



GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN: TINJAUAN LITERATUR

Antaiwan Bowo Pranogyo^{1*}. Junaidi Hendro²
antaiwan.bowo@stei.ac.id¹, junaidi_hendro@stei.ac.id²

^{1,2} Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

***corresponden author**

Keywords

Leadership Style, Employee Performance, Transactional Leadership, Servant Leadership

Abstract

This article focuses on the relationship between leadership style and overall employee performance. Research on the relationship between leadership styles and employee performance continues to yield mixed results. The goal of this study was to determine the relationship between management style and overall employee performance by comparing the results of primary studies to these variables. The method employed is a conceptual analysis of numerous previous studies conducted over the last ten years. The findings confirmed that there is a widespread and fine correlation between leadership style and worker performance, particularly in the Indonesian context, where social members of the family are a concern in society. This implies that the leader must be capable of creating a favorable management style in order to inspire improved employee performance, despite the fact that this isn't the most important factor to consider.

PENDAHULUAN

Pemerintah telah mendedikasikan untuk berada dalam posisi untuk mengenali masyarakat yang makmur dengan ekonomi menengah ke atas rata-rata melalui 2045. Pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia sebagai elemen fundamental untuk mewujudkan hal tersebut. Dikutip dari Sekretaris Kementerian Perekonomian Susiwijono Moegiarso dalam orasi ilmiahnya di Bandung Barat mengatakan, "dalam RPJMN kita tahun 2020-2024, banyak kebijakan Pemerintah yang selalu memprioritaskan pembangunan sumber daya manusia yang fantastis.". Lebih lanjut, dalam menyongsong generasi Industri 4 dan transformasi digital, Indonesia diprediksi membutuhkan sebanyak 9 juta keterampilan digital pada tahun 2030. Peningkatan kompetensi digital juga diharapkan dapat memberikan kontribusi sebesar Rp 4.434 triliun atas PDB pada tahun 2030 atau sebanding dengan 16% dari PDB.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa pengembangan SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan perekonomian Indonesia dimasa depan. Asal daya insan



sebagai kunci pada keberhasilan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan suatu perseroan ada beberapa perspektif yang perlu diamati, diantaranya adalah dengan meningkatkan kualitas kerja dengan cara memperbaiki cara kerja karyawan sehingga dapat memaksimalkan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Sejalan dengan (Subha & Bhattacharya, 2021), produktivitas meliputi dua konsep utama, efisiensi serta efektivitas.

Efisiensi mengukur tahap aset yang tersedia, sementara efektivitas mengukur hasil yang diselesaikan dalam frasa kualitas penyedia. Alhasil, dalam membuat produktivitas kerja pekerja itu sendiri, ada hal-hal yang memiliki efisiensi dan efektivitas baik bagi personil maupun korporasi itu sendiri. Perusahaan wajib dapat memperhatikan sumber daya insan yang dimiliki supaya kinerja yang diberikan bisa dikelola dengan maksimal. Asal daya insan yang handal ialah yang mampu menyampaikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan (Citta, 2018).

Orang-orang di dalam organisasi membutuhkan pemimpin yang tepat buat bisa bekerja secara efektif serta efisien, untuk mempengaruhi, memimpin, memobilisasi, dan beradaptasi dengan situasi internal dan eksternal. Kepemimpinan transformasional memainkan kiprah krusial pada menghasilkan tata kelola yang baik sebab dapat mendorong perilaku karyawan yang positif (Siswatiningsih et al., 2018). Kepemimpinan transformasional jua dapat membarui taktik, misi, struktur, serta budaya organisasi buat mendorong hasil kerja dan inovasi, sehingga menciptakan perubahan yang berarti bagi pengikut dan organisasi (Purnomo et al., 2020). Anda dapat melihat bagaimana pemimpin mendorong perkembangan perusahaan serta tahu kiprah karyawan dan bawahan pada aturan kerja perusahaan.

Pencapaian hasil sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai keberhasilan (Cesário & Chambel, 2017), terhitung menaikkan kinerja karyawan. Upaya sebelumnya sudah difokuskan terutama di desain organisasi, perbaikan sistem dan prosedur, internalisasi nilai serta budaya organisasi, kepemimpinan, pembinaan, kompensasi serta hukuman. Bisnis dapat mempromosikan praktik SDM yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dan menciptakan pekerjaan unggul.

