

Leadership Style and Employee Performance: Systematic Literature Review

Hasna Hamida Alifia Ar-Rasyi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang

Email: hasna.hamida.2304138@students.um.ac.id

Sopiah Sopiah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang

Email: sopiah.fe@um.ac.id

Alamat: Jl. Semarang No.5, Sumberaei, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65145

Korespondensi penulis: hasna.hamida.2304138@students.um.ac.id

Abstrack: *The purpose of this SLR research is to analyze the influence of leadership style and employee performance. The research method used is a systematic literature review using the Preferred Reporting Item Method for Systematic Review and Meta-analysis (PRISMA), data sources were obtained from Google Sciencedirect and Google Scholar from 2019-2023, 285 journals were obtained, the journals were re-selected, the results were 90 journals out of 285 could be accessed. Then according to the title, 10 journals met the requirements. The results showed that leadership is closely related to organizational performance and also employee performance. leadership styles are divided into three types: transactional, transformational, and passive. Transformational leadership style is more often applied because it is associated with high levels of employee performance.*

Keywords: Leadership Style, Employee Performance, PRISMA

Abstrak: Tujuan dari penelitian SLR ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah tinjauan literatur sistematis dengan menggunakan Preferred Reporting Item Method for Systematic Review and Meta-analysis (PRISMA), sumber data diperoleh dari Google Sciencedirect dan Google Scholar dari tahun 2019-2023, didapatkan 285 jurnal, jurnal tersebut diseleksi kembali hasilnya ada 90 jurnal dari 285 dapat dikases. Kemudian sesuai judul diperoleh 10 jurnal memenuhi persyaratan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kinerja organisasi dan juga kinerja karyawan. gaya kepemimpinan terbagi menjadi tiga jenis: transaksional, transformasional, dan pasif. Gaya kepemimpinan transformasional lebih sering diterapkan karena dikaitkan dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, PRISMA

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam organisasi karena berdampak pada kinerja dan efisiensi. Semangat kerja karyawan penting untuk hubungan kerja yang efektif antara organisasi dan karyawan, Salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan keuntungan adalah kinerja karyawan, yang dapat menentukan tumbuh kembangnya suatu perusahaan. Memahami kinerja membantu perusahaan memahami seberapa efektif peningkatan bakat mereka (Rahmadani et al., 2021). Keakuratan pelaksanaan tugas, ketepatan waktu jam kerja, kehadiran pegawai dan kegotongroyongan digunakan untuk mengukur

kinerja pegawai. (Dengan memahami kinerja, perusahaan akan lebih mudah memahami sejauh mana efektivitas pengembangan sumber daya manusia (Rahmadani et al., 2021).

Kinerja karyawan yang setinggi tingginya diperlukan untuk mencapai tim atau kelompok kerja, mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan biasanya dievaluasi menggunakan deskripsi pekerjaan yang disiapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan dinilai dari kemampuannya dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam dunia bisnis, evaluasi kinerja merupakan salah satu indikator kinerja utama. Penilaian kinerja menggunakan standar perusahaan, seperti unsur-unsur yang terkandung di dalamnya seperti prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan kepemimpinan.

