

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Grand Theory

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah *Organizational Behavior* (Perilaku Organisasi). Menurut Robbins, S. P., & Judge, (2019), perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur organisasi terhadap perilaku manusia dalam suatu organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi tidak hanya berfokus pada tindakan individu dalam lingkungan kerja, tetapi juga menjelaskan bagaimana interaksi antara pemimpin, karyawan, serta lingkungan organisasi dapat memengaruhi sikap, motivasi, dan hasil kerja. Oleh karena itu, *Organizational Behavior* menjadi landasan penting dalam memahami berbagai faktor yang memengaruhi keberhasilan organisasi melalui perilaku sumber daya manusia.

Perspektif Organizational Behavior, keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola perilaku individu dan kelompok agar selaras dengan tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang memiliki peran penting adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat membentuk perilaku kerja karyawan melalui pemberian arahan, penghargaan, evaluasi, maupun umpan balik sehingga mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan. Selain faktor kepemimpinan, perilaku organisasi juga memperhatikan aspek psikologis individu, seperti semangat, antusiasme, komitmen, dan passion dalam bekerja, karena faktor-faktor tersebut menjadi pendorong munculnya perilaku kerja yang produktif.

Berdasarkan *grand theory* tersebut, penelitian ini memandang bahwa *Transactional Leadership* merupakan salah satu bentuk perilaku kepemimpinan yang dapat memengaruhi perilaku kerja karyawan melalui mekanisme penghargaan, pengawasan, dan koreksi terhadap pelaksanaan tugas. Pengaruh kepemimpinan tersebut selanjutnya dapat meningkatkan *Entrepreneurial Passion*, yaitu dorongan psikologis berupa antusiasme dan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan memiliki passion yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan usaha yang lebih besar, lebih bertanggung jawab, serta mampu menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan *Employee Performance*, sehingga hubungan antara *Transactional Leadership*, *Entrepreneurial Passion*, dan *Employee Performance* dapat dijelaskan secara komprehensif melalui perspektif *Organizational Behavior*.

Organizational Behavior menjadi *grand theory* yang relevan dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan hubungan antara perilaku pemimpin, kondisi psikologis karyawan, dan hasil kerja yang dicapai dalam organisasi. Melalui teori ini dapat dipahami bahwa penerapan *Transactional Leadership* yang efektif tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap *Employee Performance*, tetapi juga dapat meningkatkan *Entrepreneurial*

Passion sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan tersebut. Oleh karena itu, *Organizational Behavior* menjadi dasar konseptual yang mendukung penyusunan model penelitian mengenai pengaruh *Transactional Leadership* terhadap *Employee Performance* melalui *Entrepreneurial Passion*.

2. *Employee Performance*

a. Pengertian *Employee Performance*

Menurut Koopmans *et al.*, (2021), *employee performance* menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai tujuan organisasi. Tingginya *employee performance* akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan, kualitas pelayanan, loyalitas pelanggan, serta keberhasilan organisasi dalam mencapai target bisnis. Sebaliknya, rendahnya *employee performance* dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, rendahnya kualitas kerja, hingga menurunnya daya saing perusahaan di tengah persaingan industri modern. Oleh karena itu, peningkatan *employee performance* menjadi aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Robbins (2019), menjelaskan bahwa *employee performance* merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan dibandingkan dengan standar yang ditentukan

organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *employee performance* merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Performance*

Menurut Mangkunegara (2021), faktor-faktor yang memengaruhi *employee performance* terdiri dari:

- 1) Kemampuan (*Ability*). Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik kemampuan intelektual maupun keterampilan teknis. Kemampuan yang baik akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, kemampuan menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, motivasi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.
- 3) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan

dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif akan mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas secara lebih efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menghambat pencapaian kinerja.

- 4) Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan cara atau gaya yang diterapkan pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan hubungan kerja yang baik, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

c. Indikator *Employee Performance*

Menurut Robbins, (2019), indikator *employee performance* terdiri dari:

- 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan tingkat ketelitian, kerapian, dan kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar perusahaan serta meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Oleh karena itu, kualitas kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karyawan.

- 2) Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja merupakan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif tanpa

mengurangi kualitas hasil kerja, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

- 3) Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal atau batas waktu yang telah ditentukan. Penyelesaian tugas secara tepat waktu menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.
- 4) Efektivitas Kerja. Efektivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya organisasi, seperti waktu, tenaga, dan fasilitas kerja, secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal. Karyawan yang bekerja secara efektif mampu menyelesaikan tugas dengan efisien serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Koopmans *et al.*, (2021), membagi *employee performance* menjadi (4) empat indikator, yaitu:

- 1) *Task Performance* (Kinerja Tugas). *Task performance* merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas utama yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dimensi ini berkaitan dengan pencapaian target pekerjaan, kualitas hasil kerja, serta kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Semakin baik

karyawan menjalankan tugas pokoknya, maka semakin tinggi pula kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, *task performance* menjadi salah satu indikator utama dalam menilai kinerja karyawan.

- 2) *Contextual Performance* (Kinerja Kontekstual). *Contextual performance* merupakan perilaku kerja yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang baik meskipun tidak secara langsung berkaitan dengan tugas utama. Dimensi ini mencerminkan kesediaan karyawan untuk bekerja sama, membantu rekan kerja, menjaga hubungan yang harmonis, serta menunjukkan inisiatif dalam bekerja. Perilaku tersebut dapat meningkatkan efektivitas kerja tim dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, *contextual performance* menjadi bagian penting dalam penilaian kinerja individu.

- 3) *Adaptive Performance* (Kinerja Adaptif)

Adaptive performance adalah kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, baik perubahan teknologi, prosedur, maupun tuntutan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan adaptasi yang baik mampu mempelajari hal baru, menghadapi tantangan, serta tetap mempertahankan kinerja secara optimal. Kemampuan ini sangat diperlukan agar organisasi dapat menghadapi perubahan yang dinamis. Oleh karena itu, *adaptive performance* menjadi salah satu dimensi penting dalam mengukur kinerja karyawan.

- 4) *Counterproductive Work Behavior* (Perilaku Kerja Kontraproduktif). *Counterproductive work behavior* merupakan perilaku yang dapat menghambat efektivitas organisasi dan menurunkan produktivitas kerja. Perilaku ini meliputi tindakan yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan, seperti menunda pekerjaan, datang terlambat, atau mengabaikan tanggung jawab. Semakin tinggi perilaku kontraproduktif yang dilakukan karyawan, maka semakin rendah tingkat kinerjanya. Oleh sebab itu, dimensi ini digunakan untuk menilai perilaku yang berpotensi memberikan dampak negatif terhadap organisasi.

Menurut Rabindra *et al.*, (2017) ada 3 (tiga) indikator employee performance yaitu:

- 1) *Task Performance* (Kinerja Tugas). *Task performance* merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas utama yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dimensi ini menekankan pada penyelesaian pekerjaan secara efektif, efisien, dan tepat waktu dengan tetap memperhatikan kualitas hasil kerja. Semakin baik karyawan menyelesaikan tugas pokoknya, maka semakin tinggi pula kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, *task performance* menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan seorang karyawan.
- 2) *Adaptive Performance* (Kinerja Adaptif). *Adaptive performance* merupakan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri

terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, baik perubahan teknologi, metode kerja, maupun tuntutan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan adaptasi yang baik akan lebih mudah mempelajari hal-hal baru, menyelesaikan permasalahan, dan tetap mempertahankan kinerja meskipun menghadapi situasi yang berubah. Kemampuan ini sangat penting agar organisasi mampu bertahan dan berkembang di lingkungan yang dinamis.

