

## ***ANALYSIS OF THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON WORK PRODUCTIVITY***

### **ANALISIS PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

**Ferdy Leuhery<sup>1\*</sup>, Heriswanto<sup>2</sup>, A. Ary Setyawan<sup>3</sup>, Agus Suyatno<sup>4</sup>, Carolina Ety  
Widjayanti<sup>5</sup>,**

Universitas Pattimura<sup>1</sup>

Universitas Lakidende<sup>2</sup>

STIKOM Yos Sudarso Purwokerto<sup>3,5</sup>

Universitas Duta Bangsa Surakarta<sup>4</sup>

[ferdyleuhery12@gmail.com](mailto:ferdyleuhery12@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [heriswanto.22@gmail.com](mailto:heriswanto.22@gmail.com)<sup>2</sup>, [arysetpr@stikom.ac.id](mailto:arysetpr@stikom.ac.id)<sup>3</sup>,  
[agus\\_suyatno@udb.ac.id](mailto:agus_suyatno@udb.ac.id)<sup>4</sup>, [carolinaety@stikom.ac.id](mailto:carolinaety@stikom.ac.id)<sup>5</sup>

#### ***ABSTRACT***

*Transformational leadership is a leadership style that has long been discussed in the context of management and organization. The purpose of this study was to analyze the effect of transformational leadership on work productivity. The research method used is a literature study or Library Research with a qualitative approach. The aim is to analyze the comparison of theories about the differentiation between current ratio and profitability ratio on the company's stock price with the help of related references in the literature review. Based on the literature review that has been carried out on the results and discussion from both national and international journals, the conclusions in this article are: Transformational Leadership affects Work Productivity. Good leadership in the form of Transformational Leadership is essentially able to improve the quality and productivity of employee performance in a work environment.*

**Keywords:** *Transformational leadership, work productivity*

#### **ABSTRAK**

*Transformasional leadership adalah gaya kepemimpinan yang telah lama diperbincangkan dalam konteks manajemen dan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Produktivitas Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literature atau Library Research dengan pendekatan kualitatif. Tujuannya adalah untuk menganalisis perbandingan teori-teori tentang diferensiasi antara current ratio dan profitability ratio pada harga saham perusahaan dengan berbantuan referensi terkait dalam review literature. Berdasarkan literature review yang sudah dilakukan pada hasil dan pembahasan baik dari jurnal nasional maupun internasional kesimpulan pada artikel ini adalah: Transformational Leadership berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Kepemimpinan yang baik berupa Transformational Leadership pada hakikatnya mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kinerja karyawan dalam suatu lingkungan kerja.*

**Kata kunci:** *Transformasional leadership, produktivitas kerja*

#### **PENDAHULUAN**

Transformasional leadership adalah gaya kepemimpinan yang telah lama diperbincangkan dalam konteks manajemen dan organisasi (Jyoti dan Dev, 2015). Gaya

kepemimpinan ini dikenal karena kemampuannya mempengaruhi karyawan secara positif dan kuat. Salah satu dampak paling signifikan dari transformational

leadership adalah peningkatan produktivitas kerja.

Sejak awal tahun 1980-an, konsep Transformational Leadership telah mendapatkan perhatian yang signifikan dalam literatur manajemen dan psikologi. Hal ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns dan kemudian dikembangkan oleh Bernard M. Bass. Transformational Leadership mencakup berbagai aspek, termasuk pemimpin yang memiliki visi yang kuat, kemampuan untuk memotivasi, memberikan inspirasi, dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai potensi mereka yang terbaik (Widyasari, Tri, 2021).

Dalam konteks pengaruh terhadap produktivitas kerja, Transformational Leadership dikenal karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk tumbuh, berkembang, dan berkontribusi secara maksimal. Pemimpin transformasional cenderung menciptakan ikatan yang kuat dengan karyawan mereka, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan penuh dedikasi. Mereka mendorong kreativitas dan inovasi dengan memberikan tantangan baru dan mempromosikan pemikiran kritis, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas di tempat kerja.

Pengaruh transformational leadership juga mencakup pemberian dukungan emosional dan pengembangan pribadi karyawan. Pemimpin dengan gaya ini sering memberikan perhatian yang lebih kepada kebutuhan individu, membantu mereka mengatasi hambatan, dan memberikan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri karyawan, tetapi juga memungkinkan mereka untuk menghadapi tugas-tugas yang lebih sulit dengan lebih baik, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Penting untuk memahami bahwa pengaruh Transformational Leadership terhadap produktivitas kerja tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melibatkan

faktor-faktor seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik. Para karyawan yang merasa diberdayakan dan diakui oleh pemimpin transformasional cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan kepuasan kerja yang tinggi telah terbukti berhubungan dengan peningkatan produktivitas.