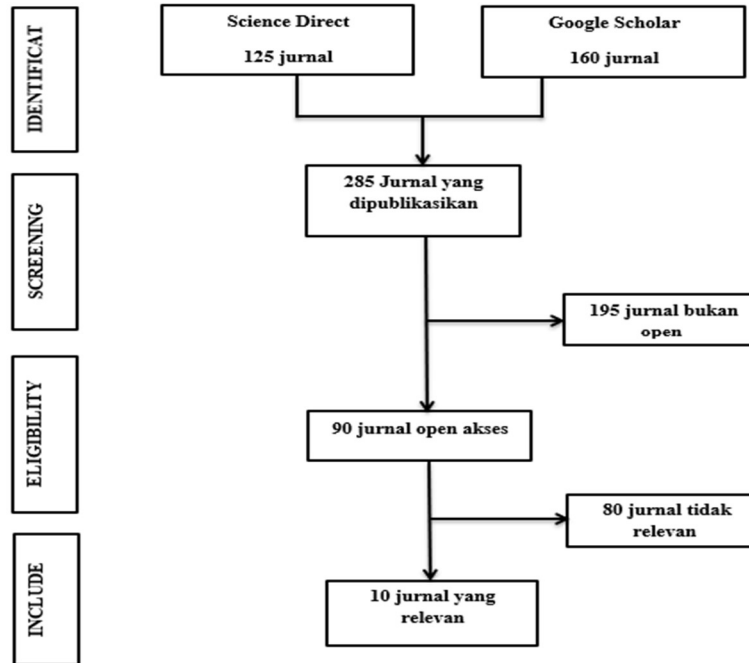
Gaya Kepemimpinan transaksional ditandai dengan konsentrasi pemimpin pada transaksi interpersonal yang melibatkan hubungan pertukaran berdasarkan kesepakatan klasifikasi target, standar kerja, penugasan pekerjaan, dan penghargaan. Kepemimpinan transaksional adalah Kemampuan pemimpin profesional dalam menginspirasi bawahannya untuk mengesampingkan masalah pribadi demi kepentingan organisasi (Jerome 2018; Namidm dan Mahmood 2018). kepemimpinan transaksional diartikan sebagai gaya kepemimpinan di mana pemimpin mengidentifikasi apa yang harus dicapai karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan membantu karyawan dalam mendapatkan kepercayaan diri terhadap kemampuan mereka dalam melakukan tugas. kepemimpinan transaksional memiliki tiga dimensi: pertama, imbalan kontingen untuk membujuk pemimpin agar menentukan pekerjaan yang perlu dilakukan, dan kedua, insentif untuk memotivasi pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud. Kedua, manajemen dengan pengecualian (management by Exception) terdiri dari dua komponen: secara pasif, untuk mempengaruhi perilaku pemimpin dan menggunakan upaya koreksi atau hukuman sebagai respons terhadap kinerja buruk/penyimpangan dari standar, dan secara aktif, untuk mempengaruhi perilaku, di mana pemimpin secara aktif memantau pekerjaan karyawan dan menggunakan tindakan perbaikan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan dan diselesaikan sesuai standar. Selanjutnya Gaya kepemimpinan ini diperkirakan akan muncul di berbagai bidang dan departemen dan berkembang seiring berjalannya waktu, yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan yang menekankan pentingnya pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi pengikut untuk melampaui harapan mereka. kepemimpinan pada

dasarnya merupakan fenomena sosial, dan kemampuan untuk memahami dan merespons secara efektif perilaku sosial yang kompleks (Sun & Anderson, 2012). Ciri-ciri kepribadian kepemimpinan membuat seseorang diperhatikan, tetapi sifat-sifat tersebut perlu disempurnakan dan dikembangkan berdasarkan pengalaman. .

Tinjauan Literatur ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh “Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” . Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa penelitian sebelumnya, menggabungkan beberapa penelitian yang sudah terbit. Dengan menggunakan metode PRISMA (*Preferred Reporting Item Method for Systematic Review and Meta-analysis*).

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini merupakan systematic review dengan menggunakan Preferred Reporting Item Method for Systematic Review and Meta-analysis (PRISMA), menggunakan data sekunder. Dimana dalam penelitian ini penulis melakukan pengambilan data terkait dengan judul, pencarian data dilakukan dengan penelusuran science Direct kata kunci “ Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan” dari tahun 2019-2023. Jurnal yang ditemukan dipilih berdasarkan judul dan informasi abstrak untuk menentukan artikel memenuhi kriteria yang digunakan dalam tinjauan literature. Dan didapatkan 285 jurnal, jurnal tersebut diseleksi kembali hasilnya ada 90 jurnal dari 285 dapat dikases. Kemudian sesuai judul diperoleh 10 jurnal memenuhi persyaratan berdasarkan kriteria dan isi.



Gambar 1. Diagram Prisma

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil identifikasi PRISMA

Tabel 1. Nama Jurnal Hasil Metode PRISMA

| No | Penulis | Judul | Sitasi | Tahun | Penerbit |
|----|--|---|--------|-------|--|
| 1 | Pancasila, Siswono dan Agus | Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia | 320 | 2020 | Journal of Asian Finance, Economics and Business |
| 2 | Fonseca Da Costa Guterresaa, Armanub dan Rofiaty | The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance | 132 | 2020 | Management Science Letters |
| 3 | Ali Hadian Nasab dan Leila Afshari | Authentic leadership and employee performance: mediating role of organizational commitment | 126 | 2019 | Emerald |
| 4 | Sajjad Ahmad Baig, Saher Iqbal, M. Abrar, Irfan Ahmad Baig, Fiza Amjad, M. Zia-ur-Rehman dan M. Usman Awan | Impact of Leadership Styles on Employees' Performance with moderating role of Positive Psychological Capital | 104 | 2021 | Taylor & Francis |