- 3) *Contextual Performance* (Kinerja Kontekstual). *Contextual performance* merupakan perilaku positif karyawan yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif meskipun tidak termasuk dalam tugas pokoknya. Dimensi ini mencakup kemauan untuk bekerja sama, membantu rekan kerja, menunjukkan inisiatif, serta menjaga hubungan kerja yang baik. Perilaku tersebut mampu meningkatkan efektivitas kerja tim dan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, *contextual performance* menjadi pelengkap penting dalam mengukur kinerja karyawan.

Menurut Pandi Afandi (2018), *employee performance* mempunyai

3 (tiga) indikator yaitu :

- 1) Hasil Kerja (*Work Results*). Hasil kerja merupakan pencapaian yang diperoleh karyawan setelah melaksanakan tugas dan

tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Indikator ini menunjukkan sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Semakin baik hasil kerja yang ditunjukkan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki. Oleh karena itu, hasil kerja menjadi salah satu ukuran utama dalam menilai keberhasilan seorang karyawan.

- 2) Perilaku Kerja (*Work Behavior*). Perilaku kerja merupakan sikap dan tindakan yang ditunjukkan karyawan selama melaksanakan pekerjaannya. Indikator ini mencerminkan bagaimana karyawan mematuhi aturan organisasi, menunjukkan tanggung jawab, bekerja sama dengan rekan kerja, serta memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Perilaku kerja yang positif akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Sifat Pribadi (*Personal Traits*). Sifat pribadi merupakan karakteristik individu yang memengaruhi cara karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator ini mencakup berbagai sifat positif seperti kejujuran, tanggung jawab, kreativitas, dan kemampuan memimpin yang dapat mendukung efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki sifat pribadi yang baik cenderung mampu bekerja secara profesional, mudah beradaptasi, serta memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

3. *Transactional Leadership*

a. Pengertian *Transactional Leadership*

Organisasi kepemimpinan menjadi faktor penting dalam mengarahkan serta mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin memiliki peran dalam memberikan arahan, motivasi, pengawasan, serta evaluasi terhadap pekerjaan karyawan agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik. Salah satu gaya kepemimpinan yang sering diterapkan dalam organisasi adalah *transactional leadership* atau kepemimpinan transaksional.

Menurut Bernard M. Bass (1985), *transactional leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui pemberian penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) berdasarkan pencapaian kerja karyawan. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin memberikan arahan yang jelas mengenai target pekerjaan yang harus dicapai oleh bawahan.

Menurut Bruce J. Avolio *et al.* (2003) *transactional leadership* merupakan bentuk kepemimpinan yang berfokus pada proses pengawasan, pengendalian, dan evaluasi terhadap pekerjaan bawahan untuk memastikan tujuan organisasi dapat tercapai sesuai standar yang telah ditentukan. Pemimpin *transaksional* cenderung menggunakan sistem penghargaan dan koreksi terhadap kesalahan yang dilakukan bawahan. Pendekatan kepemimpinan ini menekankan pentingnya

kejelasan peran, pembagian tugas, serta penyampaian ekspektasi kerja sejak awal sehingga setiap karyawan memahami tanggung jawab yang harus dijalankan. Melalui proses pemantauan yang dilakukan secara berkelanjutan, pemimpin dapat memberikan umpan balik terhadap hasil kerja bawahan dan segera melakukan tindakan perbaikan apabila ditemukan penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan.

Menurut Bass *et al.*, (2003), *transactional leadership* terdiri dari beberapa indikator utama yaitu *contingent reward*, *management by exception active*, dan *management by exception passive*. Gaya kepemimpinan ini menekankan kepatuhan terhadap aturan organisasi, pencapaian target kerja, serta hubungan kerja yang didasarkan pada pertukaran antara pemimpin dan bawahan. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *transactional leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui pemberian penghargaan, pengawasan, evaluasi, serta tindakan koreksi guna meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Transactional Leadership*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *transactional leadership* menurut (Bernard M. Bass 1985) dan (Bruce J. Avolio *et al.*, 2003) meliputi :

- 1) *Contingent Reward*. Pemimpin memberikan penghargaan kepada bawahan yang mampu mencapai target kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.
- 2) *Management by Exception Active*. Pemimpin secara aktif melakukan pengawasan terhadap pekerjaan bawahan dan segera mengambil tindakan apabila ditemukan kesalahan atau penyimpangan.
- 3) *Management by Exception Passive*. Pemimpin memberikan tindakan koreksi atau sanksi setelah terjadi kesalahan atau masalah dalam pekerjaan.

c. Indikator *Transactional Leadership*

Menurut (Bernard M. Bass 1985) dan (Bruce J. Avolio *et al.*, 2003) , indikator *transactional leadership* terdiri dari:

- 1) Pemberian Penghargaan (*Contingent Reward*). *Contingent reward* merupakan perilaku pemimpin dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil mencapai target atau menunjukkan kinerja yang baik. Penghargaan dapat berupa bonus, insentif, promosi, maupun pujian sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerja. Pemberian penghargaan dilakukan berdasarkan pencapaian yang telah ditetapkan organisasi sehingga mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Dengan demikian, *contingent reward* dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

- 2) *Active Management by Exception. Active Management by Exception* merupakan perilaku pemimpin yang secara aktif mengawasi pelaksanaan pekerjaan karyawan untuk memastikan tugas berjalan sesuai dengan standar organisasi. Pemimpin akan segera mengidentifikasi kesalahan atau penyimpangan yang terjadi dan memberikan arahan atau tindakan korektif sebelum masalah berkembang lebih besar. Pendekatan ini bertujuan untuk menjaga kualitas pekerjaan, meminimalkan kesalahan, serta memastikan target organisasi dapat tercapai secara efektif.
- 3) *Passive Management by Exception. Passive Management by Exception* merupakan perilaku pemimpin yang hanya bertindak ketika terjadi kesalahan, penyimpangan, atau masalah dalam pelaksanaan pekerjaan. Pemimpin cenderung tidak melakukan pengawasan secara aktif selama pekerjaan berlangsung dan membiarkan bawahan bekerja sesuai tanggung jawabnya. Tindakan korektif baru diberikan apabila standar kinerja tidak tercapai atau muncul pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini lebih bersifat reaktif daripada proaktif dalam mengelola kinerja karyawan.
- 4) *Laissez-Faire Leadership. Laissez-Faire Leadership* merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan yang sangat besar kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan dan mengambil keputusan. Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin cenderung tidak banyak melakukan pengawasan, pengarahan, maupun intervensi terhadap aktivitas kerja karyawan. Pemimpin

lebih memilih memberikan kepercayaan penuh kepada bawahan untuk mengatur tugas, menentukan cara kerja, serta menyelesaikan tanggung jawab sesuai kemampuan masing-masing. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan gaya kepemimpinan ini sangat bergantung pada tingkat kompetensi, kedewasaan, dan kemandirian karyawan.

