terlibat aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berdampak langsung terhadap peningkatan loyalitas, inisiatif, dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, terdapat hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan kualitas kinerja pegawai, di mana kepemimpinan yang baik dapat menjadi penggerak utama dalam mewujudkan produktivitas dan efektivitas kerja secara berkelanjutan.

Asbari dan Novitasari (2024) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional bersifat adaptif terhadap dinamika lingkungan yang terus berubah. Pemimpin yang menerapkan gaya ini turun langsung ke lapangan untuk berdiskusi dengan karyawan, mendorong perubahan bersama, serta mempertimbangkan kepentingan jangka panjang organisasi. Kemampuan pemimpin untuk memproyeksikan fenomena yang mungkin terjadi di masa depan juga menjadi karakteristik penting gaya kepemimpinan ini, terutama dalam menciptakan organisasi yang tangguh dan responsif.

Kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen utama yang mendukung peningkatan kinerja karyawan, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Bass & Riggio, 2006). Komponen-komponen ini membuat pemimpin untuk menjadi panutan, memberikan visi yang menginspirasi, mendorong pemikiran kritis, serta memperhatikan kebutuhan individu bawahan secara personal. Melalui pendekatan ini, pemimpin dapat membangun hubungan yang lebih kuat dengan karyawan, mendorong komitmen yang lebih

tinggi terhadap pekerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap perubahan dan pembelajaran berkelanjutan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap karakteristik gaya kepemimpinan transformasional menjadi krusial dalam upaya peningkatan kinerja dan pengembangan organisasi secara menyeluruh.

Dalam konteks penerapan gaya kepemimpinan, Almaududi Ausat et al. (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan menanamkan nilai-nilai integritas, memberikan motivasi, serta menciptakan inspirasi kerja. Hal ini diperkuat oleh temuan Widayanti dan Putranto (2015), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dinilai dapat memperkuat hubungan antara pemimpin dan karyawan, mendorong inovasi, serta menciptakan budaya kerja yang produktif dan berkelanjutan. Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan ini menjadi penting untuk memberikan kontribusi praktis dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan serta mendorong kinerja optimal dalam organisasi apa pun, baik di sektor publik maupun swasta.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui tinjauan studi literatur. Dengan memahami mekanisme dan dampak kepemimpinan transformasional, diharapkan organisasi dapat mengimplementasikan strategi kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai secara berkelanjutan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan studi literatur (literature review), yaitu metode yang dilakukan dengan mengumpulkan, mengkaji, dan menganalisis berbagai referensi ilmiah yang relevan guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai topik yang diteliti. Metode ini bertujuan untuk mengevaluasi temuan-temuan dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku akademik, artikel penelitian, serta laporan-laporan terpercaya yang membahas tentang gaya kepemimpinan transformasional dan hubungannya dengan kinerja

pegawai. Pendekatan ini membuaat peneliti untuk menyusun argumen teoritis yang kuat, mengidentifikasi tren penelitian sebelumnya, serta menemukan kesenjangan yang dapat dijadikan dasar untuk penelitian selanjutnya.

Suaidy, H. M., & Rony, Z. T. (2023) Dalam praktiknya, studi literatur ini difokuskan pada pemilihan sumber yang kredibel dan relevan, baik dari penelitian dalam negeri maupun luar negeri, yang membahas dimensi kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap aspek kinerja pegawai. Analisis dilakukan dengan cara membandingkan hasil temuan para peneliti terdahulu, merangkum pemikiran utama dari berbagai teori, serta menghubungkannya dengan konteks organisasi secara umum. Dengan demikian, metode ini tidak hanya memberikan landasan teori yang kokoh, tetapi juga membantu dalam merumuskan kesimpulan dan rekomendasi praktis berdasarkan bukti-bukti yang telah teruji secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tinjauan dari berbagai studi sebelumnya, gaya kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta mendorong inovasi dalam bekerja. Seorang pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan, tetapi juga membangkitkan semangat kerja pegawai untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karakteristik ini membuat gaya kepemimpinan transformasional sangat relevan diterapkan di berbagai jenis organisasi, baik sektor publik maupun swasta.