Keberhasilan suatu organisasi pada mencapai tujuannya juga sangat bergantung pada pemimpinnya. Pejabat yang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, memungkinkan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Gaya yang diterapkan dapat mengarahkan serta memotivasi kegiatan timnya dan menyelaraskan tujuan bawahannya supaya dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan seringkali diklaim menjadi faktor terpenting dalam kesuksesan atau kejatuhan suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan menurut (Efendi et al., 2019) adalah kemampuan buat menyampaikan dampak konstruktif pada orang lain, atau kemampuan bekerja sama buat mencapai tujuan yang direncanakan. Kepemimpinan, dengan demikian, berarti suatu upaya yang berdampak pada pekerja dengan mengerahkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien di segala proses manajemen untuk meraih tujuan yang diinginkan dan menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Acuan pemimpin yang baik sebagai kebutuhan pada sebuah organisasi buat dapat menaikkan kinerja dalam komitmen yang sudah ditetapkan dan pemimpin pula akan menghasilkan tradisi organisasi. (Sri Handayani, 2018) beropini bahwa pemimpin membangun, memproses, dan membuat budaya.

Faktor kepemimpinan sangat penting, dan derajat kepemimpinan memastikan kebesaran atau keruntuhan suatu organisasi (Salleh et al., 2018). Daya guna mengatur individu ke arah tujuan kolektif menentukan dalam kepemimpinan yang dominan. (Ellemers et al., 2004).Peningkatan kemampuan kepemimpinan tersangkut pada tradisi dan saran dari individu. Perkiraan ini mengkhawatirkan manajemen yang baik yang dimajukan

melalui pria atau wanita untuk efektivitas sosial dan metode yang dapat menuju pada percepatan organisasi dan kinerja. (Choudhary et al., 2013).

Kepemimpinan yang melayani dengan titik sentral yang berbeda (Sabila & Firmansyah, 2022). Itu tidak tergantung di karisma, tetapi lebih pada pelayanan kepada orang lain, seperti saling melayani, yang terutama berarti secara psikologis melibatkan orang lain menggunakan baik dalam pelayanan (Harahap, 2016). Dengan tetap mempertahankan, kita dapat mengekspresikan bahwa pemimpin pelayan memotivasi orang lain, memasang dan menyertakan pengikutnya dalam respons yang menguntungkan. Pemimpin pelayan tidak memilih bantuan pribadi, namun perubahan struktur partisipasi ini menuntun pengikut mereka untuk melayani orang lain. Pelajaran manajemen akan menjadi menarik.

Penelitian akademis telah menyakinkan perandai multidimensi sebagai pemimpin yang melayani (Eva et al., 2019). (Van Dierendonck, 2011) menunjukkan bahwa kepemimpinan kultural, keadilan sosial, tanggung jawab, dan menguatkan orang lain ialah sejumlah komponen bagi pemimpin pembawa acara untuk membimbing, memberdayakan, dan membina manusia dalam suatu organisasi. Menyebarkan talenta melalui kepemimpinan jua bisa berdampak pada budaya perusahaan yang bisa memainkan kiprah krusial. perbedaan individu dapat terjadi dalam suatu organisasi (Bahrum & Sinaga, 2015).

Gaya selanjutnya dikenal sebagai driver, yang berharap cukup cepat menghadapi tantangan. Mencoba memecahkan masalah yang muncul dan menghargai hubungan dan berpikir bahwa tim dapat mencapai target dan tujuannya dengan bekerja sama. Gaya kepemimpinan akan memicu anggota tim untuk bekerja lebih baik dalam meraih sasaran perusahaan. Artikel ini membahas implementasi berbagai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Di era vuca yang serba cepat, lembaga harus mempunyai terobosan agar tetap unggul. Sikap karyawan memberikan kontribusi pada pembentukan dan kegunaan pemimpin baru yang diinginkan akan menjadi faktor bagi penemuan tingkat organisasi, yang merupakan bagian integral untuk mencapai efektivitas organisasi, keunggulan agresif, dan kelangsungan hidup organisasi jangka panjang. (Kitsios dan Kamariotou, 2021).

Kepemimpinan mengajak pengikut serta bawahan buat mencapai tujuan beserta dengan membangun lingkungan kerja yang lebih berwibawa, efektif, terarah dan terkendali (Abadiyah et al., 2020). Kepemimpinan ialah salah satu keterampilan yang diperlukan pemimpin perusahaan buat menjalankan perusahaan (Bastari et al., 2020). Efek pemimpin diketahui memungkinkan karyawan mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan, pada sisi lain, terkait dengan sikap pemimpin saat memimpin atau mempertanyakan pengikut (Rohman et al., 2020). Gaya kepemimpinan didefinisikan oleh (Sabila & Firmansyah, 2022) menjadi keterampilan yang biasa dipergunakan buat memiliki akibat konstruktif di orang lain dan orang-orang pada lebih kurang mereka buat bekerja sama buat meraih target yang direncanakan.