Menurut MacKenzie, Podsakoff & Rich, (2001) indikator *transactional leadership* terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

- 1) *Contingent Reward Behavior* (Perilaku Imbalan Kontingen). Leader memberikan penguatan positif berupa *Contingent Reward Behavior*, yaitu sejauh mana pemimpin secara konsisten mengakui dan memberi imbalan ketika bawahan mencapai performa sesuai harapan. Pada konsistensi & kejelasan perilaku *reward* itu sendiri sebagai sesuatu yang bisa diamati dan diukur langsung dari sudut pandang bawahan bukan cuma "ada sistem imbalan".
- 2) *Contingent Punishment Behavior* (Perilaku Hukuman Kontingen). Diukur menggunakan delapan item yang mengukur sejauh mana pemimpin memberikan *rewards* dan *punishments* secara konsisten dan transparan kepada karyawan, berdasarkan keterkaitan antara performa dan konsekuensinya. Dimensi ini secara eksplisit memisahkan "sisi hukuman" sebagai indikator independen.

Menurut Pearce & Sims (2002), terdapat 3 indikator *Transactional Leadership* yaitu:

- 1) *Contingent Personal Reward* (Penghargaan Personal). *Contingent personal reward* merupakan perilaku pemimpin dalam memberikan penghargaan yang bersifat non-material kepada bawahan atas keberhasilan mereka dalam mencapai target atau menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Penghargaan tersebut dapat berupa pujian, pengakuan, apresiasi, maupun umpan balik positif yang diberikan secara langsung oleh pemimpin kepada karyawan. Bentuk penghargaan ini bertujuan untuk membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusinya sehingga mampu meningkatkan rasa percaya diri, motivasi kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Dengan adanya penghargaan personal yang diberikan secara adil dan konsisten, karyawan akan terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kinerjanya.
- 2) *Contingent Material Reward* (Penghargaan Material). *Contingent material reward* merupakan perilaku pemimpin dalam memberikan penghargaan yang bersifat material atau finansial kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pencapaian target kerja yang telah ditentukan. Penghargaan tersebut dapat berupa bonus, insentif, komisi, kenaikan kompensasi, maupun bentuk penghargaan ekonomi lainnya yang diberikan berdasarkan hasil kerja karyawan. Sistem penghargaan ini menekankan adanya hubungan yang jelas antara prestasi kerja dengan imbalan yang diterima sehingga mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, disiplin, dan

berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Semakin jelas sistem penghargaan yang diterapkan, semakin tinggi pula motivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik.

- 3) *Active Management by Exception* (Pengawasan Aktif terhadap Penyimpangan). *Active management by exception* merupakan perilaku pemimpin yang secara aktif melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan bawahan untuk memastikan seluruh aktivitas berjalan sesuai dengan standar dan target organisasi. Pemimpin secara terus-menerus memantau proses kerja, mengidentifikasi kesalahan atau penyimpangan sejak dini, serta segera memberikan arahan, evaluasi, maupun tindakan korektif apabila ditemukan masalah. Pendekatan ini bertujuan untuk mencegah terjadinya kesalahan yang lebih besar, menjaga kualitas hasil kerja, serta memastikan bahwa setiap karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan yang aktif, pemimpin dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja sekaligus mendorong tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

4. *Entrepreneurial Passion*

a. Pengertian *Entrepreneurial Passion*

Entrepreneurial passion merupakan dorongan emosional yang kuat dalam diri individu untuk menjalankan, mengembangkan, dan

mencapai keberhasilan dalam aktivitas kewirausahaan maupun pekerjaan yang dilakukan. *Passion* menjadi salah satu faktor penting karena dapat meningkatkan semangat, kreativitas, motivasi, dan komitmen individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam dunia organisasi, karyawan yang memiliki *entrepreneurial passion* cenderung lebih aktif, inovatif, dan memiliki antusiasme tinggi dalam bekerja sehingga mampu memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan.

Menurut Vallerand *et al.* (2003) *passion* merupakan kecenderungan kuat seseorang terhadap aktivitas yang disukai, dianggap penting, dan dilakukan secara berulang sehingga menjadi bagian dari identitas diri individu. Sementara itu, Cardon *et al.* (2009) menjelaskan bahwa *entrepreneurial passion* adalah perasaan positif yang intens terhadap aktivitas kewirausahaan yang berkaitan dengan identitas individu sebagai seorang pelaku usaha atau pekerja yang inovatif.

Menurut Baum dan Locke (2004), *entrepreneurial passion* merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk bekerja dengan penuh semangat, menunjukkan ketekunan, serta memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Passion tersebut membuat individu tetap berusaha memberikan kinerja terbaik meskipun menghadapi berbagai hambatan dan risiko. Melalui semangat dan kegigihan tersebut, individu akan lebih mudah

mempertahankan motivasi kerja, meningkatkan kreativitas, serta mencapai keberhasilan secara berkelanjutan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *entrepreneurial passion* merupakan rasa semangat, kecintaan, dan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan atau aktivitas tertentu sehingga mendorong individu untuk bekerja lebih optimal, kreatif, dan memiliki komitmen tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Entrepreneurial Passion*

Menurut Cardon *et al.* (2009) *entrepreneurial passion* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) *Passion for Inventing*. Merupakan semangat individu dalam menciptakan ide, inovasi, maupun solusi baru yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi. Individu yang memiliki indikator ini cenderung berpikir kreatif dan mampu menemukan cara kerja yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Semangat untuk menciptakan juga mendorong individu agar terus mengembangkan gagasan baru sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, indikator ini mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan inovasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- 2) *Passion for Founding*. Merupakan keinginan kuat individu untuk memulai, membangun, dan mengembangkan suatu organisasi atau pekerjaan agar dapat berjalan dengan baik. Individu yang memiliki

indikator ini akan menunjukkan inisiatif, keberanian mengambil tanggung jawab, serta komitmen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semangat tersebut mendorong individu untuk berpartisipasi aktif dalam setiap proses pekerjaan. Oleh karena itu, indikator ini mencerminkan kesungguhan individu dalam membangun dan mengembangkan organisasi.

- 3) *Passion for Developing*. Merupakan dorongan individu untuk terus mengembangkan kemampuan diri, meningkatkan kualitas pekerjaan, serta mendukung kemajuan organisasi. Individu yang memiliki indikator ini memiliki kemauan untuk belajar, beradaptasi terhadap perubahan, dan memperbaiki kompetensi yang dimiliki. Upaya tersebut dilakukan agar mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik dari waktu ke waktu. Dengan demikian, indikator ini menunjukkan komitmen individu untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

c. Indikator *Entrepreneurial Passion*

Menurut Vallerand *et al.* (2003) indikator *entrepreneurial passion* terdiri dari:

- 1) *Harmonious Passion*. Kondisi ketika individu menyukai pekerjaannya secara sukarela sehingga mampu menikmati pekerjaan tanpa merasa tertekan. *Passion* ini mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

- 2) *Obsessive Passion*. Kondisi ketika individu memiliki dorongan yang sangat kuat terhadap pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi bagian penting dari identitas dirinya. Passion ini membuat individu memiliki dedikasi dan komitmen tinggi terhadap pekerjaannya.

