

LITERATURE REVIEW : PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PERUSAHAAN MANUFAKTUR

*Rivaldi Ibnu Sina¹, Nakita Syaila Labaika², Gina Amelia Oktaviani³, Meutia Muslim⁴,
Muhammad Maulana SH⁵*

¹ Universitas Nusa putra rivaldi.ibnu_mn22@nusaputra.ac.id

² Universitas Nusa putra nakita.syakila_mn22@nusaputra.ac.id

³ Universitas Nusa putra gina.amelia_mn22@nusaputra.ac.id

⁴ Universitas Nusa putra meutia.muslim_mn22@nusaputra.ac.id

⁵ Universitas Nusa putra muhammad.maulana_mn22@nusaputra.ac.id

Abstract: The benefits of transformational leadership for enhancing organizational performance in the manufacturing sector are covered in this literature. Effective leadership is crucial when dealing with technical advancements, changing market needs, and operational issues. Transformational leaders are capable of inspiring people to accomplish shared objectives because they possess qualities like a clear vision and motivational skills. This study evaluated the effects of transformational leadership on worker motivation and output through a review of the literature. The outcomes indicate that transformational leadership fosters a supportive work environment and increases innovation, productivity, and employee satisfaction. However, the culture of the organization and the leader's interpersonal abilities have a big impact on this leadership style.

Keywords: Employee performance¹, motivation², organizational culture³, leadership⁴

Abstrak: Literatur ini membahas bagaimana kepemimpinan transformasional dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi di industri manufaktur. Dalam menghadapi tantangan operasional, kemajuan teknologi, dan tuntutan pasar yang dinamis, kepemimpinan yang efektif sangat penting. Dengan atribut seperti visi yang jelas dan kemampuan untuk memotivasi, pemimpin transformasional dapat memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama. Dampak kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan dinilai dalam penelitian ini, yang melakukan tinjauan literatur. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan inovasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan meningkat dengan kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini, bagaimanapun, sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan keterampilan interpersonal pemimpin.

Kata Kunci: Budaya organisasi¹, Motivasi², Kinerja karyawan³, Kepemimpinan⁴

* E-mail penulis terkait: rivaldi.ibnu_mn22@nusaputra.ac.id

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kepemimpinan yang mampu membangkitkan semangat, mendorong dan mengkoordinasikan kelompok menuju visi bersama di tengah persaingan yang ketat. Hal ini semakin penting dalam industri manufaktur, di mana masalah operasional, kemajuan teknologi, dan perubahan permintaan pasar selalu menjadi masalah. Oleh karena itu, otoritas inspirasional atau transformasional semakin penting dalam industri manufaktur. Semangat yang luar biasa, visi yang jelas, dan kemampuan untuk mendorong orang lain untuk mencapai tujuan yang sama adalah semua ciri-ciri individu yang menonjol dalam gaya ini.. Mereka dapat meningkatkan kinerja tim dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung yang mendukung inovasi dan kreativitas (Akbar et al., 2024).

Setiap orang melamar pekerjaan berdasarkan kemampuan mereka. Untuk beberapa posisi, kandidat harus memiliki minimal beberapa tahun pengalaman kerja dalam bidang yang relevan. Ini menurunkan kemungkinan diterimanya pelamar. Pemimpin memiliki kekuatan besar yang mampu meningkatkan kesadaran dan semangat karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan untuk perusahaan karena mereka memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi karyawan untuk meningkatkan motivasi mereka dan membuat mereka lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru mereka (Laulita, 2021).

Kepemimpinan transformasional terdiri dari empat komponen utama: pengaruh ideal (disebut sebagai pengaruh ideal), motivasi inspiratif (disebut sebagai motivasi inspiratif), rangsangan intelektual (disebut sebagai rangsangan intelektual), dan pertimbangan individual (disebut sebagai pertimbangan individual). Pengaruh ideal mencakup perilaku pemimpin yang menjadi contoh moral dan profesional, yang menghasilkan rasa hormat dan kepercayaan dari pengikut. Motivasi inspiratif mencakup kemampuan pemimpin untuk Dorongan pemimpin untuk berinovasi dan kreatif, menantang kepercayaan umum, dan berpikir kritis dikenal sebagai rangsangan intelektual. Pertimbangan pribadi menunjukkan bagaimana pemimpin mendukung dan memperhatikan kebutuhan pengembangan individu tim. Penelitian empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional menguntungkan berbagai aspek kinerja organisasi, seperti inovasi, kepuasan kerja, produktivitas, dan komitmen organisasi. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan yang sesuai (Nafal et al., 2024).