| | | | | | |
|----|--|--|----|------|---|
| 5 | Ismail Hajiali, Andi, Budhiandriani, Etik Prihatin dan Mukhlis Sufri | Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance | 94 | 2022 | Golden Ratio Of Human Research |
| 6 | Ade, Endri dan Setyo | Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance | 83 | 21 | Academic Journal of Interdisciplinary Studies |
| 7 | Ilhami Yucel | Transformational Leadership and Turnover Intentions: The Mediating Role of Employee Performance during the COVID-19 Pandemic | 81 | 2021 | MDPI |
| 8 | Bahadur Ali Soomro, Naimatullah Shah, Nadia Abdelmegeed | Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan | 61 | 2023 | ELSEVIER |
| 9 | Clara Vidia | The effect of transformational leadership and organizational culture on employee performance | 59 | 2023 | Enrichment: Journal of Management |
| 10 | Nuning Nurna Dewi dan Rudi Wibowo | The effect of leadership style, organizational culture and motivation on employee performance | 46 | 2021 | Management Science Letters |

Dari hasil metode PRISMA diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut, Urutan Pertama, jurnal ditulis oleh Pancasila et al., (2020) dengan jumlah 320 sitasi. Dalam jurnal ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan studi kasus pada Bukit Asam Coal Mining Company Ltd di Indonesia. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan arahan kepada karyawan. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu membedakan antara pegawai dan lingkungan kerja karena kinerja karyawan bergantung pada cocok atau tidaknya gaya kepemimpinan dengan faktor lingkungan, situasional. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat mengarahkan bawahan agar melaksanakan tugasnya dengan baik, memotivasi dan menggerakkan bawahan, serta mempunyai kompetensi yang lebih baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Kepemimpinan yang efektif dan kepuasan kerja karyawan merupakan dua faktor mendasar keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarnya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada Kantor Bukit Asam Coal Mining Company Ltd di Indonesia(Pancasila et al., 2020).

Urutan Kedua, jurnal ditulis oleh Fonseca Da Costa Guterresa et al.,(2020) dengan jumlah 132 sitasi. Penelitian ini secara umum, motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Pendidikan Timor-Leste Dalam jurnal ini menggunakan Gaya Kepemimpinan transformasional. Teori hierarki kebutuhan Maslow menyatakan bahwa upaya ekstra seorang karyawan menunjukkan seberapa baik seorang manajer memotivasi karyawannya untuk melampaui ekspektasi kontrak. Hal ini memberikan karyawan rasa pemberdayaan untuk melaksanakan tugas secara lebih efisien dan efektif, merangsang keterampilan kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kinerja. Fokus pada pemuasan kebutuhan aktualisasi diri, sifat kebutuhan yang mendasari motivasi pengikut. Gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, pada peningkatan kecerdasan, keterampilan, dan inovasi. karyawan kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Pendidikan Timor-Leste (Fonseca Da Costa Guterresa et al., 2020).

Urutan Ketiga, jurnal ditulis oleh Hadian Nasab & Afshari, (2019) dengan jumlah 126 sitasi. Tujuan dari penelitian ini untuk menyelidiki pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kinerja karyawan dan peran mediasi komitmen organisasi studi kasus padaagen pariwisata di provinsi Guilan (Iran). Gaya Kepemimpinan autentik didefinisikan sebagai pola perilaku kepemimpinan yang menjelaskan dan memperluas kemampuan psikologis dan suasana moral positif guna mengembangkan kesadaran diri, Pemimpin dengan perspektif moral yang terinternalisasi mempertimbangkan standar etika yang tinggi dan memandu tindakan strategis berdasarkan nilai Pemimpin autentik berperan sebagai panutan dengan menunjukkan komitmen mereka terhadap organisasi melalui hubungan yang transparan dengan karyawan. Karyawan yang menganggap manajernya sebagai pemimpin sejati akan mengembangkan ikatan afektif dengan organisasi sehingga menghasilkan kesediaan mereka untuk bekerja melebihi ekspektasi. Dengan berinteraksi secara konstruktif dengan pengikut dan kolega, mengevaluasi posisi dengan isu-isu kritis dengan baik, menjadi sadar akan isu-isu lokal dan global, membuat keputusan yang logis, melibatkan seluruh tingkat organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Untuk memiliki karyawan yang lebih berkomitmen: harus ada keselarasan antara perkataan dan tindakan manajer; manajer harus mendorong karyawan untuk mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai yang benar dan mora sehingga dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada Lembaga agen pariwisata di Provinsi Guilan (Iran) (Hadian Nasab & Afshari, 2019).