Tabel 1 Ringkasan Hasil dan Pembahasan Tinjauan Studi Literatur

No.	Aspek	Temuan Utama	Sumber
1.	Pengaruh Umum Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, inspirasi, dan arahan yang jelas.	Basalamah, S., Nujum, S., Arifin, A., & Rahman, Z. (2024)
2.	Pengaruh terhadap Motivasi	Meningkatkan motivasi intrinsik pegawai karena pendekatan yang menekankan nilai emosional dan psikologis.	Widayanti & Putranto (2015)
3.	Dimensi Kepemimpinan Transformasional	Terdiri dari 4 dimensi: <i>idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration</i> .	Prayudi, A. (2020)
4.	Kinerja Pegawai	Meningkatkan kualitas kerja, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap organisasi.	Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019)

Sumber : Penelitian Terdahulu

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikemukakan oleh Basalamah, S., Nujum, S., Arifin, A., & Rahman, Z. (2024) yang menegaskan bahwa pemimpin dengan gaya transformasional mampu memotivasi dan menginspirasi pegawai serta memberikan arahan yang jelas. Pendekatan tersebut membuat pegawai lebih bersemangat dan fokus dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja secara keseluruhan meningkat. Kejelasan visi dan dukungan dari pemimpin menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif.

Gaya kepemimpinan transformasional juga mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai. Studi oleh Widayanti & Putranto (2015) menunjukkan bahwa pendekatan yang mengedepankan aspek emosional dan psikologis ini membuat pegawai merasa lebih dihargai dan terlibat secara pribadi dalam pekerjaannya. Motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai ini lebih kuat dan tahan lama dibandingkan motivasi yang bersifat eksternal, sehingga berdampak positif pada kinerja dan loyalitas jangka panjang terhadap organisasi.

Secara konseptual, gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama yang saling melengkapi, yakni idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Prayudi (2020) menjelaskan bahwa keempat dimensi ini membentuk landasan bagi pemimpin untuk menjadi figur teladan, memberikan inspirasi, mendorong inovasi, serta memberikan perhatian khusus pada kebutuhan dan perkembangan tiap pegawai. Dengan demikian, pemimpin tidak hanya memimpin secara otoritatif, tetapi juga memberdayakan pegawai secara menyeluruh.

Dalam konteks kinerja pegawai, gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap organisasi. Penelitian oleh Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019) mengungkapkan bahwa pegawai yang dipimpin dengan gaya ini cenderung menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik serta memiliki komitmen yang kuat untuk mendukung tujuan perusahaan. Hal ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya mempengaruhi hasil kerja secara langsung, tetapi juga membangun fondasi hubungan kerja yang positif dan berkelanjutan.

Tinjauan literatur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Widayanti dan Putranto (2015) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi yang kuat, inspirasi yang diberikan oleh pemimpin, serta arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kinerja secara umum, tetapi juga secara khusus berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik pegawai dengan menekankan nilai-nilai emosional dan psikologis yang mendalam.

Dampak positif gaya kepemimpinan transformasional juga terlihat pada budaya organisasi. Almaududi Ausat et al. (2022) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang berintegritas, produktif, dan kolaboratif. Hal ini sangat penting dalam membangun suasana kerja yang kondusif untuk inovasi dan kerja sama tim yang solid.

Asbari dan Novitasari (2024) menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional sangat cocok diterapkan pada organisasi yang menghadapi perubahan cepat dan menuntut inovasi serta ketangguhan. Gaya kepemimpinan ini membantu organisasi beradaptasi dengan dinamika lingkungan eksternal yang kompleks dan tidak menentu.

Wahyuni dan Budiono (2022) serta Kairupan (2021) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja, rasa tanggung jawab, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini tidak hanya berdampak pada hasil kerja, tetapi juga pada sikap dan komitmen pegawai.