Para pemimpin bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis dan pengembangan kepemimpinan. Dengan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi berbagai bagian dari kinerja organisasi, termasuk tanggung jawab pengambilan keputusan strategis dan pengembangan pemimpin. Pemahaman yang lebih baik tentang gaya kepemimpinan ini berdampak pada berbagai aspek kinerja organisasi,

memungkinkan mereka untuk mengubah dan memperbaiki pendekatan mereka secara sesuai (Hadiyatno Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Balikpapan & Timur n.d.).

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan seberapa besar gaya kepemimpinan transformasional, yang terdiri dari komponen seperti inspirasi, motivasi, dan visi yang jelas, berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi di manufaktur. Selain itu, penelitian ini akan memeriksa apakah pemimpin yang menggunakan pendekatan transformasional dapat membantu karyawan mereka mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik dan bagaimana gaya kepemimpinan transformasional itu sendiri meningkatkan kinerja organisasi. (Hadiyatno Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Balikpapan & Timur, n.d.).

Meskipun demikian, penerapan kepemimpinan transformasional penuh dengan tantangan. Keberhasilan kepemimpinan transformasional sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kondisi situasionalnya. Pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dan memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan visi dengan jelas, dan memiliki komitmen yang kuat untuk mendukung pengembangan individu dalam tim (Nafal et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode literatur review untuk mengkaji peran kepemimpinan transformasional di perusahaan Industri. Penelitian ini dikumpulkan dari jurnal-jurnal yang ada di

website <https://scholar.google.com/> dengan kata kunci Kepemimpinan transformasional, budaya perusahaan, dorongan karyawan, dan kinerja. Dalam penelitian ini mengambil sepuluh jurnal sebagai bahan perbandingan apakah peran kepemimpinan transformasional di sektor industri membawa pengaruh positif bagi karyawan, apakah membawa pengaruh baik terhadap efektifitas dan operasional di perusahaan. (Akbar et al., 2024). Tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk menemukan kerangka teori yang kuat yang akan digunakan untuk penelitian tambahan tentang topik ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional

Pengertian tentang kepemimpinan: Istilah-istilah arab untuk kepemimpinan adalah *Al riayah*, *Al imarah*, *Al qiyadah*, dan *Al za'amah*. Beberapa kata memiliki satu makna sehingga disebut *murodif* (sinonim). Kepemimpinan secara terminologi adalah Kemampuan untuk mengajak orang lain untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan. Sedangkan Istilah "transformasional" mengacu pada gaya kepemimpinan yang mendorong dan mendukung karyawannya. Kata "transformasi" berasal dari kata "mengubah", yang berarti mengubah sesuatu.

Salah satu elemen penting dalam setiap organisasi adalah kepemimpinan banyak penelitian telah menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat penting dalam mengembangkan organisasi (Nafal et al., 2024).). Hubungan antara bawahan dan

pemimpin mereka diukur oleh tingkat transformasionalnya. Efek transformasional seorang pemimpin termasuk rasa hormat, kekaguman, kepercayaan, dan kesetiaan bawahan. Bawahan juga termotivasi untuk melakukan lebih banyak daripada yang diharapkan (Nafal et al., 2024). Model Pengukuran Kinerja Berimbang (*Balanced Scorecard* - BSC) juga mencakup hubungan antara pemimpin transformasional dan kinerja organisasi. Dalam perspektif BSC, Bisnis dapat dipengaruhi oleh pemimpin transformasional melalui empat aspek utama: keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan. Pemimpin transformasional dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam setiap dimensi kinerja BSC dengan memberikan arahan yang jelas dan memotivasi bawahannya untuk berinovasi dan meningkatkan kualitas layanan (Hadiyatno

Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Balikpapan & Timur, n.d.).