Urutan Keempat, jurnal ditulis oleh Baig et al., (2021) dengan jumlah 104 sitasi, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki gaya kepemimpinan efektif yang meningkatkan kinerja karyawan dan dampak gaya kepemimpinan (kepemimpinan Laissez-faire, kepemimpinan Transformasional, kepemimpinan Transaksional,) terhadap kinerja karyawan di sektor tekstil Negara Pakistan. Kepemimpinan Laissez-faire adalah ketika segala sesuatunya berjalan dengan caranya sendiri. Gaya kepemimpinan ini diterapkan ketika supervisor merasa ragu-ragu dalam mengambil keputusan, tindakan dan tanggung jawab. Pemimpin seperti ini menghindari mengambil posisi apa pun, pemimpin seperti ini tidak ingin menjadi menonjol. Dalam gaya kepemimpinan seperti ini, karyawan melakukan pekerjaannya sendiri; Kadang-kadang mereka mendapat bantuan dari orang lain, Kepemimpinan Laissez-faire dianggap sebagai teknik non-kepemimpinan. Selanjutnya Kepemimpinan transaksional menekankan pada pengamatan perilaku dan proses pertukaran melalui sistem penghargaan kontingen untuk melibatkan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya Gaya Kepemimpinan Transformasional, ini membantu mengembangkan lebih banyak komitmen dan tingkat motivasi di antara karyawan. Menurut penelitian sebelumnya tentang kepemimpinan transformasional, organisasi dapat meningkatkan kinerja yang efektif dan hasil yang produktif. Pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui inspirasi dan harapan, mempunyai harapan yang lebih besar dari karyawannya melalui pemberian lebih banyak dukungan dan dorongan, serta menciptakan hasil yang lebih baik guna meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi pada penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional dan transaksional harus diterapkan di tempat kerja dengan program pelatihan dan pengembangan. Bahwa upaya untuk membangun modal psikologis positif dengan program peningkatan keterampilan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi dalam penelitian ini bahwa Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang efektif dengan menambahkan modal psikologis sebagai moderator hubungan ini menjadi signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan di sektor tekstil Pakistan (Baig et al., 2021).

Urutan Kelima, jurnal ditulis oleh Hajiali et al., (2022) dengan jumlah 94 sitasi. Mendukung gaya kepemimpinan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan pengembangan kompetensi yang berorientasi pada inovasi dan pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Lembaga Layanan Pendidikan Tingkat Tinggi IX (LLDIKTI-IX. Reaktif melibatkan mempengaruhi perilaku manajer dan mengambil tindakan korektif atau hukuman sebagai respons terhadap kinerja buruk atau penyimpangan dari standar.

Proaktif mempengaruhi perilaku dan melibatkan manajer secara aktif memantau pekerjaan karyawan dan mengambil tindakan korektif untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dan diselesaikan sesuai standar. Terakhir, kepemimpinan laissez-faire diartikan sebagai pemimpin yang menghindari upaya mempengaruhi bawahan, mengabaikan tanggung jawab pendidikannya sebagai pemimpin, membenamkan diri dalam tugas sehari-hari, dan menghindari konflik. Peningkatan pengembangan kompetensi hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan kerja melalui peningkatan kompetensi berbasis inovasi dan teknologi dalam meningkatkan kebahagiaan dan meningkatkan kinerja karyawan pada Lembaga Layanan Pendidikan Tingkat Tinggi IX (LLDIKTI-IX) (Hajiali et al., 2022).