Menurut Cardon *et al.*, (2009) ada 3 (tiga) indikator *entrepreneurial passion* yaitu:

- 1) *Passion for inventing* (Semangat untuk Menciptakan). *Passion for inventing* merupakan semangat individu dalam menghasilkan ide, gagasan, atau solusi baru yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Individu dengan dimensi ini memiliki antusiasme untuk berpikir kreatif, menemukan cara kerja yang lebih efektif, serta berkontribusi dalam menciptakan inovasi di lingkungan kerja. Semangat untuk menciptakan tersebut mendorong individu agar terus mengembangkan kemampuan dan memberikan nilai tambah bagi organisasi melalui ide-ide yang dimiliki.
- 2) *Passion for Founding* (Semangat untuk Membangun). *Passion for founding* merupakan semangat individu untuk memulai, membangun, dan mewujudkan suatu inisiatif yang memberikan manfaat bagi organisasi. Individu dengan dimensi ini memiliki dorongan untuk mengambil langkah awal dalam menyelesaikan pekerjaan, mengoordinasikan berbagai sumber daya yang tersedia, serta berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan tugas. Semangat

tersebut mencerminkan keinginan untuk memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3) *Passion for Developing* (Semangat untuk Mengembangkan).

Passion for developing merupakan semangat individu untuk terus mengembangkan kemampuan diri, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan mendukung kemajuan organisasi. Individu dengan dimensi ini memiliki keinginan untuk belajar, memperbaiki proses kerja, serta beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Semangat untuk berkembang tersebut mendorong individu agar terus memberikan kontribusi yang lebih baik sehingga dapat mendukung keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

Menurut Baum & Locke (2004) ada 3 (tiga) indikator *entrepreneurial passion* yaitu:

1) *Passion for Work* (Semangat terhadap Pekerjaan). *Passion for work*

merupakan kondisi ketika seorang entrepreneur memiliki gairah, antusiasme, dan dorongan yang kuat dalam menjalankan pekerjaannya. Individu yang memiliki *passion for work* akan menikmati aktivitas yang dilakukan, merasa bersemangat dalam menyelesaikan tugas, serta terdorong untuk terus memberikan kinerja terbaik. Semangat tersebut muncul dari motivasi yang berasal dari dalam diri sehingga individu tidak hanya bekerja untuk memperoleh keuntungan, tetapi juga karena merasa pekerjaannya bermakna dan memberikan kepuasan pribadi. Dengan adanya

passion for work, entrepreneur akan lebih mudah mempertahankan motivasi, meningkatkan kreativitas, dan berupaya mencapai tujuan usahanya secara berkelanjutan.

- 2) *Persistence* (Ketekunan). *Persistence* merupakan kemampuan entrepreneur untuk tetap gigih, pantang menyerah, dan terus berusaha menghadapi berbagai hambatan dalam menjalankan usaha. Individu yang memiliki *persistence* tinggi akan melihat tantangan sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang, sehingga tetap konsisten dalam mencapai tujuan meskipun menghadapi kegagalan atau tekanan.
- 3) *Commitment* (komitmen). *Commitment* merupakan tingkat kesungguhan dan keterikatan individu terhadap pekerjaan maupun tujuan usaha yang ingin dicapai. Entrepreneur
- 4) yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan tanggung jawab, konsistensi, serta kesediaan untuk mengalokasikan waktu, tenaga, dan sumber daya demi mencapai keberhasilan usaha.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
H1					
1.	Salameh-Ayanian, Lakkis, Al Maalouf, & Makki (2025). <i>Leading Through Uncertainty: How Transformational and Transactional Leadership Shape Employee Satisfaction and Performance in Lebanese NGOs. Administrative Sciences (MDPI).</i>	Apakah <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh terhadap Employee Performance pada organisasi non-profit?	X = <i>Transactional Leadership</i> Y = Employee Performance	Kuantitatif menggunakan survei dan dianalisis dengan PLS-SEM.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Penerapan sistem penghargaan, pengawasan, serta evaluasi yang jelas mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.
2.	Nur Atika, Tatit Diansari Reskiputri, & Septy Holisa Umamy (2025). <i>Transactional Leadership, Motivation, and Competence Effects on Employee Performance.</i>	Apakah <i>Transactional Leadership</i> memengaruhi <i>Employee Performance</i> ?	X = <i>Transactional Leadership</i> Y = Employee Performance	Penelitian kuantitatif menggunakan survei dan analisis regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Transactional Leadership</i> tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> , sedangkan motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal individu.
3.	Khautal Khafidh Muslim Aliventyno & Ian Nurpatria Suryawan (2025). <i>Pengaruh Transformational, Transactional, Autocratic, Democratic, Delegating Leadership terhadap Employee Performance.</i>	Apakah <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh terhadap Employee Performance?	X = <i>Transactional Leadership</i> Y = Employee Performance	Penelitian kuantitatif menggunakan metode survei dengan analisis statistik inferensial.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Transactional Leadership</i> memberikan pengaruh positif terhadap Employee Performance. Pemimpin yang menetapkan target kerja yang jelas serta memberikan penghargaan sesuai pencapaian mampu meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4.	Robert Sanjaya Sembiring, Prihatin Lumbanraja, & Yeni Absah (2025). <i>The Influence of Occupational Safety and Health and the Application of Transactional Leadership on Employee Performance Through Work Discipline.</i>	Apakah <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh terhadap Employee Performance melalui disiplin kerja?	X = <i>Transactional Leadership</i> Y = Employee Performance	Penelitian kuantitatif menggunakan metode survei dan dianalisis dengan SEM-PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh positif terhadap Employee Performance. Kepemimpinan yang menerapkan penghargaan dan pengawasan secara konsisten mampu meningkatkan

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Indonesian Journal of Business Analytics.				disiplin kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
5.	Khan <i>et al.</i> (2024) <i>The Effect of Transactional Leadership on Employee Performance</i> Jurnal Ilmiah Manajemen dan Ekonomi, ResearchGate	Apakah <i>transactional leadership</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel X: <i>Transactional Leadership</i> Variabel Y: <i>Employee Performance</i>	Kuantitatif	<i>Transactional leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui sistem <i>reward</i> dan pengawasan kerja.
6.	Sari <i>et al.</i> 2024 <i>The Effect of Transactional Leadership, Creative Self- Efficacy on Innovative Work Behavior and Employee Performance</i> Jurnal Ilmiah Manajemen Organisasi dan SDM, ResearchGate	Apakah <i>Transactional Leadership</i> mempengaruhi Employee Performance dalam organisasi modern?	X: <i>Transactional Leadership</i> Y: <i>Employee Performance</i>	Kuantitatif (survey), analisis regresi/SE M	<i>Transactional Leadership</i> terbukti meningkatkan <i>Employee Performance</i> dengan dukungan variabel lain seperti <i>self- efficacy</i> .
7.	Wijaya <i>et al.</i> 2024 <i>Transactional Leadership and Employee Performance in Organizations.</i> Jurnal Ilmiah Business and Management Studies, Universitas Pelita Harapan, Volume 3 Nomor 1.	Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?	X: <i>Transactional Leadership</i> Y: <i>Employee Performance</i>	Kuantitatif (survey), analisis regresi	Gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> dalam organisasi.
8.	Lama, Aryal & Shrestha (2024) <i>The Influence of Leadership Styles</i>	Apakah gaya kepemimpinan <i>Transactional Leadership</i>	X = <i>Transactional Leadership,</i>	Kuantitatif	Penelitian menemukan bahwa <i>Transactional</i>

