

Transformational Leadership and Job performance: A systematic review using bibliometric methods

Fidyah Yuli Ernawati¹, Mahfudz²

¹ Faculty Economics and Business Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

² Faculty Economics and Business Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

Corresponding email: fidyah.yuli13@gmail.com

Received: September, 8, 2022

Revised: October, 19, 2022

Accepted: November, 5, 2022

Abstract. The development of transformational research publications on employee performance has gradually increased, and consistently increasing trend. Therefore, this study aims to analyze the scientific literature published in the field of transformational leadership research. Scopus database is used for collect literature on the field of transformational leadership based on keyword searches" results, and the study completed 203 valid journals for further analysis. Author then using the VOS viewer for data visualization purposes. The results show an increase literature on transformational leadership from 2016 to 2022. Various studies have been conducted on transformational leadership involving multi-author collaboration.

Keywords. transformational leadership, Job Performance, bibliometric analysis

INTRODUCTION

Dalam sebuah organisasi diperlukan suatu kepemimpinan yang memiliki landasan yang baik. Pemimpin adalah individu dengan kontribusi penting untuk menciptakan situasi yang kondusif dan mendukung dalam lingkungan kerja (Raelin, 2003). Kepemimpinan transformasional, yang didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang memotivasi karyawan untuk menggabungkan semangat, cita-cita, minat, dan nilai-nilai mereka dengan kepentingan organisasi, dan yang juga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dari yang diharapkan (Gottman et al., 1998), adalah salah satu konsep yang paling banyak diterima dalam literatur kepemimpinan. Seorang pemimpin transformasional, seperti yang dapat dipahami dari definisi, memiliki efek positif pada kinerja pekerjaan (Salanova et al., 2022).

Meskipun manajer dan perilaku kepemimpinan transformasional mereka adalah salah satu penentu utama kinerja pekerjaan, karakteristik seperti ciri kepribadian karyawan juga memainkan peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku mereka (Buil et al., 2019). Dalam penelitian kepemimpinan, penting untuk memasukkan dukungan pemimpin dalam model penelitian, karena literatur menyatakan bahwa kekurangan utama dalam penelitian kepemimpinan adalah didasarkan pada asumsi bahwa pemimpin bertindak sama dan menunjukkan dukungan yang sama terhadap semua karyawan (Molines et al., 2020). Namun, pemimpin membangun hubungan dengan karyawannya pada tingkat yang berbeda dan melakukan perilaku dukungan yang berbeda berdasarkan tingkat hubungan pribadi dengan karyawannya, serta waktu dan energi yang terbatas yang dia miliki. Dengan demikian, paradigma dominan bahwa pemimpin mempertahankan gaya kepemimpinan yang konsisten dengan karyawannya tidak valid (Gottfredson et al., 2020).

Dengan adanya fenomena ini maka didukung pula dengan beberapa hasil temuan penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformational berpengaruh terhadap kinerja pekerja menurut (Kammerhoff et al., 2019), (Eliyana et al., 2019), (Sürücü et al., 2022), (Saleem et al., 2019), (Patiar & Wang, 2016), (Rita et al., 2018), (Pradhan et al., 2018), (Burawat, 2019). Tetapi ada beberapa yang tidak memiliki pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pekerja, karena ada beberapa hal yang mempengaruhinya yaitu, lokasi penelitian, penentuan populasi dan sampel yang digunakan, waktu dalam penelitian sehingga hal ini ada beberapa hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformational tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja menurut (Park et al., 2021), (Ribeiro et al., 2018), (Alwali & Alwali, 2022).

Berdasarkan pemaparan-pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan tinjauan literatur yang berfokus pada literatur yang membahas mengenai pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *job Performance*. Namun, pada penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas mengenai *transformational leadership* dan *job performance* disertai variabel-variabel lain dalam penelitiannya masih terdapat keterbatasan pada penelitian, sehingga pemahaman ilmiah mengenai topik ini masih terbatas dan landasan teori yang lebih luas diperlukan untuk penelitian di masa mendatang. Tinjauan literatur ini bertujuan untuk mempertajam fokus tinjauan dalam menyajikan tinjauan literatur yang secara khusus membahas mengenai pengaruh *transformational leadership* terhadap *job performance*, maka pertanyaan peneliti adalah :

Q1 : Penelitian apa yang telah dilakukan tentang kepemimpinan transformational terhadap kinerja pekerja yang kurang dieksplorasi dalam literatur, segi definisi, teori, tema penelitian, metodologi dan konteks serta lokasi?