Urutan Keenam, jurnal ditulis oleh Virgiawan et al., (2021) dengan jumlah 83 sitasi. Penelitian deskriptif kausal dengan variabel Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen Studi kasus pada Lembaga Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Republik Indonesia. Pemimpin transformasional diasumsikan memberikan pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan karena memberikan rangsangan intelektual kepada pengikutnya dengan gaya berpikir orisinal. Hal ini sangat relevan dengan nilai-nilai fundamental kepemimpinan inti dari upaya pengembangan nilai-nilai efektif yang menjadi penggerak kelompok dalam menghadapi permasalahan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu, pemimpin dapat mengaktifkan dukungan timbal balik di antara karyawan untuk mencapai tujuan kinerja perusahaan. Terdapat empat gaya kepemimpinan transformasional, sebagai berikut:

1. Pengaruh ideal: Pemimpin menjadi teladan bagi orang lain dengan menunjukkan standar etika yang tinggi dan dapat dipercaya.
2. Motivasi inspirasional: Pemimpin menginspirasi orang lain dengan membangkitkan antusiasme dan optimisme, menunjukkan komitmen bersama terhadap tujuan, dan mengkomunikasikan harapan.
3. Stimulasi intelektual: Pemimpin menunjukkan inovasi dengan mendorong orang lain untuk menyajikan ide-ide dan pendekatan baru tanpa takut dikritik.
4. Pertimbangan individu: Pemimpin bertindak sebagai mentor atau pelatih dengan memperhatikan orang lain (Virgiawan et al., 2021)

Memperluas konseptualisasi kepemimpinan transformasional dengan mempertimbangkan hubungan dengan kinerja karyawan. Secara umum organisasi menempatkan manajemen kinerja karyawan sebagai konsep yang lebih luas yang mencakup berbagai aktivitas di mana organisasi berupaya menilai karyawan, mengembangkan kompetensinya, meningkatkan kinerja dan mendistribusikan penghargaan pengukuran kinerja. Tinjauan kinerja menghasilkan umpan balik, organisasi dengan strategi pencapaian kinerja tinggi menyadari perlunya manajer yang dekat dengan talenta dan melihat peluang dengan lebih baik. Praktik dan strategi SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, pengembangan karir, kerja tim dalam Lembaga Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Republik Indonesia. (Virgiawan et al., 2021)

Urutan Ketuju, jurnal ditulis oleh Yücel, (2021) dengan jumlah 81 sitasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dampak kepemimpinan transformasional terhadap niat berpindah karyawan dengan peran mediasi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ankara dan Istanbul Turki. Gaya kepemimpinan transformasional langsung dari manajer tampaknya menurunkan niat berpindah melalui kinerja karyawan. Kinerja adalah prosedur analitis dengan tujuan untuk memastikan bahwa semua proses organisasi berjalan dengan baik untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan organisasi. Pemimpin transformasional memotivasi pengikutnya untuk meningkatkan, memperhatikan kebutuhan dan membantu karyawan menjadi lebih inovatif dan kreatif. Memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja melebihi ekspektasi dengan mengubah sikap, keyakinan, dan nilai pengikut”. Hasil penelitian ini mempunyai implikasi praktis bagi organisasi dan memberikan manfaat kepada karyawan. bahwa proyek pembinaan dan pelatihan ini dikaitkan dengan peningkatan tingkat komitmen, kepuasan dan motivasi, semakin besar kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh karyawan di rumah sakit, maka mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ankara dan Istanbul Turki (Yücel, 2021).

Urutan Kedelapan, jurnal ditulis oleh Abdelwahed et al., (2023) dengan jumlah 61 sitasi. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak gaya kepemimpinan transaksional dan semangat wirausaha terhadap kinerja karyawan pada UKM di Negara Pakistan. Dengan menggunakan model Kepemimpinan transaksional diklasifikasikan menjadi empat aspek: manajemen aktif dengan pengecualian, manajemen pasif dengan pengecualian, imbalan kontingen,

dan laissez-faire. Dimensi pertama, manajemen dengan pengecualian, menjelaskan apakah pemimpin bertindak untuk mencegah (manajemen aktif) atau menyelesaikan (manajemen pasif) masalah yang muncul. Yang kedua, imbalan kontingen, menggambarkan sejauh mana transaksi dan pertukaran efektif terjalin antara pengikut dan pemimpin. Kepemimpinan transaksional memerlukan perjuangan yang intens antar rekan kerja untuk meningkatkan jaminan sehingga setiap karyawan dapat memperoleh penghargaan dan mempertajam keterampilan serta meningkatkan pengetahuan, yang membantu dalam bekerja lebih baik dalam suatu organisasi. Dengan cara ini, setiap karyawan dapat memperoleh tujuan dan memperoleh sasaran melalui kinerja dalam suatu organisasi. Kepemimpinan transaksional mendorong dan menukar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan lebih sadar untuk pemenuhan tugas (Abdelwahed et al., 2023).