Budaya Organisasi

Untuk bertahan hidup di dunia yang sangat kompetitif sekarang ini, seorang pemimpin yang kuat adalah penting. Namun demikian, tindakan, ide, nilai, kepercayaan, dan norma yang dipegang dan tercermin dalam budaya organisasi saat ini sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Jika pemimpin tidak dapat memanfaatkan kemampuan mereka untuk memimpin orang lain dengan cara yang berbeda, mereka tidak akan masuk ke dalam lingkaran perubahan. Sebaliknya, Pemimpin yang mempertimbangkan bagaimana mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya organisasi dan mengambil tindakan dalam arah ini akan bergerak menuju integrasi proses organisasi. dan memimpin perusahaan ke arah keunggulan (Putra & Surya, 2020).

Tabel 1. Tabel *literatur review*

No.	Penulis	Judul	Temuan Utama	Hasil
1.	Akbar et al., 2024	Analisis Kinerja dan Keberhasilan Organisasi dengan Kepemimpinan Kharismatik: Studi Kasus Industri Manufaktur	Gaya kepemimpinan transformasional, yang menggabungkan unsur-unsur seperti inspirasi, motivasi, dan visi yang jelas, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas organisasi di sektor manufaktur. Pemimpin yang mengikuti pendekatan ini memiliki kemampuan untuk menanamkan rasa percaya diri, menginspirasi motivasi, dan mengatasi hambatan untuk mencapai tujuan yang lebih ambisius. Mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inovatif, dan berorientasi pada tujuan yang pada akhirnya berdampak positif pada kemampuan organisasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan di seluruh tenaga kerja.	Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi karyawannya agar mencapai tujuan organisasi dengan lebih sukses. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memahami, menginspirasi, dan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformatif memiliki dampak positif pada kinerja organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inovatif, dan berorientasi pada tujuan. Kepemimpinan ini juga memperkuat hubungan dengan anggota tim dan menumbuhkan budaya kolaboratif. Selain itu, pemimpin berkomitmen untuk meningkatkan pertumbuhan karyawan melalui strategi pelatihan dan pertumbuhan, yang pada akhirnya berdampak positif pada efisiensi operasional dan pangsa pasar.
2.	Praditya, 2022	Mini Review Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi: Analisis dari International Journal of Social, Policy, and Law (IJOSPL).	1. Kepemimpinan transformasional bersama dengan motivasi dan idealnya memengaruhi budaya dan efektivitas organisasi. 2. Budaya organisasi berdampak positif pada kinerja organisasi. 3. Pemimpin yang menggunakan motivasi inspirasional dapat meningkatkan efektivitas organisasi dengan meningkatkan inovasi, komitmen, kepuasan kerja, dan kesehatan karyawan.	M-anajer perusahaan yang berbasis pengetahuan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, "motivasi yang ideal dan inspirasional", dan meningkatkan komitmen dan inovasi melalui budaya organisasi. Organisasi, kepuasan kerja, dan kesehatan karyawan, dan pada akhirnya, meningkatkan kinerja organisasi mereka sendiri. Karena pengaruh ideal, mereka lebih rentan terhadap aktivitas berisiko. Akibatnya, penetrasi dan efektivitas mereka meningkat, dan mereka