Q2 : bagaimana hubungannya antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pekerja ?

Q3 : Apa agenda penelitian masa depan tentang kepemimpinan transformational terhadap kinerja pekerja?

METHOD

Bagian ini membahas sifat tinjauan ini, metode penelitiannya dan strategi yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sifat penelitian ini adalah teoretis dan diklasifikasikan sebagai studi bibliografi yang menganalisis publikasi yang ada tentang subjek tertentu yaitu Kepemimpinan transformational dengan job performance. Penelitian ini terutama bertujuan untuk mencari informasi spesifik tentang apa yang sedang dipelajari untuk tujuan eksploratif. Oleh karena itu, mengikuti istilah analisis bibliometrik, data diperoleh dengan mencari publikasi dengan judul, abstrak, atau kata kunci yang berisi tema penelitian. Dalam penelitian ini, tema yang dikaji adalah kepemimpinan transformational dengan job performance. Data kriteria pertama diperoleh dari database Scopus menggunakan aplikasi Publish or Perish (PoP). Kriteria kedua dalam penelitian ini adalah menggunakan sumber dalam artikel tahun 2016-2022. Ketiga, data diperoleh dari artikel yang dipublikasikan di jurnal internasional bereputasi yang terindeks Scopus tahun 2018-2022. Studi ini menggunakan analisis kuantitatif (yaitu tinjauan sistematis menggunakan database dari 203 artikel).

Langkah 1: pencarian

pengambilan data Langkah pertama melibatkan pencarian dan pengambilan Tema dengan variabel kepemimpinan transformational dengan kinerja pekerja. Kata kunci dalam

melakukan pelacakan pada aplikasi Publish or Perish dan Google Scholar adalah “kemempimpinan transformational terhadap kinerja pekerja”.

Langkah 2 : pemilihan

artikel Untuk memastikan kualitas artikel dan validitas ulasan, digunakan tiga kriteria pencarian, yaitu universalitas artikel, kualitas publikasi, dan relevansi. Universalitas artikel diwakili oleh penggunaan “bahasa (Inggris),” sedangkan kualitas publikasi diwakili oleh “nilai indeks (misalnya Scimagojr),” “memiliki indeks kutipan yang baik” atau “jurnal non predator (beallist.weebly.com). Dengan kriteria tersebut, dipilih 203 artikel untuk dianalisis lebih lanjut, Semua artikel diterbitkan antara 2016 - 2022.

Langkah 3: digitalisasi artikel

Proses digitalisasi membutuhkan pemasukan dan penyimpanan data dari 203 artikel, yang meliputi informasi dari abstrak, kata kunci, tujuan penelitian, teori, metodologi dan setting penelitian (yaitu sektor/industri dan negara asal). Data disimpan dalam format Excel dan Access.

Langkah 4: pengolahan dan analisis

data Sebagai studi saat ini merupakan perpanjangan dari (Eliyana et al., 2019), cara pengelohanya yaitu dengan melihat temuan atau hasil-hail dari per artikel maka kita identifikasikan.