Selanjutnya, menurut (Pawirosumarto et al., 2017) gaya kepemimpinan yakni kode etik yang dipergunakan seorang ketika mencoba menghipnotis sikap orang lain, dengan seluruh pemimpin memiliki pola stimulus yang tidak sinkron. Dan mengarahkan pengikutnya. Gaya manajemen dapat mencoba buat mengarahkan atau menghipnotis orang lain menggunakan secara efektif dan efisien memobilisasi sumber daya yang tersedia pada semua cara manajemen buat mencapai sasaran yang diinginkan.\

Kepemimpinan ialah proses menguasai kegiatan yang diorganisasikan pada suatu gerombolan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (N. W. Lestari, 2021).



Mengekspresikan pendapat ini mempengaruhi kegiatan orang lain (Arianty, 2017). Kepemimpinan merupakan pecahan dari kerja tim dan persatuan.

Kepemimpinan secara tulus merupakan pengaruh satu arah, karena para pemimpin menyimpan ciri-ciri khusus yang menyeleksi mereka dari para pengikutnya. Teori-teori impulsif (teori induksi kepatuhan) menjurus melihat kepemimpinan sebagai efek koersif atau non-eksklusif, dan menjadi cara memajukan tim untuk bertindak selaras dengan harapan pemimpin (Kesuma dan Syamsuddin, 2019).

Kepemimpinan mengkoordinasikan pedoman, praktik, pembentukan sistem pendukung (E. K. Sari et al., 2016), manajemen proyek dan orang, koneksi dan beberapa pemangku kepentingan (Pio et al., 2015), membimbing karyawan menuju transformasi dan membuat sadar akan kawasan dan masyarakat (Hamdan, 2018).

Namun, kombinasi kepemimpinan dan berkesinambungan belum dipelajari secara ekstensif (McCann dan Sweet, 2014). Para ahli menunjukkan bagaimana mekanisme tingkat mikro belum dipelajari. Perilaku ramah lingkungan eksekutif dan karyawan dalam kaitannya dengan kepemimpinan dan perilaku karyawan (Carmeli et al., 2017) yang mempengaruhi hubungan tujuan pembangunan berkelanjutan organisasi. Kita perlu lebih tahu bagaimana sikap di derajat individu dapat mengarahkan organisasi buat lebih menguasai tantangan keberlanjutan (Strauss et al., 2017).

Buat mengisi kesenjangan dalam studi pada atas, studi ini berusaha menjumpai gaya kepemimpinan yang efektif pada kinerja karyawan. Ini jua mendorong perilaku karyawan dan memungkinkan organisasi buat menangani tugas kompleks guna pencapaian kinerja dengan lebih baik. Berikutnya, mengidentifikasi variabel-variabel yang perantara hubungan karyawan pemimpin.

Kinerja Karyawan

Kinerja artinya tingkatan pencapaian pada menuntaskan pekerjaan eksklusif (Muzakki et al., 2019). (Faozi & Handayani, 2019) mendeskripsikan kinerja akibat penyelesaian pemenuhan pekerjaan sesuai maksud, program, atau kebutuhan untuk peran organisasi profesional. Sementara itu, kinerja pekerja adalah apa yang akan terjadi dari pekerjaan karyawan pada tahap tertentu dalam durasi tertentu dibandingkan dengan banyak peluang, seperti barometer, standar, atau tujuan yang diwajibkan dan disepakati (Muzakki et al., 2019). Membuat individu mempengaruhi sesuai dengan pencapaian tujuan itu dan berapa biaya yang diposisikan pada hasilnya (Habibie dan Mustika, 2020).

Sementara itu, kinerja pekerja adalah keluaran dari suatu usaha pada suatu kurun tertentu dipadankan dengan sejumlah kemungkinan, misalnya kriteria, standar, atau keinginan yang diputuskan dan disepakati bersama. (Wulan et al., 2019). Kinerja karyawan juga diakui sebagai aspek yang secara substansial dapat berdampak profitabilitas organisasi. Karena kinerja karyawan secara keseluruhan yakni hasil akhir dari prestasi atau pencapaian yang dihasilkan di tempat bisnis yang terpaut dengan fitur kinerja keseluruhan, kebijakan organisasi, dan praktik organisasi (Basori et al., 2017).