			4. . 5. Pengaruh ideal dari pemimpin berperan dalam menciptakan rasa kerjasama dan kepercayaan di antara karyawan, serta meningkatkan efektivitas organisasi.	memiliki kepercayaan karyawan yang lebih tinggi.
3.	Hadiyatno Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Balikpapan & Timur, n.d.	Studi Kasus Industri Manufaktur: Peran Pemimpin Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi	1. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi, mendorong, dan meningkatkan motivasi anggota timnya untuk mencapai tujuan yang lebih besar. 2. Budaya organisasi yang mendorong kreativitas dan kerja sama adalah kunci untuk meningkatkan kinerja perusahaan manufaktur. 3. Untuk meningkatkan efisiensi operasional, investasikan dalam pengembangan karyawan dan teknologi terbaru. 4. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dan meningkatkan komitmen mereka pada pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada kinerja perusahaan. 5. Untuk mencapai operasi Pengelolaan rantai pasokan yang efektif adalah bagian penting dari produksi yang optimal.	1. Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja manufaktur dengan menginspirasi dan memotivasi karyawan. 2. Kinerja yang lebih baik dipengaruhi oleh budaya perusahaan yang mendukung kreativitas dan kerja sama. 3. Hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim dapat meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen, yang mengarah pada kinerja yang lebih baik. 4. Investasi dianggap penting untuk memprioritaskan pengembangan keterampilan karyawan serta manajemen rantai pasokan yang efektif. 5. Keberhasilan kepemimpinan transformasional dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan seperti bagaimana suatu organisasi beroperasi dan keadaan pasar.
4.	Fatyandri & Shanty, 2022	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Manufaktur Kota Batam	Studi ini menemukan bahwa karyawan di perusahaan manufaktur di Kota Batam menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka karena kepemimpinan transformasional. Selain itu, motivasi inspiratif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.	Hasilnya menunjukkan bahwa: 1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (t-statistic 3,902, p-value 0,000). 2. Motivasi Inspiratif juga

			Hasil penelitian ini didapatkan dari pengujian data yang melibatkan 211 responden yang merupakan karyawan di tiga perusahaan besar di Batam	berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (t-statistic 3,265, p-value 0,001). 3. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (t-statistic 5,272, p-value 0,000). 4. Kepemimpinan Transformatif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (t-statistic 5,297, p-value 0,000). 5. Motivasi Inspiratif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (t-statistic 1,083, p-value 0,279). 6. Kepemimpinan Transformatif berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan yang difasilitasi oleh komitmen organisasi (t-statistic 3,116, p-value 0,002). 7. Motivasi Inspiratif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi (t-statistic 2,800, p-value 0,005). Nilai R-squared untuk kepuasan kerja adalah 0,711, menunjukkan bahwa model menjelaskan 71,1% variasi dalam kepuasan kerja.
5.	Surya Putri et al., 2021	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DAN KONFLIK KERJA-KELUARGA KARYAWAN INDUSTRI MANUFAKTUR	Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa jenis kelamin pemimpin berkaitan dengan tingkat konflik kerja-keluarga karyawan; atasan perempuan cenderung lebih transformatif dibandingkan atasan laki-laki. Selain itu, penelitian telah menemukan bahwa	Hasilnya menunjukkan bahwa: 1. Gaya kepemimpinan transformatif atasan tidak terkait dengan konflik kerja-keluarga karyawan secara umum. 2. Hubungan negatif antara dimensi dan gaya kepemimpinan

			gaya kepemimpinan transformasional atasan tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan konflik antara karyawan dan keluarga mereka di tempat kerja. Namun, terdapat korelasi antara beberapa elemen gaya kepemimpinan transformasional dengan masalah tertentu yang berkaitan dengan konflik kerja-keluarga, seperti penghalang keluarga terhadap stres kerja.	transformasional ditemukan. "family interference work-strain" (FIW-Strain). - Aspek konflik kerja-keluarga tertentu, FIW-Strain, dikaitkan dengan lima dari tujuh elemen gaya kepemimpinan transformasional: visi, pengembangan staf, kekuatan, pemikiran inovatif, dan contoh. - Dibandingkan dengan pemimpin laki-laki, pemimpin perempuan cenderung lebih transformasional. - Pemimpin transformasional dapat menjadi panutan bagi karyawan dalam mengatasi konflik peran antara pekerjaan dan keluarga. - Dukungan keluarga besar mungkin lebih berperan dalam mengurangi konflik kerja-keluarga. - Emosi dan perilaku atasan dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan.
6.	Maharani & Gunawan, 2023	Pengaruh BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI MANUFAKTUR INDONESIA	Menurut penelitian ini, budaya organisasi yang kuat dan positif memengaruhi kinerja pekerja di industri manufaktur Indonesia. Kepercayaan, nilai-nilai, norma, perilaku, praktik manajemen SDM, kepemimpinan, dan adaptasi budaya adalah elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Produksi yang lebih tinggi dikaitkan dengan budaya kerja yang kuat, kualitas kerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan di industri manufaktur Indonesia. Karena budaya perusahaan yang positif, karyawan menjadi lebih kreatif, inovatif, dan berdedikasi. Pada akhirnya, ini meningkatkan kinerja perusahaan.. Penelitian ini menekankan pentingnya praktik manajemen partisipatif, komunikasi efektif, dan kepemimpinan transformasional dalam