Definisi Kepemimpinan Transformational

Konsep kepemimpinan transformasional dipopulerkan pada tahun 1970-an oleh politik sosiolog Burns (1978), ang melihat pemimpin transformasional sebagai orang yang menginspirasi mereka karyawan atau pengikut untuk mencapai visi atau tujuan bersama. Dia menunjukkan, “Kepemimpinan ini terjadi ketika satu atau lebih orang berinteraksi dengan cara yang membuat pemimpin dan pengikut termotivasi satu sama lain untuk mencapai tingkat motivasi dan moral yang lebih tinggi.” Gaya kepemimpinan ini tergantung pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi pengikut untuk menjadi lebih efisien dan lebih etis (Burns, 1978). pemimpin transformasional terlihat memiliki karakteristik yang membedakan mereka dari yang lain. Mereka cangguh, termotivasi secara intelektual, dan selalu menginspirasi karyawan mereka, yang melampaui kepentingan mereka untuk mencapai visi organisasi mereka. Mereka mampu menunjukkan kemampuan pengikut mereka dan menginspirasi mereka untuk mengejar yang lebih baik masa depan (Bass, 1923). Burns, 1978: Kepemimpinan Transformasional adalah Kepemimpinan ini terjadi ketika satu atau lebih orang berinteraksi dengan cara yang membuat pemimpin dan pengikut termotivasi satu sama lain untuk mencapai tingkat motivasi dan moral yang lebih tinggi. Bass and Avolio, 1994: Kepemimpinan Transformasional adalah Stimulasi intelektual adalah sifat yang memberi pemimpin transformasional kemampuan untuk membangkitkan kesadaran dan pengakuan pengikut, sebagai serta keyakinan, nilai, dan kecerdikan mereka sendiri. Mekpor dan Dartey-Baah (2017); (Eliyana & Ma’arif, 2019): Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai manajerial kepemimpinan yang mengutamakan pengawasan, pengorganisasian, penugasan, pengendalian dan pemantauan kinerja setiap individu. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional akan memberikan penghargaan langsung kepada. Den Hartog dan Koopman, 2001; (Khalili, 2017) : Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan mencakup proses dimana satu orang dengan sengaja memberikan pengaruh atas orang lain untuk mengarahkan,

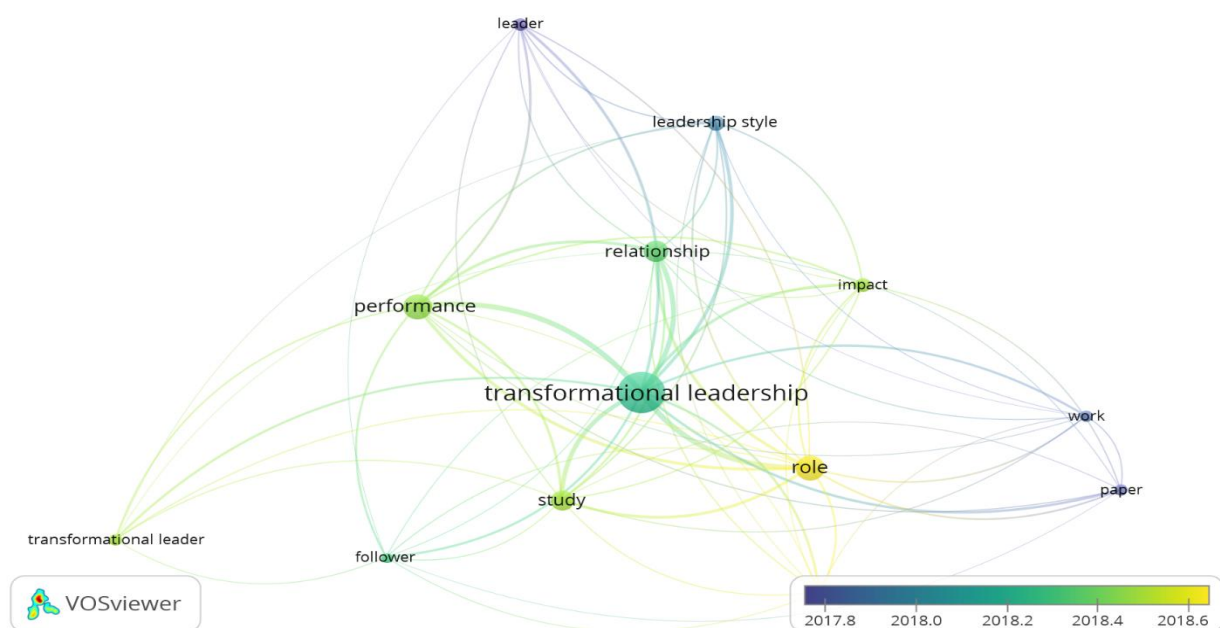
menyusun, dan memfasilitasi kegiatan dan hubungan dalam kelompok; selain itu, mereka berbeda dalam penekanannya pada perilaku gaya.