### **Transformational Leadership**

*Transformational Leadership* merupakan pemimpin yang memiliki sikap proaktif dan senantiasa bertindak sebagai agen perubahan serta mengakomodir karyawannya untuk mencapai target Bersama (Busari, 2020). *Transformational Leadership* ini mampu mentransfer visi, memperkuat kreatifitas, mengembangkan asosiasi emosional karyawan dalam pencapaian tujuan (Jyoti dan Dev, 2015). Gaya Kepemimpinan berupa *Transformational Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang efektif dan berpengaruh dalam sebuah perubahan di organisasi (Middleton, 2015). Begitupun Basu yang menyebutkan bahwa kekuatan Transformational Leadership mampu mengubah pola pikir karyawan dalam mempercepat adanya perubahan dalam sebuah organisasi. (Islam et al., 2021)

Gaya Kepemimpinan *Transformational Leadership* seringkali diasosiasikan dengan sebuah visi dan penetapan pedoman dalam melakukan restrukturisasi organisasi, pengembangan kompetensi staf, peningkatan hubungan dengan pihak eksternal dengan memperluas jaringan dan konektifitas. Gaya kepemimpinan ini merupakan tipe yang efektif dalam mengoptimalkan inovasi digital yang merupakan ciri dari kepemimpinan transformasional. Penciptaan visi dan penetapan pedoman serta arah tujuan pada dasarnya dapat memicu motivasi karyawan. (Puni et al., 2018).

Menurut Asbari et al., (2021) Gagasan Transformasional dalam kepemimpinan pada dasarnya mencakup beberapa variabel: a) Pengaruh yang bersifat ideal, Pengaruh yang diidealkan dapat ditunjukkan dengan pemimpin yang karismatik dan senantiasa

menanamkan kebanggaan, rasa hormat dan trust sehingga karyawan akan menjadikan pemimpin mereka menjadi role model dalam organisasi b) Motivasi inspiratif, Variabel ini dapat direpresentasikan dengan adanya keterhubungan emosional antara pemimpin dan karyawan yang bersifat sederhana sehingga meningkatkan harapan dan optimisme dalam pencapaian tujuan. c) Intellectual Stimulation, Pemimpin bersikap proaktif dan secara kolektif bersama dengan karyawan dalam menyelesaikan masalah dalam sebuah organisasi d) Atribut Pimpinan yang ideal Pempimpin yang menjadi role model atau yang diidealkan merupakan agen perubahan dalam organisasi e) Persepsi Individu, enugasan secara individual yang diberikan oleh pimpinan, dimana individu merasa termotivasi untuk mengembangkan kompetensi dan menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang lebih tinggi.

Transformational Leadership telah banyak dikaji oleh peneliti sebelumnya di antaranya (Rina, 2019), (Surono et al., 2016), (Purwatmini et al., 2019), (Yeni ; Susilo, 2020), (Lilia et al., 2020), (Eka & Wibowo, 2021), (Setiarlan & Ahmadun, 2021), (Astari, 2016), dan (Eng Sun, Handi Aribowo, 2018)

### **Produktivitas Kerja**

Produktifitas kerja juga dapat didefinisikan sebuah kemampuan (ability) , mentalitas seseorang yang berupaya untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai melalui semangat dan etos kerja yang tinggi dalam pengembangan kompetensi diri, kualitas pekerjaan dan efisiensi atau merupakan komparasi antara hasil atau target yang ingin diperoleh dengan keseluruhan sumberdaya yang tersedia. (Widyasari, Tri, 2021). Beberapa argumentasi ilmiah yang berkaitan dengan produktifitas kerja pada esensinya sudah memberikan perspektif fundamental dalam memahami konsep produktifitas kerja.

Produktifitas kerja merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan dari ketersediaan sumber daya yang ada dalam suatu lingkungan kerja. Oktiani et al., (2019) dan

pada prinsipnya produktifitas dapat dicapai apabila terdapat kombinasi antara kreatifitas kerja dan pengetahuan kerja sebagaimana merupakan indikator produktifitas kerja yang dijelaskan oleh (Hamiddin & Taaha, 2021) dan jurnal Widyasari (Widyasari, Tri, 2021).

Produktivitas Kerja sudah diteliti sebelumnya oleh (Rachmawati et al., 2021), (Effect et al., 2020), (Faeni et al., 2021), (Simarmata, 2020), (Perdiyanti & Faeni, 2021), (Pasaribu & Anshori, 2021), (Darmawan Adi, 2020), (Gultom, 2021), (Rina, 2019), (Surono et al., 2016).