Lebih khusus lagi, untuk organisasi penyedia, kinerja pekerja adalah elemen mencari tahu serta pendorong untuk pertumbuhan yang lebih besar (M. D. Lestari et al., 2020). Kinerja karyawan yang berpusat pada layanan secara keseluruhan sangat penting untuk meraih target dan menancapkan keunggulan kompetitif (Hamidianpour et al., 2015). Kinerja karyawan juga diakui sebagai komponen yang secara substansial dapat menguasai profitabilitas organisasi. karena fakta performa pekerja adalah hasil dari prestasi yang dirancang di tempat kerja yang terkait dengan karakteristik kinerja, skema organisasi, dan praktik organisasi. (T. D. R. Sari & Fernando, 2021). Sehingga apa yang dibutuhkan organisasi akan sesuai dengan tujuan yang telah diputuskan sehingga akan menyarankan profitabilitas.

Kinerja karyawan sebagai derajat yang berasal dari produktifitas seorang karyawan,



relatif atas sekerja, dalam beberapa sikap dan akan berlangsung terkait dengan pekerjaan, dan motivasi pribadi untuk menuai keinginan positif atau pengejaran kinerja yang dapat ditebus dalam hal konsekuensi apa yang akan bermanfaat bagi individu untuk menjadi efek dari pencapaian tujuan itu dan hitungan apa yang diposisikan di atasnya (Sausan et al., 2021).

Bagi sebagian orang, bukti kinerja berkaitan dengan produktivitas atau produksi total (Kafui Agbozo, 2017). Ekonom mengidentifikasi kata menggunakan rasio produksi modal, insinyur industri mengaitkannya menggunakan produktivitas energi kerja dan pemanfaatan mesin, serta manajer mengaitkannya dengan profitabilitas (Ardiansyah & Surjanti, 2020).

Perdebatan kepemimpinan sangat majemuk sebagai akibatnya hasilnya tak bisa memilih kepemimpinan mana yang memiliki efek kuat pada kinerja karyawan. Beberapa studi tidak penekanan pada kepemimpinan dan kinerja karyawan. Variabel lain yang pula diamati, (Almutairi & Alenezi, 2021) menjelaskan tentang kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. (Fitriyani, 2018) membahas tentang kepemimpinan, agama, dan kinerja pegawai. (Tomczak, 2022) membahas perihal kepemimpinan, bonus, motivasi kerja, kinerja karyawan, tetapi penelitian sebelumnya belum fokus di kepemimpinan dan kinerja. Survei ini menjawab kepemimpinan apa yang sempurna buat kinerja karyawan pada perusahaan-perusahaan Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ialah metode kualitatif dan penelitian kepustakaan. menggunakan menyelidiki teori serta hubungan atau dampak antar variabel berasal buku serta jurnal baik offline pada perpustakaan juga Online yang berasal dari Mendeley, Scholar Google serta sarana Online lainnya. dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka wajib dipergunakan secara mantap menggunakan perkiraan metodologis. Data yang dimanfaatkan pada penelitian ini ialah data sekunder. Peninjauan dilakukan terhadap berbagai penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan secara konseptual terhadap penelitian sebelumnya terkait iklim organisasi dan hubungannya dengan kinerja karyawan (Snyder, 2019).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transaksional di dasarkan pada asumsi itu karyawan dimotivasi oleh reward dan punishment. Menurut (Angriani et al., 2020), kepemimpinan transaksional paling tepat buat praktik sosial yang berjalan paling baik dengan rantai komando yang kentara. sebab pada konsep ini kewajiban primer karyawan artinya berbuat apa yang mereka kerjakan, atasan memerintah mereka melakukannya. Maka, kepemimpinan transaksional pula bisa dikatakan otokratis sebab pemimpin menantikan subordinat buat melaksanakan yang ditetapkan aturan serta ikuti instruksi asal pemimpin.

Konsep awal kepemimpinan transaksional akan mengungkapkan prosedur berasal keperluan bawahan yang wajib dipenuhi dengan balasan kiprah pemimpin (Asbari et al., 2021), dan bahwa pemimpin hanya dapat menanggapi Jika bawahan gagal mencukupi keperluan peran mereka (Purba & Sudibjo, 2020). Kepemimpinan transaksional pula dapat diartikan menjadi kegiatan yang membimbing bawahan menuju tujuan tertentu dengan menekankan kiprah serta tugas mereka. (Burhanudin & Kurniawan, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional mempunyai persyaratan kompensasi bersyarat, manajemen eksepsi (pasif), dan manajemen dispensasi (aktif).

Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan

Konsep kepemimpinan transformasional mengajarkan kepemimpinan menjadi harapan dalam global pendidikan bagi para pemimpin universitas buat membawa



kepemimpinan visioner mirip ke organisasinya mulai berubah secara sedikit demi sedikit (Fitriyani, 2018). Kepemimpinan transformasional merupakan keliru satu teori paling terkenal di bidang kepemimpinan serta telah menjadi topik krusial pada konteks kepemimpinan selama lebih berasal 20 tahun (Sugiono & Pratista, 2019).

Minat ini berasal berasal fakta bahwa kepemimpinan transformasional mengarah pada hubungan positif dan superior menggunakan bawahan, keterlibatan, motivasi berprestasi, serta pemimpin yang efektif (Lutfi & Siswanto, 2018). Kepemimpinan transformasional berdasarkan di pilar yang berkaitan menggunakan proses peningkatan bawahan. Pemimpin transformasional menilai kecakapan dan potensi setiap bawahan pada menjalankan tugasnya menggunakan mempertimbangkan potensi perluasan dan penguatan bawahannya pada masa depan (Novitasari & Asbari, 2020).

Pemimpin transformasional jua dikenal dapat mentransformasi organisasinya dengan mengenali kebutuhan akan metamorfosi, menginisiasi sebuah visi, serta mengerahkan komitmen buat mewujudkan visi tersebut (Onsardi & Arkat, 2020). Kepemimpinan transformasional berakibat signifikan atas kinerja karyawan, serta komitmen organisasi berimbang signifikan terhadap kinerja karyawan (Awada et al., 2020).

Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan pada kinerja (Situmorang et al., 2020). Kepemimpinan transaksional, keseimbangan antara pekerja dan serius serta positif memengaruhi motivasi kerja (Stefanovi & Azemovi, 2019). Kepemimpinan transaksional serta motivasi kerja berefek positif terhadap representatif kinerja karyawan. Faktanya membagikan bahwa organisasi atau perusahaan wajib penekanan pada motivasi kerja, e-pelatihan, work life balance dan kepemimpinan transaksional agar karyawan mempunyai motivasi serta melakukan pekerjaan menggunakan ideal (Nursaidah & Reskiputri, 2021). Variabel pemberdayaan belum sepenuhnya signifikan memediasi korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan faktor kinerja karyawan (Fitri et al., 2020).

Kepemimpinan Melayani dan Kinerja Karyawan

Menyampaikan kepemimpinan dengan pusat yang jelas tidak bergantung di karisma, tetapi melayani orang lain. Menggunakan pemikiran ini, seseorang pemimpin yang melayani dapat dikatakan memotivasi, menaikkan pengikut, dan secara aktif melibatkan orang lain. Pemimpin layanan tidak menginginkan bantuan mereka, namun bentuk keterlibatan ini memandu pengikut buat melayani orang lain. Melayani penelitian kepemimpinan adalah menarik untuk penelitian akademis karena melayani pemimpin berperilaku dengan cara yang beragam (Sumiati, 2021).

Membuatkan sumber daya insan pada lingkungan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia melalui kepemimpinan jua dapat berdampak pada budaya perusahaan yang bisa memainkan peran penting (Malik dan Yukun, 2019). Anda bisa membangun kepercayaan untuk menyelesaikan disparitas individu dalam organisasi Anda. Peneliti lebih dulu berpendapat bahwa fokus primer organisasi ialah di pengembangan serta pemberdayaan karyawan. Ini akan menaikkan kinerja organisasi Anda. Kepemimpinan berorientasi kinerja serta berorientasi layanan ialah gaya terbaik buat diadopsi, karena karyawan bersifat sukarela, berorientasi di kinerja, serta juga bekerja buat kepentingan pengikut mereka.