Implementasi gaya kepemimpinan transformasional tidak tanpa tantangan. Tinjauan umum menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan gaya ini memerlukan kesiapan budaya organisasi yang mendukung serta keterbukaan pegawai untuk menerima pendekatan kepemimpinan yang lebih partisipatif dan kolaboratif. Tanpa adanya kesiapan tersebut, efektivitas kepemimpinan transformasional dapat terhambat.

Dari perspektif strategis, penerapan gaya kepemimpinan transformasional berimplikasi pada peningkatan daya saing organisasi. Penguatan kapasitas kepemimpinan dan pemberdayaan pegawai secara menyeluruh menjadi kunci dalam membangun organisasi yang adaptif dan berkelanjutan di tengah persaingan yang semakin ketat.

Tabel 2 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Dimensi	Deskripsi
1.	<i>Idealized Influence</i>	Pemimpin menjadi panutan dan figur teladan bagi pegawai, menunjukkan integritas, etika, dan nilai-nilai yang kuat, serta membangun kepercayaan.
2.	<i>Inspirational Motivation</i>	Pemimpin memberikan visi yang jelas dan menginspirasi pegawai dengan semangat tinggi serta optimisme dalam mencapai tujuan organisasi.
3.	<i>Intellectual Stimulation</i>	Pemimpin mendorong pegawai untuk berpikir kritis, inovatif, serta terbuka terhadap ide baru dan pendekatan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas.
4.	<i>Individualized Consideration</i>	Pemimpin memberikan perhatian dan dukungan secara personal terhadap kebutuhan, potensi, serta pengembangan setiap individu dalam organisasi.

Sumber : Penelitian Terdahulu

Dimensi pertama dalam kepemimpinan transformasional adalah *Idealized Influence*, di mana pemimpin berperan sebagai panutan dan figur teladan bagi pegawai. Pemimpin menunjukkan integritas, etika, serta nilai-nilai yang kuat dalam setiap tindakannya. Sikap ini membangun kepercayaan dan rasa hormat dari pegawai, sehingga menciptakan hubungan yang kokoh antara pemimpin dan bawahan. Dengan menjadi contoh yang baik, pemimpin mampu menginspirasi pegawai untuk meniru perilaku positif dan berkomitmen terhadap visi organisasi.

Dimensi kedua adalah *Inspirational Motivation*, yang menekankan kemampuan pemimpin untuk memberikan visi yang jelas dan menginspirasi pegawai. Pemimpin menggunakan semangat tinggi dan optimisme dalam menyampaikan tujuan organisasi, sehingga mampu memotivasi pegawai untuk bekerja dengan penuh antusiasme dan dedikasi. Visi yang kuat ini tidak hanya memberikan arah, tetapi juga membangkitkan semangat kolektif dalam mencapai target bersama secara efektif.

Selanjutnya, dimensi ketiga adalah *Intellectual Stimulation*, di mana pemimpin mendorong pegawai untuk berpikir kritis dan inovatif. Pemimpin membuka ruang bagi pegawai untuk mengemukakan ide-ide baru serta pendekatan berbeda dalam menyelesaikan tugas. Pendekatan ini menumbuhkan kreativitas dan kemampuan problem solving, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan. Dengan demikian, pegawai didorong untuk terus belajar dan berkembang secara intelektual.

Dimensi terakhir adalah *Individualized Consideration*, yang menekankan perhatian dan dukungan personal dari pemimpin terhadap setiap individu

dalam organisasi. Pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan, potensi, dan pengembangan setiap pegawai secara personal. Pendekatan ini membantu pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai potensi terbaiknya. Dengan memberikan bimbingan dan dukungan yang disesuaikan, pemimpin memperkuat hubungan interpersonal dan meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas pegawai secara menyeluruh.