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah studi literature atau Library Research dengna pendekatan kualitatif. Tujuannya adalah untuk menganalisis perbandingan teori-teori tentang diferensiasi antara current ratio dan profitability ratio pada harga saham perusahaan dengan berbantuan referensi terkait dalam review literature. Literature yang digunakan adalah literature dari hasil penelitian atau review yang tersaji dalam artikel ilmiah berupatasi nasional dan internasional yang bersesuaian dengan manajemen sumber daya manusia. Semua artikel yang digunakan adalah bersumber dari mesin elektronik pencarian data literasi Mendeley dan Google scholar (Balqis, 2021). Alasan dilakukan penelitian kualitatif adalah penelitan tersebut memiliki sifat eksploratif. Sehingga kemudian dibahas lebih menyeluruh dengan bantuan Pustaka yang berhubungan dengan atau pustaka yang direview. , karena bagian tersebut adalah dasar perumusan hipotesis yang digunakan dalam perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan dari hasil penelitian sebelumnya untuk mengungkap kebenaran dari teori yang ada (Permatasari and Jaclani, 2021).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Gibson, Gaya Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja dimana pemimpin inspiratif akan memotivasi karyawannya dengan menerapkan beberapa hal yakni vision, inspirational communication, dan intellectual stimulation. Hal ini dipertegas oleh Rofiudin yang menyatakan bahwa variabel *Transformational Leadership* yang meliputi pemberian motivasi, instruksi pimpinan, perhatian pimpinan, dan pen delegasian pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, (Surono et al., 2016).

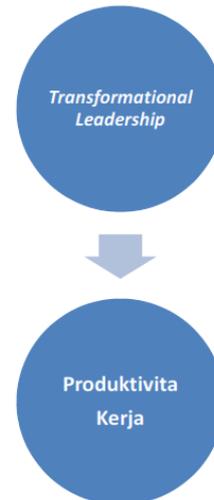
Sehubungan dengan hal tersebut, Ashad Arsyad dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik yang bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan dan keyakinan yang secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya kemampuan pimpinan dalam memahami karyawannya maka karyawan akan merasa lebih nyaman dan bekerja lebih luwes sehingga mampu mendapatkan hasil yang maksimal (Lilia et al., 2020) Kepemimpinan transformasional pada hakikatnya memotivasi bawahan untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Adanya pemberian motivasi tersebut memegang peranan penting dalam mendorong bawahan agar lebih produktif.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional akan mudah mencapai target atau tujuan organisasi. Pemimpin bisa memaksimalkan karyawan dengan mengembangkan kompetensi karyawannya. Sikap antusiasme, inisiatif, loyalitas dan kompetensi karyawan lainnya adalah nilai yang sulit diperoleh apabila pemimpin tidak mampu menjadi role model atau agen perubahan dalam sebuah lingkungan kerja. (Siwi & Sumampouw, 2015).

### *Transformational Leadership*

Terhadap produktivitas kerja sudah diteliti oleh (Rina, 2019), (Surono et al., 2016), (Purwatmini et al., 2019), (Yeni; Susilo, 2020), (Lilia et al., 2020), (Eka & Wibowo, 2021), (Setiarlan & Ahmadun, 2021), (Astari, 2016), dan (Eng Sun, Handi Aribowo, 2018).

Dari hasil dan pembahasan di atas maka kerangka konseptual penelitian ini disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

## PENUTUP

Berdasarkan literature review yang sudah dilakukan pada hasil dan pembahasan baik dari jurnal nasional maupun internasional kesimpulan pada artikel ini adalah: *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Kepemimpinan yang baik berupa *Transformational Leadership* pada hakikatnya mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kinerja karyawan dalam suatu lingkungan kerja.

## Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta kesimpulan pada artikel ini, penulis menyarankan untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda sehingga terdapat perbandingan pada hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun

- Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.4888>
- Astari, I. Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Di Universitas Pwiyatan Dhaha Kediri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Azizah, S. N., & Sri Wahyuningsih. (2020). Flexible Working Space (FWS) Solusi Kerja New Normal di Indonesia. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(2), 147–154. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i2.286>
- Burhanuddin. (2020). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *Madani Jurnal Politik Dan Kemasyarakatan*, 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.31219/osf.io/gkv6f>
- Darmawan Adi, S. (2020). Pengaruh Efektivitas Work From Home Terhadap Produktifitas Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1–7.
- Home, F., Productivity, O. N. E., & Industry, I. N. B. (2020). Impact of Career Progression on Employee Productivity in Banking Industry. *International Journal for Research in Engineering Application & Management*, 200, 386–391. <https://doi.org/10.35291/2454-9150.2020.0427>
- Elias, O. (2012). The impact of globalisation on human rights. *Amicus Curiae*, 2000(28). <https://doi.org/10.14296/ac.v2000i28.1385>
- Eng Sun, Handi Aribowo, I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Kebijakan Perusahaan Tentang Upah Pekerja Terhadap Produktifitas Kerja. *Jurnal Eksekutif*, 15(2), 334–355.
- Faeni, D. P., Faeni, R. P., & Hidayat, R. S. (2021). Analisis Pengaruh Social Distancing , Work from Home dan Aplikasi Video Call terhadap Produktivitas Organisasi : Studi Kasus pada Permukiman di DKI Jakarta ( The Effect of Social Distancing , Work from Home and Video Call Applications on Organizational P. 2(1), 11–18.
- Gultom, E. (2021). The Effect of Working From Home on The Productivity of Female Lecturers During Covid-19 Pandemic At Private Universities In Indonesia. *ADPEBI International Journal of Business and Social Science*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v1i1.37>
- Hamiddin, M. I. N., & Taaha, Y. R. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Hubungan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Makassar. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 307. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10458>
- Ida Ayu Bramasari dkk. (2018). Pengaruh motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, Faculty of Economic Departmen of Management Institute of Muhammadiyah.
- Irawati, E. (2019). Menyongsong Flexible Working Arrangement Bagi Asn. *Jurnal Analis Kebijakan*, 3(1), 108–113. <http://jak.lan.go.id/index.php/jurnalp-usaka/article/download/57/48/>
- Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2021). Mapping the relationship between transformational leadership, trust in leadership and employee championing behavior during organizational change. *Asia Pacific Management Review*, 26(2), 95–102. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.09.002>

- Jakiah, A., Sumardi, S., & Hidayat, R. (2018). Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 663–671. <https://doi.org/10.33751/jmp.v6i2.793>
- Jayanti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Smp/Mts Se-Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur Lampung. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, 3(1), 110–124.
- Laili, W. N. R., & Anwar, Moch. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1), 36–44.
- Lilia, W., Lombu, J. W., Napitupulu, P., Laoly, A. K., & Nainggolan, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Intertama Trikencana Bersinar Medan. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 4(1), 24. [https://doi.org/10.36841/cermin\\_unar.s.v4i1.569](https://doi.org/10.36841/cermin_unar.s.v4i1.569)
- Mulyani, E. U. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT . Berkat Anugrah Sejahtera Di Samarinda. *Borneo Student Research*, 2(2), 1254–1260.
- Oktiani, N., Kurniasari, R., & Utami, C. P. (2019). Pelatihan dan Budaya Kerja Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*, 19(2), 98–111.
- Perdiyanti, D. H., & Faeni, D. P. (2021). Analisis Pengaruh Work from Home , Digital Platform dan Aplikasi Rapat Online terhadap Produktivitas Kerja pada PT . Telkom Akses di Jakarta Barat ( Analyzing the Effect of Work from Home , Digital Platform and Online Meeting Applications on Work Producti. Penerbit Goodwood, 1(1), 9–16.
- Puni, A., Mohammed, I., & Asamoah, E. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: the moderating effect of contingent reward. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(4), 522–537. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2017-0358>
- Purwatmini, N., Sekretari, A., Touana, H., & Sekretari, A. (2019). Penerapan Motivasi Alderfer (ERG) Menggunakan Model Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 7(2).
- Rachmawati, R., Data, P., Lembaga, I., & Pengetahuan, I. (2021). Pengaruh Psikologis Selama WFH Terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan di Lingkungan PDDI-LIPI. *Visi Putaka*, 23(1), 23–32.
- Rifai, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2021). Keys To Successful Implementation of Flexible Working Space As a New Rormality in Public Organizations. *Business Review and Case Studies*, 2(1), 23–35. <https://doi.org/10.17358/brcs.2.1.24>
- Rina. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon. *Journal of Management*, 9(1), 14–24.
- Setiarlan, A., & Ahmadun, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Swadaya Utama. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 10(2), 141–155. <https://doi.org/10.52643/jam.v10i2.1127>
- Silviana, A., Komunikasi, F., & Telkom, U. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap

Produktivitas Karyawan Pada Outbound Call Di Pt . Infomedia Solusi Humanika Bandung the Effect of Transaksional Leadership Style and Organizational Culture on the Work Productivity of. E-Proceeding of Management, 5(1), 1010–1017.

Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 02(01), 73–82.