Urutan Kesembilan, jurnal ditulis oleh Vidhia, (2023) dengan jumlah 59 sitasi. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja guna mencapai tujuan yang direncanakan berkaitan dengan keberhasilan organisasi melalui loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat pencapaian suatu organisasi. Karyawan melihat nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan sebagai bagian dari organisasi perusahaan, nilai-nilai perusahaan sejalan dengan nilai-nilai individu, terdapat kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai perusahaan. mengarah pada tindakan organisasi yang efektif dapat menciptakan peningkatan produktivitas, rasa memiliki karyawan, sehingga meningkatkan keuntungan perusahaan. Implikasi penelitian ini menjelaskan bahwa masing-masing motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan (Vidhia, 2023).

Urutan Terakhir, kesepuluh. Jurnal ditulis oleh Dewi & Wibowo, (2020) dengan jumlah 46 sitasi. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh positif gaya manajemen, budaya organisasi dan motivasi terhadap hasil kerja staf pengajar tetap Universitas Maarif Hasyim Latief Sidoarjo. Manajemen memegang peranan yang sangat penting bahkan dapat dikatakan sangat krusial untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan pada suatu perusahaan atau institusi. Kinerja merupakan suatu konsep yang sangat penting bagi pegawai, karena keefektifan suatu organisasi sangat bergantung pada orang-orang yang mengelola organisasi tersebut sebagaimana diharapkan bagi peningkatan

kinerja karyawan baik pada organisasi pemerintah maupun swasta, Nilai-nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan dalam perilaku sehari-hari dalam bekerja (Dewi & Wibowo, 2020)

KESIMPULAN

Kesimpulan ini berdasarkan temuan sumber data mencakup ScienceDirect dan Google scholar, dengan metode PRISMA. Berdasarkan tinjauan literatur dari beberapa jurnal, bahwa gaya kepemimpinan transformasional dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan transaksional tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin transaksional sangat mengandalkan kekuasaan dan otoritas untuk memimpin anggotanya, dan penggunaan sistem "reward and punishment" , kepemimpinan transaksional tidak efektif dan dapat menurunkan motivasi karyawan. Di sisi lain, motivasi inspirasional dari kepemimpinan transformasional adalah artikulasi dan representasi visi oleh pemimpin. Dengan demikian, karyawan termotivasi, karena sifat positif pemimpin, karyawan mengembangkan keterikatan emosional dengan pemimpin. Dalam gaya kepemimpinan transformasional ini, kepercayaan dan keyakinan dibangun dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki implikasi untuk memberikan dasar bagi peneliti selanjutnya memperluas temuan studi berkaitan Gaya kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Bagi Perusahaan dapat membantu manajer untuk memahami jenis gaya kepemimpinan yang tepat, dengan memodifikasi gaya kepemimpinan agar lebih efektif, efisien dan terarah dalam organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA.

- Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2023). Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan. *Asia Pacific Management Review*, 28(1), 60–68. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2022.03.001>.
- Baig, S. A., Iqbal, S., Abrar, M., Baig, I. A., Amjad, F., Zia-ur-Rehman, M., & Awan, M. U. (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. <https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1665011>.

- Dewi, N. N., & Wibowo, R. (2020). The effect of leadership style, organizational culture and motivation on employee performance. *Management Science Letters*, 10(9), 2037–2044. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.008>.
- Fonseca Da Costa Guterres, L., Armanu, & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>.
- Hadian Nasab, A., & Afshari, L. (2019). Authentic leadership and employee performance: mediating role of organizational commitment. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(5), 548–560. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0026>.
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>.
- Vidhia, C. (2023). Enrichment: Journal of Management The effect of transformational leadership and organizational culture on employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6) <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i6.1107>.
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67–79. <https://doi.org/10.36941/AJIS-2021-0065>.
- Yücel, İ. (2021). Transformational leadership and turnover intentions: The mediating role of employee performance during the COVID-19 pandemic. *Administrative Sciences*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/admsci11030081>.