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>on Employee Performance: Transformational, Transactional and Ethical Leadership. Business Ethics and Leadership, Volume 8, Issue 2, halaman 152–163, Academic Research and Publishing UG (Germany),</i>	berpengaruh terhadap <i>Employee Performance?</i>	$Y = \text{Employee Performance}$		<i>Leadership</i> mampu meningkatkan <i>Employee Performance</i> . Karyawan yang memperoleh target kerja dan sistem penghargaan yang jelas cenderung menunjukkan produktivitas kerja yang lebih tinggi.
9.	Wahyuni <i>et al.</i> (2024) <i>The Influence of Transactional Leadership on Innovative Work Behavior and Its Impact on Employee Performance. International Journal of Economics and Management Research (IJEMR)</i> , Volume 3, Nomor 3, Desember 2024, halaman 417–425.	Apakah <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Performance?</i>	$X = \text{Transactional Leadership}$ $Y = \text{Employee Performance}$	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i> . Kepemimpinan yang efektif mendorong perilaku kerja inovatif yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
10.	Hutama <i>et al.</i> (2024) <i>“The Effect of Transactional Leadership on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction”</i> Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, ResearchGate.	Apakah <i>transactional leadership</i> mempengaruhi kinerja karyawan?	X: <i>Transactional Leadership</i> Y: <i>Employee Performance</i>	Kuantitatif (survey)	Berpengaruh signifikan

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
11.	Ummi Wahyuni, Fathorrahman, Zainurrafiqi, & Nurul Hidayati (2024). <i>The Influence of Transactional Leadership on Innovative Work Behavior and Its Impact on Employee Performance.</i>	Apakah <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> dan <i>Employee Performance</i> ?	X = <i>Transactional Leadership</i> ; Z = <i>Innovative Work Behavior</i> ; Y = <i>Employee Performance</i>	Kuantitatif dengan pendekatan SEM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> . Selain itu, <i>Innovative Work Behavior</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i> . Kepemimpinan transaksional yang memberikan arahan, penghargaan, dan pengawasan secara konsisten mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
12.	Prasetyo & Zakik (2024). <i>Driving Islamic Work Performance from Transactional Leadership and the Mediation Role of Job Satisfaction in Sharia Retails.</i>	Apakah <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Islamic Work Performance</i> melalui <i>Job Satisfaction</i> ?	X = <i>Transactional Leadership</i> ; Z = <i>Job Satisfaction</i> ; Y = <i>Islamic Work Performance</i>	Kuantitatif menggunakan SEM-PLS	Hasil penelitian membuktikan bahwa <i>Transactional Leadership</i> memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Islamic Work Performance</i> . <i>Job Satisfaction</i> juga terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					hubungan tersebut, sehingga peningkatan kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus kinerja karyawan pada sektor ritel syariah.
13.	Garzón-Lasso, Serrano-Malebrán, Arenas-Arango, & Molina (2024). <i>Full Range Leadership Style and Its Effect on Effectiveness, Employee Satisfaction, and Extra Effort</i> . Frontiers in Psychology.	Apakah <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh terhadap efektivitas kerja, kepuasan kerja, dan extra effort karyawan?	X = <i>Transactional Leadership</i> Y = <i>Employee Effectiveness, Satisfaction, Extra Effort</i>	Kuantitatif (PLS-SEM)	<i>Transactional Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja serta extra effort karyawan. Sistem penghargaan dan pengawasan aktif meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi.
14.	Kebe, Kahl, & Liu (2024). <i>Charting Success: The Influence of Leadership Styles on Driving Sustainable Employee Performance in the Sierra Leonean Banking Sector</i> . Sustainability (MDPI).	Apakah <i>transactional leadership</i> memengaruhi <i>employee performance</i> ?	X = <i>Transactional Leadership</i> ; Y = <i>Employee Performance</i>	Kuantitatif (903 responden)	<i>Transactional leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> , meskipun pengaruh <i>transformational leadership</i> lebih kuat. Penelitian menegaskan bahwa sistem <i>reward</i> dan pengawasan tetap meningkatkan kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
15.	Bambang Perkasa Alam, Cicih Ratnasih, & Darwati Susilastuty (2023) The Effect of <i>Transactional Leadership</i> and Burnout on Employee Performance	Apakah <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> ?	X1 = <i>Transactional Leadership</i> X2 = <i>Burnout</i> Y = <i>Employee Performance</i>	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 38 responden dan dianalisis menggunakan SPSS 21.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Selain itu, Burnout juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> . Kepemimpinan transaksional yang menerapkan penghargaan, SOP yang jelas, dan pengawasan mampu meningkatkan kualitas serta efektivitas kinerja karyawan.
16.	Nguyen <i>et al.</i> (2023) <i>Leadership Style and Employee Performance</i> . Jurnal Ilmiah Psikologi dan Manajemen SDM, Frontiers in Psychology, Volume 14.	Bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan?	Variabel X: <i>Transactional Leadership</i> Variabel Y: <i>Employee Performance</i>	Kuantitatif (survey & regresi)	Gaya kepemimpinan meningkatkan motivasi kerja dan berdampak pada kinerja karyawan.
17.	Sakti, O. P., Kurniawati, D. T., & Rahayu, M. (2023). <i>The Effect of</i>	Apakah <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh terhadap	X: <i>Transactional Leadership</i> Y: <i>Employee Performance</i>	Kuantitatif menggunakan survei dan dianalisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Transactional Leadership</i>

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Transformational and Transactional Leadership on Employee Performance Mediated by Innovative Work Behavior.</i> Devotion: Journal of Community Service and Research, Vol. 4.	<i>Employee Performance</i> baik secara langsung maupun melalui <i>Innovative Work Behavior?</i>		dengan SEM-PLS.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> . Pemimpin yang mampu memberikan arahan, penghargaan, dan pengawasan secara efektif dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
18.	Ayulina Pithalona, Eniarti Ismu Wijayanto, & Gita Sugiyarti (2023) The Influence of <i>Transactional Leadership Style</i> and Employee Competence on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable	Pengaruh <i>Transactional Leadership</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	$X = \text{Transactional Leadership}$ $Y = \text{Employee performance}$	Penelitian kuantitatif menggunakan metode survei terhadap 73 responden. Data dianalisis menggunakan PLS-SEM.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>transactional leadership style</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Selain itu <i>transactional leadership</i> juga meningkatkan <i>job satisfaction</i> yang selanjutnya berdampak pada peningkatan <i>employee performance</i> .
19.	Mochamat Arif Andriansyah, Achmad Sudiro Himmiyatul Amanah Jiwa Juwita (2023) <i>Employee Performance as</i>	Apakah <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i> melalui	$X = \text{Transactional Leadership}$ $Y = \text{Employee Performance}$	Kuantitatif, SEM	<i>Transactional Leadership</i> meningkatkan <i>Organizational Commitment</i> yang berdampak pada peningkatan