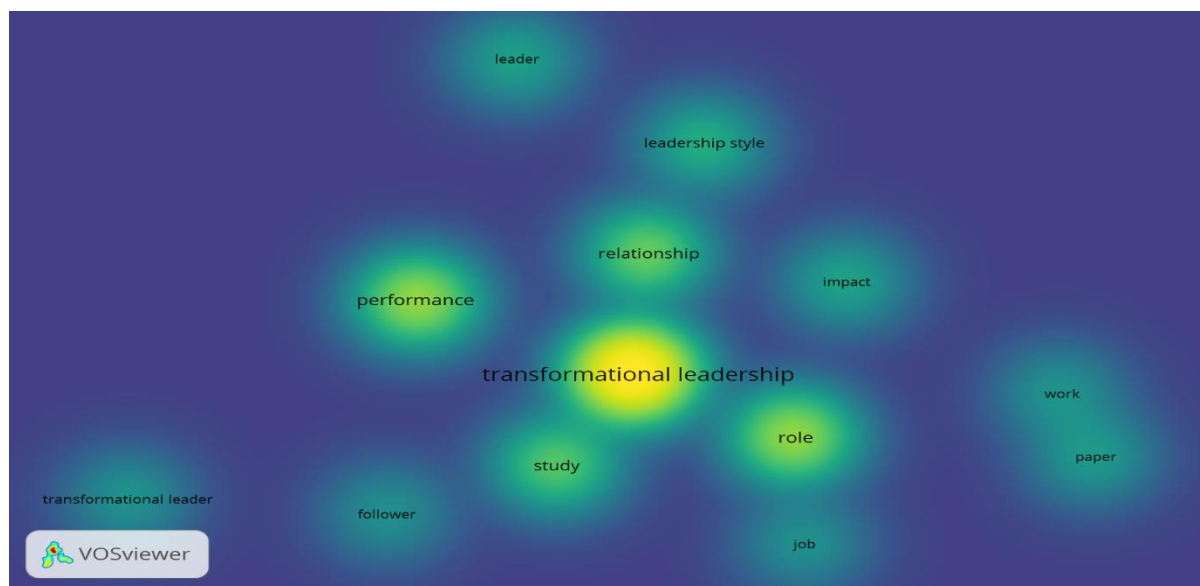
Secara umum, definisi lain oleh penulis lain tampak serupa. Tetapi ada perbedaan dari kalimat yang ditulis oleh para peneliti seperti berdasarkan dari para ahli yang menjadi acuan penelitiannya. Sehingga didalam kepemimpinan transformasional menggunakan beberapa variable seperti intelektual dan motivasi karyawan. Hal ini bisa diidentifikasi bahwa kepemimpinan transformasional bisa menggunakan variable intelektual dan motivasi untuk mempengaruhi kinerja pekerja.

Teori atau perspektif yang digunakan dalam Kepemimpinan transformational terhadap kinerja pekerja. Banyak penelitian telah mengeksplorasi teori dan faktor fundamental yang mempengaruhi Kepemimpinan transformational terhadap kinerja pekerja. Tinjauan literatur dari 203 artikel menunjukkan bahwa teori dan perspektif yang digunakan dalam studi ini adalah teori kepemimpinan transformational oleh Burns (1978) dan Bass (1985).

RESULTS AND DISCUSSION

Pada dasarnya dari 203 artikel variable yang sering digunakan adalah employee job performance, work performance, organization, behavior, work environment. Dengan hal ini dari beberapa artikel literatur yang di pake penelitian adalah variable kepemimpinan transformasional terhadap leadership style yang berdampak pada kinerja pekerja. (Buil et al., 2019), menurut (Eliyana et al., 2019), (Sürücü et al., 2022), (Patiar & Wang, 2016), (Rita et al., 2018), (Pradhan et al., 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Sehingga dalam membangun sebuah organisasi menjadi lebih maju dan baik maka diperlukanya gaya kepemimpinan yang sesuai dan baik.