				membangun lingkungan kerja yang ramah.
7.	Putra & Surya, 2020	PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOYOTA AUTO 2000 DENPASAR	Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Toyota Auto 2000 Denpasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil analisis data menunjukkan Z hitung 7,349, lebih besar dari 1,96, dan VAF 26,4%. Ini menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki efek mediasi parsial pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Dampak dari Model Kepemimpinan Transformasional: Kepuasan kerja ditingkatkan secara signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional. (koefisien beta 0,643, signifikansi 0,000) dan kinerja karyawan (koefisien beta 0,473, signifikansi 0,000). Kepuasan Kerja sebagai Mediator: Kepuasan kerja berfungsi sebagai penghubung antara kepemimpinan transformasional dan prestasi pekerja dan kepuasan karyawan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. (koefisien beta 0,328, signifikansi 0,000). Rata-rata Kepuasan dan Kinerja Karyawan: Rata-rata kepuasan kerja karyawan adalah 3,96, dan rata-rata kinerja karyawan adalah 3,78, menunjukkan bahwa keduanya berada pada kategori baik. Analisis Data: Hasil analisis menunjukkan bahwa ada efek mediasi parsial dari kepuasan kerja, dengan nilai Z hitung 7,349, lebih besar dari 1,96, dan nilai VAF 26,4%. Keterbatasan Penelitian: Penelitian mencatat beberapa keterbatasan, seperti jumlah variabel yang terbatas dan penggunaan kuesioner yang mungkin

				tidak mencerminkan keadaan sebenarnya. 6. Saran untuk Manajemen: Saran untuk manajemen termasuk memberikan penghargaan, menyesuaikan gaji dengan beban kerja, dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
8.	Laulita, 2021	Pengaruh Integrasi Pemasok pada Kinerja Rantai Pasok Bisnis Manufaktur Batam dengan Moderasi Model Kepemimpinan Rantai Pasok Transformasional	Studi ini menemukan bahwa integrasi pemasok mempengaruhi kinerja rantai pasokan secara signifikan dan langsung, meskipun demikian, pendekatan kepemimpinan rantai pasokan transformasional tidak mengendalikan hubungan antara integrasi pemasok dan kinerja. Selain itu, kinerja rantai pasokan juga sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Kinerja rantai pasokan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh integrasi pemasok. 2. Tidak ada bukti bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi hubungan antara kinerja rantai pasokan dan integrasi pemasok yang moderat. 3. Kinerja rantai pasokan secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional.
9.	Nafal et al., 2024	Hakikat Kepemimpinan Transformasional	Temuan pada penelitian ini mencakup pemahaman mendalam mengenai hakikat kepemimpinan transformasional, yang dieksplorasi melalui metode kajian pustaka. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi komponen utama, dampak, serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional, serta memberikan panduan bagi pemimpin dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi mereka.	Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini mencakup pemahaman mendalam mengenai hakikat kepemimpinan transformasional, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mendorong keyakinan bawahan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, membangun komitmen, dan meningkatkan kinerja. Selain itu, kinerja berbagai organisasi, seperti produktivitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan inovasi, sangat diuntungkan oleh kepemimpinan transformasional.

10.	Sucipto et al., 2023	Peran OCB, Kepemimpinan Transformasional dan Digital pada Kinerja Organisasi Melalui Komitmen sebagai Variabel Mediasi	Menurut penelitian, OCB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan bisnis milik keluarga; variabel OCB menyumbang 89,6% dari variasi dalam tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Sementara kepemimpinan digital berdampak besar pada metrik kinerja, kepemimpinan transformasional berdampak kecil pada hasil kinerja.	Penelitian menunjukkan bahwa OCB memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan., dengan OCB menyumbang 89,6% dari variasi dalam tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Selain itu, kepemimpinan digital berdampak besar dan menguntungkan terhadap metrik kinerja, sedangkan kepemimpinan transformasional berdampak kecil.
-----	----------------------	--	--	--