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Mediated by Organisational Commitment Between Transactional Leadership and Role Ambiguity</i>	<i>Organizational Commitment?</i>			<i>Employee Performance.</i>
20.	Pratama <i>et al.</i> 2023 <i>Transactional Leadership: Employee Performance and Organizational Performance (Literature Review)</i> Jurnal Ilmiah Mnajemen dan Bisnis, ResearchGate	Bagaimana pengaruh <i>Transactional Leadership terhadap Employee Performance?</i>	X: <i>Transactional Leadership</i> Y: <i>Employee Performance</i>	Kualitatif (<i>literature review</i>)	<i>Transactional Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil kajian literatur.</i>
21.	Alfian Ahmad Abiansyah & Ketut Sunaryanto (2023) The Influence of Transformational and <i>Transactional Leadership Styles on Employee Performance Is Moderated by Psychological Capital</i>	Pengaruh <i>Transactional Leadership terhadap Employee Performance</i>	X = <i>Transactional Leadership</i> Y = <i>Employee Performance</i>	Penelitian kuantitatif menggunakan an <i>SmartPLS.</i>	<i>Hasil penelitian menunjukkan bahwa transactional leadership berpengaruh positif terhadap employee performance. Psychological capital juga berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh transactional leadership terhadap employee performance sehingga karyawan mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal.</i>
22.	Rizal Kurniawan, Aniek Rumijati, & Kenny Roz	Pengaruh <i>Transactional Leadership</i>	X = <i>Transactional Leadership</i>	Penelitian kuantitatif menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(2023) The Influence of Transformational and Transactional Leadership on Employee Performance Moderated by Social Support	terhadap Employee Performance	$Y = \text{Employee Performance}$	an path analysis.	<i>transactional leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> . Social support memperkuat hubungan tersebut sehingga kinerja karyawan meningkat secara optimal.
23.	Asman, Syafrina, & Wirawan (2022). The Effect of Transformational and Transactional Leadership Style on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable.	Apakah <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Work Motivation</i> ?	$X = \text{Transactional Leadership}$ $Z = \text{Work Motivation}$ $Y = \text{Employee Performance}$	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan SEM-PLS untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> . Selain itu, <i>Work Motivation</i> terbukti menjadi variabel intervening yang memperkuat hubungan tersebut. Kepemimpinan transaksional yang diterapkan melalui pemberian penghargaan, arahan yang jelas, serta pengawasan yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
24.	Enjang Kusnadi (2022). <i>Transactional Leadership Styles on Employee Performance.</i>	Apakah <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i> ?	$X = \text{Transactional Leadership}$ $Y = \text{Employee Performance}$	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dianalisis menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh <i>Transactional Leadership</i> terhadap <i>Employee Performance</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> . Penerapan sistem penghargaan, pengawasan aktif, serta evaluasi yang dilakukan oleh pemimpin mampu meningkatkan disiplin, produktivitas, dan kualitas hasil kerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif.
25.	Sri Handayani, Suharnomo, & Edy Rahardja (2022). <i>Transactional Leadership, Well-Being Support, OCB-Altruism, and Employee Performance: Testing Their Relationship.</i>	Apakah <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i> melalui dukungan kesejahteraan dan OCB-Altruism?	$X = \text{Transactional Leadership}$ $Z_1 = \text{Well-Being Support}$ $Z_2 = \text{OCB-Altruism}$ $Y = \text{Employee Performance}$	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dianalisis menggunakan SEM untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i> . Selain itu, dukungan kesejahteraan dan perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB-Altruism) berperan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					transaksional terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penerapan kepemimpinan transaksional, semakin tinggi pula kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.
26.	Nurlina (2022). <i>Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance.</i>	Apakah <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Work Satisfaction</i> ?	X = <i>Transactional Leadership</i> Z = <i>Work Satisfaction</i> Y = <i>Employee Performance</i>	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data dilakukan menggunakan SEM-PLS untuk menguji hubungan antarvariabel penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Transactional Leadership</i> memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> . Kepemimpinan transaksional juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, budaya organisasi, komitmen, dan kompensasi turut mendukung hubungan tersebut sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
27.	Setiani & Azhar Rizaldy (2022) <i>Transactional Leadership on</i>	Pengaruh <i>Transactional Leadership</i> terhadap	X = <i>Transactional Leadership</i>	Penelitian kuantitatif menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>transactional</i>

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Employee Performance: Job Satisfaction as a Moderating Variables	Employee Performance	$Y = \text{Employee Performance}$	an PLS-SEM.	<i>leadership</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Selain itu, job satisfaction memperkuat hubungan antara <i>transactional leadership</i> dan employee performance sehingga penerapan kepemimpinan transaksional menjadi lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
28.	Dwi F. Karya, R. R. Mardhotillah, & L. A. Sahrin (2021). <i>Transactional Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Commitment to Employee Performance on Collection Section of Bank X Surabaya.</i>	Apakah <i>Transactional Leadership Style</i> berpengaruh terhadap Employee Performance baik secara langsung maupun melalui Job Satisfaction dan Organizational Commitment?	$X =$ <i>Transactional Leadership Style</i> $Z1 = \text{Job Satisfaction}$ $Z2 =$ Organizational Commitment $Y = \text{Employee Performance}$	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap karyawan bagian Collection Bank X Surabaya. Data dianalisis menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) untuk menguji hubungan langsung dan tidak	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Transactional Leadership Style</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Selain itu, Job Satisfaction dan Organizational Commitment berperan dalam meningkatkan pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penerapan sistem penghargaan,

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				langsung antarvariabel.	arahan, dan pengawasan oleh pemimpin, semakin tinggi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.
29.	Agron Hoxha (2019). <i>Transformational and Transactional Leadership Styles on Employee Performance. International Journal of Humanities and Social Science Invention.</i>	Apakah <i>transactional leadership</i> berpengaruh terhadap employee performance?	X = <i>Transactional Leadership</i> Y = Employee Performance	Kuantitatif (survei, 333 responden)	<i>Transactional leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Pemimpin yang memberikan <i>reward</i> , arahan, dan evaluasi yang jelas mampu meningkatkan kinerja karyawan.
30.	Banks <i>et al.</i> (2020) <i>Transactional Leadership and Employee Performance.</i> Jurnal Ilmiah Leadership and Organizational Studies, Sage Journals, Volume 31 nomor 4.	Apakah <i>transactional leadership</i> berpengaruh terhadap employee performance?	X : <i>Transactional Leadership</i> , Y : <i>Employee Performance</i>	Meta Analys	<i>Transactional leadership</i> berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui <i>reward</i> dan evaluasi kerja.
31.	Michelle She Min Ngo & Siti Khadijah Zainal Badri (2025) <i>transactional leadership and Job Crafting Among Millennials in SMEs: The</i>	Apakah <i>Entrepreneurial Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>entrepreneurial passion</i> pada karyawan milenial yang bekerja di SMEs?	X = <i>transactional Leadership</i> ; Z = <i>Entrepreneurial Passion</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>transactional Leadership</i> mampu meningkatkan <i>entrepreneurial passion</i> karyawan milenial.