Penelitian kepemimpinan layanan telah berkembang selama dua dasa warsa terakhir, namun perdebatan perihal kejelasan konseptual serta realitas terus berlanjut. Diskusi konseptual ada karena banyaknya literatur yang bisa mencampur dan menduplikasi gaya kepemimpinan layanan dengan gaya kepemimpinan lainnya, terutama kepemimpinan transformasional. tetapi, kejelasan konsep kepemimpinan bisa menyampaikan tambahan 20 tahun pengetahuan penelitian pada bidang penelitian kepemimpinan (Karatepe, 2019). Kepemimpinan membentuk sikap positif serta berguna ketika orang yang mempromosikan



pertumbuhan intelektual dan moral yang luas dianggap introspektif (Pressentin, 2022), tentang merancang kinerja kerja pengikut (Choudhary et al., 2013).

Pemimpin pelayan sadar, bukan diri mereka sendiri, aku ingin melayani orang lain terlebih dahulu. Ini berarti bahwa ini ialah gaya ideal buat lembaga Pendidikan, mempertimbangkan keadilan sosial, komunitas demokratis, serta pemberdayaan (Amir, 2019) serta menyediakan platform alternatif buat kepemimpinan sekolah menjadi fisiognomi sentral. Menyediakan anda akan tumbuh buat memberikan kepemimpinan melalui budaya sifat serta ketika yang diharapkan, mirip penata layanan, mendengarkan, ikut merasakan, pemulihan, persuasi, prediksi ke depan, komitmen terhadap pertumbuhan orang lain, dan pembangunan komunitas.

Servant Leadership ialah prediktor proaktif kinerja karyawan dan hubungan yang bertenaga waktu diuji menggunakan religiusitas (Arifin, 2020). Elemen bebas (insentif dan kepemimpinan) serta terikat faktor yaitu kinerja serta motivasi saling mensugesti (Pitaloka, 2020).

SIMPULAN

Setiap gaya kepemimpinan unik mengenai kerja sama dan komunikasi, motivasi, penetapan tujuan, dan pengambilan keputusan mereka. Berdasarkan tinjauan literatur, penelitian ini memberikan tinjauan pustaka yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, dan layanan. Pengaruh berbagai jenis gaya kepemimpinan dianalisis untuk konflik peran dan ambiguitas peran. Tinjauan ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh gaya dan karakteristik tipe kepemimpinan transformasional, dan layanan dalam menyelesaikan ambiguitas peran dan konflik peran untuk meningkatkan kinerja pekerjaan.

Sangat penting bagi para pemimpin untuk mengingat potensi efek samping dari ambiguitas peran dan konflik peran yang merugikan proses produktivitas dan efektivitas karyawan. Jika dilakukan secara efektif, pemimpin akan cenderung mengubah perusahaan menjadi tempat yang lebih inklusif untuk bekerja melalui proses aktif dan dinamis yang akan dicapai. Selain itu, pemimpin dan gaya kepemimpinan mereka juga memainkan peran penting dalam mengelola konflik peran.

Tinjauan literatur dapat menjadi bukti yang baik untuk mengklaim bahwa bidang kepemimpinan cukup beragam dan ada banyak bidang kepemimpinan yang belum dijelajahi yang dapat menjadi penting bagi keberhasilan organisasi. Berdasarkan teori sifat, penelitian ke depan dapat mempertimbangkan pentingnya karakteristik kepemimpinan khusus yang dapat meningkatkan kinerja dan kerja sama pekerjaan.

REFERENSI

- Abadiyah, R., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2020). Motivation, leadership, supply chain management toward employee green behavior with organizational culture as a mediator variable. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(3), 981–989.
- Almutairi, Y. M., & Alenezi, A. K. (2021). The impact of organization culture and environment on leadership effectiveness applied study on some governmental organizations in the state of Kuwait. *Journal of Public Affairs*, 21(2). <https://doi.org/10.1002/pa.2198>
- Amir, D. A. (2019). the Effect of Servant Leadership on Organizational Citizenship Behavior: the Role of Trust in Leader As a Mediation and Perceived Organizational Support As a Moderation. *Journal of Leadership in Organizations*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.22146/jlo.42946>
- Angriani, M. R., Eliyana, A., Fitrah, H., & Sembodo, P. (2020). The effect of transactional and transformational leadership on lecturer performance with job satisfaction as the