KESIMPULAN

Di industri manufaktur, peningkatan kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Pemimpin dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan dengan empat elemen utama: pengaruh ideal, inspirasi, rangsangan kognitif, dan pertimbangan pribadi. Penelitian ini menemukan bahwa pemimpin yang inspiratif dan memotivasi tim meningkatkan produktivitas karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Pemimpin yang memahami dan menyesuaikan diri dengan budaya organisasi dapat mencapai tujuan strategis perusahaan dengan lebih cepat, meskipun ada kesulitan untuk menerapkannya.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, terutama di industri manufaktur. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya membantu karyawan merasa lebih bahagia di tempat kerja mereka, tetapi juga berfungsi sebagai penghubung antara kepuasan kerja dan kinerja mereka. Ini menunjukkan betapa pentingnya pemimpin

dalam membuat lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan yang kuat dan menyenangkan antara budaya organisasi. Penelitian ini menekankan bahwa budaya perusahaan yang kuat dan positif dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen karyawan. Meskipun motivasi inspiratif tidak menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan tingkat kepuasan karyawan secara langsung, pengaruh ini meningkat ketika dimediasi oleh kontribusi organisasi, yang menunjukkan bahwa kontribusi karyawan terhadap organisasi dapat memperkuat dampak dari motivasi inspiratif.

Terakhir, kepemimpinan transformasional tampaknya berkorelasi negatif dengan konflik kerja-keluarga tertentu, meskipun secara umum tidak ada bukti yang menunjukkan korelasi yang signifikan. Penelitian ini juga menekankan bahwa perilaku warga negara organisasi (OCB) sangat penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini

menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan transformasional sangat penting untuk

meningkatkan kinerja organisasi dan kepuasan karyawan, terutama dalam industri manufaktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. R. F., Farid, M. S., Pambudining, Z. C., & Putra, A. (2024). Analisis Efektivitas Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja dan Keberhasilan Organisasi: Studi Kasus Industri Manufaktur. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 16. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2549>
- Fatyandri, A. N., & Shanty, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Kota Batam. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 43. <https://doi.org/10.33087/eksis.v13i2.323>
- Hadiyatno Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Balikpapan, D., & Timur, K. (n.d.). Peran Pemimpin Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi : Studi Kasus Pada Industri Manufaktur. *Journal of International Multidisciplinary Research*. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>
- Laulita, N. B. (2021). Pengaruh Integrasi Pemasok pada Kinerja Rantai Pasok dengan Moderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Rantai Pasok pada Perusahaan Manufaktur diBatam. *JOURNAL OF INDUSTRIAL AND MANUFACTURE ENGINEERING*, 5(1), 20–29. <https://doi.org/10.31289/jime.v5i1.3724>
- Maharani, C., & Gunawan, A. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI MANUFAKTUR DI INDONESIA. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 2. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Nafal, Q., Maunah, B., & Patoni, A. (2024). *Hakikat Kepemimpinan Transformasional*. 3, 45–58. <https://doi.org/10.59841/ihsanika.v2i2.1361>
- Praditya, R. A. (2022). *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW (IJOSPL) Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review*.
- Putra, I. M. A., & Surya, I. B. K. (2020). PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOYOTA AUTO 2000 DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 405. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p01>
- Sucipto, I., Gunawan, A., Bangsa, P., Id, I. A., & Id, A. A. (2023). The Role of OCB, Transformational and Digital Leadership on Organizational Performance Through Commitment as a Mediating Variable Peran OCB, Kepemimpinan Transformasional Dan Digital Pada Kinerja Organisasi Melalui Komitmen Sebagai Variabel Mediasi. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 3). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Surya Putri, K., Ni Putu Adelia Kesumaningsari, dan, Raya Rungkut, J., Rungkut, K., Rungkut, K., & Timur, J. (2021). GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KONFLIK KERJA-KELUARGA KARYAWAN INDUSTRI MANUFAKTUR. In *Journal Psychology of Science and Profession* (Vol. 05, Issue 1).