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					Semakin tinggi penerapan Entrepreneurial Leadership oleh pemimpin, semakin tinggi pula Work Passion yang dimiliki karyawan.
32.	Gökhan Kerse (2025) <i>From Transformational Leadership Tendency to Digital Entrepreneurship Intention: The Serial Mediation of Entrepreneurial Passion and Intention</i> Jurnal Ilmiah SAGE Open, Volume 15 Nomor 4 (2025), SAGE Publications.	Apakah kepemimpinan <i>transactional</i> berpengaruh terhadap <i>Entrepreneurial Passion</i> ?	X = <i>Transactional Leadership Tendency</i> , Z = <i>Entrepreneurial Passion</i>	Kuantitatif (Process Macro Hayes Model 6)	<i>Transactional Leadership Tendency</i> terbukti meningkatkan <i>Entrepreneurial Passion</i> . Individu yang memiliki karakteristik kepemimpinan yang kuat cenderung menunjukkan tingkat passion.
33.	Sembiring <i>et al.</i> (2024) "The Effect of Leadership on Work Motivation" Jurnal Ilmiah Human Resource Management , AIBPM Journals, Volume 7 Nomor 1.	Apakah leadership mempengaruhi motivasi kerja?	X: <i>Transactional Leadership</i> Z: <i>Entrepreneurial passion</i>	Kuantitatif (survey, SEM)	Leadership berpengaruh positif terhadap <i>entrepreneurial passion</i> . Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan semangat dan komitmen kerja karyawan.
34.	Xu Ran <i>et al.</i> (2024) " <i>The Impact of Transactional Leadership on entrepreneurial passion The Mediating Role of</i> "	Apakah leadership mempengaruhi kerja?	X: <i>Transactional Leadership</i> Z: <i>entrepreneurial passion</i>	Kuantitatif (survey, SEM)	<i>Transactional leadership</i> meningkatkan <i>entrepreneurial passion</i> karyawan. Keterlibatan kerja yang tinggi

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>entrepreneurial passion”</i> Jurnal Ilmiah <i>Organizational Behavior and Leadership Studies</i> , ResearchGate.				mendorong peningkatan performa kerja secara keseluruhan.
35.	Yozgat <i>et al.</i> (2016) <i>The Effects of Entrepreneurial Passion and Leadership Style on Entrepreneurial Intention in Turkish University Students</i> <i>Issues in Business Management and Economics (IBME)</i> , Vol. 4 No. 2, Maret 2016, hlm. 9–17.	X = <i>Leadership Style</i> , Z = <i>Entrepreneurial Passion</i>	Kuantitatif dengan survei pada mahasiswa universitas di Turki	Kuantitatif	<i>Leadership Style</i> berpengaruh positif terhadap <i>Entrepreneurial Passion</i> . Semakin baik kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, dukungan, dan inspirasi, semakin tinggi semangat, antusiasme, serta keterlibatan individu dalam menjalankan aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya.
36.	Schulte-Holthaus & Kuckertz (2024) <i>How Life Context Affects Entrepreneurs' Passion and Performance</i>	Bagaimana <i>entrepreneurial passion</i> memengaruhi <i>performance</i> ? Bagaimana konteks kehidupan memengaruhi hubungan <i>entrepreneurial passion</i> dan <i>performance</i> ?	Z: <i>Entrepreneurial Passion</i> Y : <i>Employee Performance</i>	Kuantitatif menggunakan data survei entrepreneur dan dianalisis dengan pendekatan statistik multivariat.	<i>Entrepreneurial passion</i> terbukti berkaitan dengan peningkatan <i>employee performance</i> .
37.	Yuqi Tu <i>et al.</i> (2023). <i>Obsessive Passion, Opportunity Recognition, and</i>	Apakah <i>Obsessive Passion</i> berpengaruh terhadap	Z = <i>Entrepreneurial Passion</i> Y = <i>Employee Performance</i>	Kuantitatif (AMOS, 208 responden)	<i>Obsessive Passion</i> terbukti berpengaruh positif terhadap <i>Employee</i>

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<i>Performance. Opportunity Recognition memediasi hubungan tersebut, sedangkan Fear of Failure berperan sebagai moderator.</i>
38.	Arianna Biraglia & Vikas Kadile (2023) <i>The Role of Entrepreneurial Passion in Employee Performance</i> Jurnal Ilmiah Entrepreneurial and Business Research, ScieneDirect, Volume 28 Nomor 2.	Bagaimana pengaruh <i>passion</i> terhadap kinerja karyawan?	Variabel Z: <i>Entrepreneurial Passion</i> Variabel Y: <i>Employee Performance</i>	Kuantitatif (SEM)	Passion meningkatkan work engagement yang berdampak langsung pada kinerja karyawan
39.	Frederik Riar <i>et al.</i> (2023). <i>Meta-analytic Review, Synthesis, and Directions for the Future of Entrepreneurial Passion Research</i>	Bagaimana <i>Entrepreneurial Passion</i> memengaruhi berbagai outcome?	$Z = \text{Entrepreneurial Passion}$ $Y = \text{Employee Performance}$	Meta-analisis (54 studi)	Hasil meta-analisis menunjukkan <i>Entrepreneurial Passion</i> secara konsisten berkaitan dengan berbagai outcome positif, termasuk peningkatan firm performance dan berbagai indikator kinerja.
40.	Laurent & Efrata (2023) Pengaruh Entrepreneurial Leadership dan Entrepreneur's Passion terhadap Performa Kerja Karyawan Perusahaan	Apakah <i>Entrepreneurial Leadership</i> dan <i>Entrepreneur's Passion</i> berpengaruh terhadap	$X = \text{Entrepreneurial Leadership}$, $Z = \text{Entrepreneur's Passion}$, $Y = \text{Employee Performance}$	Kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan industri pangan di	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Entrepreneur's Passion</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Industri Pangan di Indonesia	<i>Employee Performance?</i>		Indonesia dan dianalisis menggunakan SEM- PLS.	performa kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat passion yang tinggi terhadap pekerjaan cenderung menunjukkan semangat kerja, keterlibatan, dedikasi, serta kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja kerja secara keseluruhan.
41.	Joana Vieira dos Santos <i>et al.</i> (2023) The Consequences of Job Crafting and Engagement in the Relationship Between <i>Passion for Work</i> and Individual Performance of Portuguese Workers	Apakah <i>Passion for Work</i> berpengaruh terhadap <i>Individual Performance?</i>	$X = \textit{Passion}$ <i>for Work</i> , $Y = \textit{Individual}$ <i>Performance</i>	Kuantitatif dengan survei terhadap 305 pekerja di Portugal dan dianalisis menggunakan an <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>passion for work</i> , khususnya <i>harmonious passion</i> , memiliki pengaruh positif terhadap individual performance. Karyawan yang memiliki <i>passion</i> yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan, memiliki tingkat engagement yang tinggi, melakukan job crafting secara aktif, dan mampu menghasilkan