- mediation. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1263–1272. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.11.180>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/8937>
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas ...* <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandosen/article/view/1174>
- Arifin, A. (2020). The Effect of Leadership Style and Work Environment on Work Stress and Employee Performance. *Proceedings of the International Conference on Culture Heritage, Education, Sustainable Tourism, and Innovation Technologies*. <https://doi.org/10.5220/0010306702360242>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & ... (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. ... *Ilmiah Manajemen Dan ...* <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/4888>
- Awada, N., Johar, S. S. H., & Ismail, F. B. (2020). The Effect of Employee Happiness on Employee Performance in UAE: The Moderating Role of Spirituality and Emotional Wellness. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 14757192, 1311–1321. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i3/pr200881>
- Bahrum, S., & Sinaga, I. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun) Batam State Polytechnics Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Bata. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135–141.
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Bastari, A., Eliyana, A., & Wijayanti, T. W. (2020). Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation: A study in a state-owned enterprise. *Management Science Letters*, 10(12), 2883–2888. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.019>
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>
- Carmeli, A., Brammer, S., Gomes, E., & Tarba, S. Y. (2017). An organizational ethic of care and employee involvement in sustainability-related behaviors: A social identity perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 38(9), 1380–1395. <https://doi.org/10.1002/job.2185>
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152–158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Choudhary, A. I., Akhtar, S. A., & Zaheer, A. (2013). Impact of Transformational and Servant Leadership on Organizational Performance: A Comparative Analysis. *Journal of*



- Business Ethics, 116(2), 433–440. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1470-8>
- Citta, A. B. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Area Pengatur Distribusi (Apd) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar. *Jurnal Niara*, 11(2), 108–117. <https://doi.org/10.31849/nia.v11i2.2132>
- Efendi, R., Sukidjo, & Rifa'I, M. N. (2019). The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(6), 581–587.
- Ellemers, N., De Gilder, D., & Haslam, S. A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review*, 29(3), 459–478. <https://doi.org/10.5465/AMR.2004.13670967>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Faozi, I., & Handayani, S. (2019). Analisa Keputusan Pembelian Yang dipengaruhi Harga Promosi dan Kualitas Pelayanan pada PT Bina Pertiwi Semarang. *Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 45(47), 24–35.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). ... Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional ...* <http://ejournal.unis.ac.id/index.php/PROSIDING/article/view/923>
- Fitriyani, E. N. (2018). The Influence of Transformational Leadership, Work Environment, and Religiosity toward Employee Loyalty of IAIN Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(1), 29. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v9i1.29-39>
- Habibie, M., & Mustika, I. (2020). The Effect of Training on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance (Case Study at BPJS Ketenagakerjaan Headquarters). *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(7), 51–57. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20jul039>
- Hamdan, H. (2018). Leaders Of Entrepreneurship and Motivation Effect On Employee Satisfaction At PT. Panarub Industry Tangerang. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 129. <https://doi.org/10.30656/jm.v8i2.921>
- Hamidianpour, F., Esmaeilpour, M., Amiri, L., & Dorgoe, A. (2015). Investigation of Outcomes of Quality of Working Life for Employees: a Survey in Persian Gulf University , Bushehr , Iran. *European Online of Natural and Social Science* 2015, 4(1), 1009–1019.
- Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk. 3(2).
- Kafui Agbozo, G. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Karatepe, O. M. (2019). Servant leadership, organisational trust, and bank employee outcomes. *Service Industries Journal*, 39(2), 86–108. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1464559>
- Kepemimpinan, P., Organisasi, B., Terhadap, D. A. N. K., Poluan, J. G., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi



- Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31–40. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>
- Kesuma, B., & Syamsuddin, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan demokratis Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panin Bank Cabang Atmo Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 103. <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i2.758>
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*, 7(4), e06857. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06857>
- Lestari, M. D., Sambul, S. A. P., & Walangitan, O. F. C. (2020). Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KC Tahuna. *Productivity*, 1(4), 334–338. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/30071>
- Lestari, N. W. (2021). Studi Kepemimpinan Digital Dan Kepemimpinan Kreatif Yang Mempengaruhi Inovasi di UMKM Jatimulya Bekasi Jawa Barat. *Parameter*, 5(2), 97–106. <https://doi.org/10.37751/parameter.v5i2.152>
- Lutfi, M., & Siswanto, S. (2018). A Transformational Leadership, It's Implication on Employee Performance through Organizational Culture and Motivation. *Ekspektra: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 192–200. <https://doi.org/10.25139/ekt.v2i2.1226>
- Malik, S., & Yukun, C. (2019). Measuring Moderating Effect of Power Distance Between Facets of Job Satisfaction and Overall Decision of Job Satisfaction. *Servant Leadership Styles and Strategic Decision Making*, 218–248. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-4996-3.ch011>
- McCann, J., & Sweet, M. (2014). The Perceptions of Ethical and Sustainable Leadership. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 373–383. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1704-4>
- Muzakki, M., Eliyana, A., & Muhtadi, R. (2019). Is Employee Performance Affected by Organizational Cuoture, Work Motivation and Organizational Citizenship Behavior (OCB): An Empirical Investigation. *IJIEEB: International Journal of Integrated Education, Engineering and Business*, 2(1), 36–42. <https://doi.org/10.29138/ijieeb.v2i1.810>
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JM/article/view/2371>
- Nursaidah, N., & Reskiputri, T. D. (2021). Pengaruh Tranformational Leadership, Work Environment Terhadap Employee Performance Dengan Islamic Motivation Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Jatim Syariah Cabang Jember). *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i1.4812>
- Onsardi, O., & Arkat, F. (2020). The Effect of Transformational Leadership Style and Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia. *Center for Open Science*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/gtw9z>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10->