Jadi gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari dimensi idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menjadi panutan yang berintegritas, memberikan visi yang menginspirasi, mendorong inovasi, serta memberikan perhatian personal, pemimpin transformasional mampu memotivasi pegawai secara menyeluruh, memperkuat komitmen, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan ini sangat strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan tinjauan studi literatur yang komprehensif, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta mendorong inovasi dalam bekerja. Pemimpin dengan gaya ini tidak hanya mengarahkan, tetapi juga membangkitkan semangat kerja pegawai untuk berkontribusi secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Empat dimensi utama kepemimpinan transformasional – idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration – secara kolektif berkontribusi pada peningkatan kinerja. Idealized influence menjadikan pemimpin sebagai panutan yang berintegritas dan etis, membangun kepercayaan serta rasa hormat dari pegawai. Inspirational motivation memungkinkan pemimpin untuk menyampaikan visi yang jelas dan membangkitkan antusiasme serta optimisme pegawai. Intellectual stimulation mendorong pegawai untuk berpikir kritis, inovatif, dan terbuka terhadap ide-ide baru, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis. Terakhir, individualized consideration menunjukkan perhatian dan dukungan personal pemimpin terhadap kebutuhan dan pengembangan setiap individu, membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai potensi terbaiknya.

Dampak positif dari kepemimpinan transformasional terlihat dari berbagai aspek kinerja pegawai, termasuk peningkatan kualitas kerja, rasa

tanggung jawab, dan loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan ini juga mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, yang lebih kuat dan tahan lama dibandingkan motivasi eksternal. Dalam skala yang lebih luas, kepemimpinan transformasional turut serta dalam membentuk budaya organisasi yang berintegritas, produktif, kolaboratif, serta adaptif terhadap perubahan lingkungan yang cepat.

Meskipun demikian, implementasi gaya kepemimpinan ini memerlukan kesiapan budaya organisasi dan keterbukaan pegawai untuk menerima pendekatan yang lebih partisipatif. Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan transformasional sangat strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperkuat daya saing organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang karakteristik dan dampak kepemimpinan transformasional menjadi krusial dalam upaya pengembangan organisasi secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 101-111.
- Alhamidi, E. M. A. (2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 52-62.
- Almaududi ausat, a. M., suherlan, s., peirisal, t., & hirawan, z. (2022). The effect of transformational leadership on organizational commitment and work performance. *Journal of leadership in organizations*, 4(1), 61-82.
- Asbari, m., & novitasari, d. (2024). Kepemimpinan transformasional sebagai katalisator inovasi dan kinerja organisasi : tinjauan literatur. *Journal of information systems and management (jisma)*, 03(06), 86-108
- Basalamah, S., Nujum, S., Arifin, A., & Rahman, Z. (2024). Investigating the Impact of Leadership, Community Involvement, and Bugis Culture on Village Enterprise Performance: A Case Study in Sidenreng Rappang, Indonesia. *Multidisciplinary Science Journal*, (Accepted Articles).
- Dr. A. Nur insan, m. S. (2016). Kepemimpinan transformasional suatu kajian empiris di perusahaan. 1-23.
- Junaidi, R. P., Agustina, F., Sastrodiputro, M. A., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi etika kepemimpinan dan kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan (studi literatur). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 1(3), 282-304.
- Kairupan, d. (2021). Kinerja karyawan (tinjauan teori dan praktis). In *news.ge* (issue july).



- Prayudi, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pd. Pembangunan kota binjai). *Jurnal Manajemen*, 1(2), 63-72.
- Rusmana, F. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 157-163.
- Sarmawa, I. W. G. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Serta Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan (Tinjauan Teoritis Dan Empiris). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 61-67.
- Sewang., umar, s.m., & dkk. (2024). Manajemen sumber daya manusia (sdm) upaya peningkatan kinerja karyawan di era globalisasi. *Jumabi : jurnal manajemen, akuntansi dan bisnis*, 2(2), 76-86.
- Suaidy, H. M., & Rony, Z. T. (2023). Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dalam Mengelola Organisasi: Sebuah Studi Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 29-49.
- Suratno, E. (2024). Sebuah Tinjauan Pustaka: Pengaruh Kepemimpinan Efektif Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Bisnis Di Era Digital. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 5(1), 15-28.
- Wahyuni, a., & budiono. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal ilmu manajemen*, 10(3), 769.
- Widayanti, A.T. & Putranto, N.A.R. (2015). Analyzing Relationship Between Transformational and Transactional Leadership Sytle on Employee Performance in PT. TX BANDUNG. *Journal of Business and Management*, Vol.4, No.5, 561-568