CONCLUSION

Pada penelitian ini dapat di Tarik kesimpulan bahwa banyaknya variable yang biasa digunakan oleh para peneliti dalam meneliti kepemimpinan transformasional. Hubungan variable transformational leadership dengan job performance memiliki hubungan yang baik sehingga dalam organisasi diperlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan latar belakang organisasi agar kinerja pekerja akan baik.

Selain itu tema lain yang bisa digunakan adalah seperti variable OCB, Evidence, dan job characteristic, leadership style, transformational leader, follower dan relationship. Dari beberapa variable tersebut memiliki nilai kecil yang artinya masih sedikit peneliti menggunakan variable tersebut.

REFERENCES

- Raelin, J. A. (2003). *Creating leaderful organizations: How to bring out leadership in everyone*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Alwali, J., & Alwali, W. (2022). The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and performance: a test of the mediating role of job satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 43(6), 928–952. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2021-0486>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(June 2018), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Burawat, P. (2019). The relationships among transformational leadership, sustainable leadership, lean manufacturing and sustainability performance in Thai SMEs manufacturing industry. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 36(6), 1014–1036. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-09-2017-0178>
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the

- transformational leadership towards employee performance. In *European Research on Management and Business* Elsevier.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418300196>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
<https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>
- Gottfredson, R. K., Wright, S. L., & Heaphy, E. D. (2020). A critique of the Leader-Member Exchange construct: Back to square one. *Leadership Quarterly*, 31(6), 1013203.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.1013203>
- Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., Swanson, C., Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., & Swanson, C. (1998). Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions Published by : National Council on Family Relations Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5-22.
<https://doi.org/10.1002/job>
- Kammerhoff, J., Lauenstein, O., & Schütz, A. (2019). Leading toward harmony – Different types of conflict mediate how followers' perceptions of transformational leadership are related to job satisfaction and performance. *European Management Journal*, 37(2), 210-221. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.06.003>
- Khalili, A. (2017). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: The moderating role of emotional intelligence. *Leadership & Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2016-0269>
- Molines, M., El Akremi, A., Storme, M., & Celik, P. (2020). Beyond the tipping point: the curvilinear relationships of transformational leadership, leader-member exchange, and emotional exhaustion in the French police. *Public Management Review*, 00(00), 1-26.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1795231>
- Park, J., Han, S. J., Kim, J., & Kim, W. (2021). Structural relationships among transformational leadership, affective organizational commitment, and job performance: the mediating role of employee engagement. *European Journal of Training and Development*.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2020-0149>
- Patiar, A., & Wang, Y. (2016). The effects of transformational leadership and organizational commitment on hotel departmental performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(3), 586-608.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0050>
- Pradhan, S., Jena, L. K., & Bhattacharyya, P. (2018). Transformational leadership and contextual performance: Role of integrity among Indian IT professionals. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(2), 445-462.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2016-0186>
- Ribeiro, N., Yücel, İ., & Gomes, D. (2018). How transformational leadership predicts employees' affective commitment and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 1901-1917.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2017-0229>
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953-964.

<https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>

Salanova, M., Rodríguez-Sánchez, A. M., & Nielsen, K. (2022). The impact of group efficacy beliefs and transformational leadership on followers' self-efficacy: a multilevel-longitudinal study. *Current Psychology*, 41(4), 2024–2033. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00722-3>

Saleem, M. A., Bhutta, Z. M., Nauman, M., & Zahra, S. (2019). Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment: An emerging economy perspective. *International Journal of Bank Marketing*, 37(1), 303–322. <https://doi.org/10.1108/IJBM-02-2018-0037>

Sürücü, L., Maslakçi, A., & Sesen, H. (2022). Transformational leadership, job performance, self-efficacy, and leader support: testing a moderated mediation model. *Baltic Journal of Management*, 17(4), 467–483. <https://doi.org/10.1108/BJM-08-2021-0306>