2016-0085

- Pio, R. J., Nimran, U., Alhabsji, T., & Hamid, D. (2015). ... Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan [Influence of Spiritual (Development Research of <http://ojs.uph.edu/index.php/DJM/article/view/173>
- Pitaloka, I. (2020). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 25–31. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v9i01.49>
- Pressentin, M. (2022). Genuine Servant Leadership (GSL) Impacting Employee Motivation and Work Intentions. *Key Factors and Use Cases of Servant Leadership Driving Organizational Performance*, 54–88. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8820-8.ch002>
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606–1617. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>
- Purnomo, B. R., Eliyana, A., & Pramesti, E. D. (2020). The effect of leadership style, organizational culture and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as the intervening variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 446–458. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.68>
- Rohman, A., Eliyana, A., Purwana, D., & Hamidah. (2020). Individual and organizational factors' effect on knowledge sharing behavior. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), 38–48. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1\(3\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1(3))
- Sabila, F., & Firmansyah, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dimasa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 5(2), 377–386. [https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5\(2\).9516](https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5(2).9516)
- Salleh, S. S. M. M., Zubair, M. F., & Hamzah, A. W. (2018). Gender differences in leadership styles and its impact on employees' motivation. *International Journal of Management and Business Research*, 8(2), 86–97.
- Sari, E. K., Minarsih, M. M., & Gagah, E. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/580>
- Sari, T. D. R., & Fernando, Y. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Transformasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(1), 106. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i01.p08>
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & ... (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business* <http://journal.mahesacenter.org/index.php/ebmsj/article/view/3>
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & ... (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan* <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/2388>
- Situmorang, O., Mukhtar, M., & Yasin, M. (2020). The Effect Organizational Structure and Work Motivation on Vendor's Employee performance at Automotive Distributor in Indonesia. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 4(2), 84–93.



<https://doi.org/10.21009/jobbe.004.2.07>

- Sri Handayani. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Biak. Gema Kampus IISIP YAPIS Biak, 13(1), 1–7. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v13i1.57>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(March), 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Stefanovi , V., & Azemovi , N. (2019). Corelation Between Tranformational Leadership and Employee Motivation. *Knowledge International Journal*, 30(1), 45–54. <https://doi.org/10.35120/kij300145s>
- Strauss, K., Lepoutre, J., & Wood, G. (2017). Fifty shades of green: How microfoundations of sustainability dynamic capabilities vary across organizational contexts. *Journal of Organizational Behavior*, 38(9), 1338–1355. <https://doi.org/10.1002/job.2186>
- Subha, D., & Bhattacharya, S. (2021). The Impact of Training and Motivation on Employee Performance in the Banking Sector. *Revista Gestão Inovação e Tecnologias*, 11(4), 5501–5519. <https://doi.org/10.47059/revistageintec.v11i4.2575>
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/download/520/414>
- Sumiati, S. (2021). The Role of Motivation as Mediation in Improving Employee Performance in The Government of Surabaya City, East Java. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 23(1), 52–60. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.1.52-60>
- Tomczak, M. T. (2022). How can the work environment be redesigned to enhance the well-being of individuals with autism? *Employee Relations: The International Journal*. <https://doi.org/10.1108/er-12-2021-0535>
- Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*, 37(4), 1228–1261. <https://doi.org/10.1177/0149206310380462>
- Wulan, D., Arifudin, A., & Nurwijayanti. (2019). Improvement Of Employee Performance PT PLN (Persero) Area Merauke Reviewed from Work Discipline of Employees. *Proceedings of the International Conference on Social Science 2019 (ICSS 2019)*. <https://doi.org/10.2991/icss-19.2019.198>