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					kinerja individu yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan tingkat passion yang rendah.
42.	Nikki Murnieks <i>et al.</i> (2022) <i>Entrepreneurial Passion and Performance Outcomes</i> Jurnal Ilmiah Kewirausahaan dan Perilaku Organisasi, Frontiers in Psychology, Volume 13.	Apakah <i>entrepreneurial passion</i> berpengaruh terhadap kinerja individu?	Variabel Z: <i>Entrepreneurial Passion</i> Variabel Y: <i>Employee Performance</i>	Kuantitatif (survey & regresi)	<i>Entrepreneurial passion</i> meningkatkan keterlibatan kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja.
43.	Fang <i>et al.</i> (2024) <i>Leadership, Entrepreneurial Passion, and Employee Performance</i> Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kepemimpinan, MDPI, Volume 12 Nomor 3.	Apakah <i>entrepreneurial passion</i> memediasi hubungan antara leadership dan kinerja?	Variabel X: <i>Transactional Leadership</i> Variabel Z: <i>Entrepreneurial Passion</i> Variabel Y: <i>Employee Performance</i>	Mediasi signifikan	<i>Entrepreneurial passion</i> terbukti memediasi hubungan leadership terhadap kinerja
44.	Godfrid, Tanuwijaya & Gunawan (2024) <i>The Effect of Transactional Leadership Style, Entrepreneur's Passion, and Organizational Commitment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Employees</i> Jurnal Indonesian Interdisciplinary	Apakah <i>Transactional Leadership Style</i> berpengaruh terhadap <i>Entrepreneurial Passion</i> dan <i>Employee Performance</i> ?	X = <i>Transactional Leadership Style</i> , Z = <i>Entrepreneur's Passion</i> , Y = <i>Employee Performance</i>	Kuantitatif (SEM-PLS)	<i>Transactional Leadership Style</i> dan <i>Entrepreneur's Passion</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i> . Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi semangat dan kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Journal of Sharia Economics (IJSE)</i> , Vol. 8 No. 1, hlm. 244–255.				
45.	Febrian <i>et al.</i> 2024 The Effect of <i>Transactional Leadership</i> Style, Entrepreneur's Passion, and Organizational Commitment on Employee Performance.	Apakah <i>Transactional Leadership</i> dan <i>Entrepreneurial Passion</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i> ?	X: <i>Transactional Leadership</i> Z: <i>Entrepreneurial Passion</i> Y: <i>Employee Performance</i>	Kuantitatif (survey), analisis SEM/PLS	<i>Transactional Leadership</i> dan <i>Entrepreneurial Passion</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> , baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi.
	Jurnal Ilmiah International Jpurnal of Innovative Science and Engineering, Vplume 5 Nomor 2.				
46.	Abbas <i>et al.</i> (2023) "Predicting Employee Performance through <i>Transactional Leadership</i> and <i>Entrepreneurial Passion</i> "	Apakah <i>entrepreneurial passion</i> memediasi hubungan <i>leadership</i> terhadap kinerja?	X: <i>Transactional Leadership</i> Z: <i>Entrepreneurial Passion</i> Y: <i>Employee Performance</i>	Kuantitatif (survey, SEM-PLS)	<i>Transactional Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Entrepreneurial Passion</i> . Semakin baik sistem penghargaan dan arahan yang diberikan pemimpin, semakin tinggi semangat dan antusiasme individu dalam menjalankan pekerjaannya.
	Jurnal Ilmiah Human Resource Management and Business Studies, ScienceDirect, Volume 19 Nomor 5.				
47.	Abdelwahed, Soomro, & Shah (2023) Predicting Employee Performance Through <i>Transactional Leadership</i> and Entrepreneur's Passion Among	Apakah <i>Transactional Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i> ? Apakah Entrepreneur's Passion	X: <i>Transactional Leadership</i> Z: <i>Entrepreneurial Passion</i> Y: <i>Employee Performance</i>	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Data dikumpulkan melalui kuesioner	<i>Transactional Leadership</i> Style berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> .

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	the Employees of Pakistan	berpengaruh terhadap <i>Employee Performance?</i> Apakah <i>Entrepreneur Passion</i> memediasi hubungan antara <i>Transactional Leadership</i> dan <i>Employee Performance?</i>		pada 356 responden yang terdiri dari karyawan dan entrepreneu r pada UKM di Pakistan. Analisis data menggunakan an <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> dengan AMOS 26.0.	Passion berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance. Entrepreneur's Passion</i> juga terbukti memediasi hubungan antara <i>Transactional Leadership Style</i> dan <i>Employee Performance.</i>

Sumber : Data Diolah (2026)

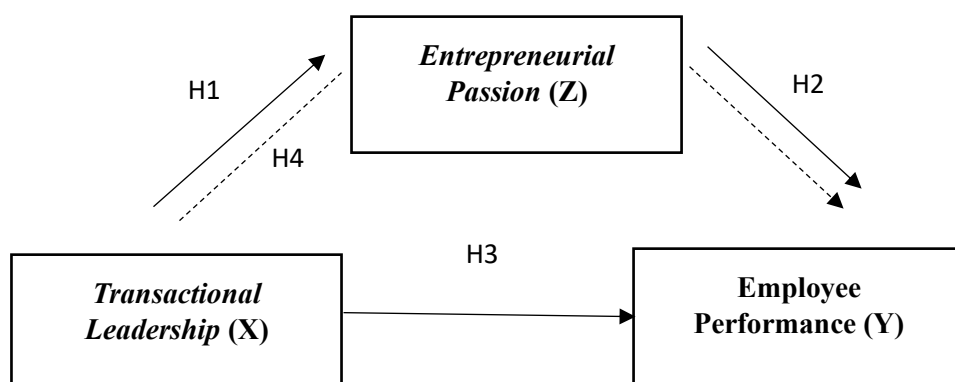
C. Kerangka Konseptual

Menurut Bougie, (2013), kerangka konseptual merupakan model yang menunjukkan hubungan logis antara variabel-variabel yang telah diidentifikasi dari teori, penelitian terdahulu, dan permasalahan penelitian. Kerangka konseptual digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian serta memberikan arah dalam penyusunan hipotesis penelitian.

Transactional Leadership berperan sebagai variabel independen (X), *Employee Performance* sebagai variabel dependen (Y), dan *entrepreneurial passion* sebagai variabel intervening (Z). Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, *transactional leadership* yang diterapkan secara efektif dapat meningkatkan *Entrepreneurial Passion* karyawan. Pemimpin yang memberikan penghargaan, arahan yang jelas, serta pengawasan terhadap

pencapaian target akan mendorong semangat, antusiasme, dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kondisi tersebut selanjutnya akan meningkatkan *employee performance* karena karyawan memiliki motivasi dan dorongan yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi.

Melalui *entrepreneurial passion*, *transactional leadership* juga diduga memiliki pengaruh langsung terhadap *employee performance*. Pemberian penghargaan atas pencapaian kerja, evaluasi kinerja yang jelas, serta penerapan standar kerja yang terukur dapat mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan produktif. Oleh karena itu, *entrepreneurial passion* diposisikan sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh *transactional leadership* terhadap *employee performance*. Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Koseptual

Sumber : Diadaptasi dari Abdelwahed, Soomro, & Shah (2023)

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *Transactional Leadership* terhadap *Employee Performance*

Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui

pemberian penghargaan (*reward*) maupun hukuman (*punishment*) berdasarkan pencapaian kinerja. Pemimpin transaksional menetapkan tujuan yang jelas, mengawasi pelaksanaan pekerjaan, serta memberikan imbalan kepada karyawan yang berhasil memenuhi target organisasi. Berdasarkan penelitian Abdelwahed *et al.* (2025), *transactional leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem penghargaan, pengawasan, dan evaluasi yang jelas mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh berbagai penelitian sebelumnya yang memperoleh temuan serupa Bass & Avolio (1995) Gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur sehingga karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut Bernard M. Bass (1985), juga menjelaskan kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan efektivitas organisasi melalui sistem penghargaan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Karyawan yang memperoleh penghargaan atas hasil kerjanya cenderung menunjukkan motivasi yang lebih tinggi dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Penelitian (Howell dan Hall-Merenda 1999) menunjukkan bahwa *transactional leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja bawahan melalui hubungan pertukaran yang efektif antara pemimpin dan karyawan. Hasil penelitian (Elenkov 2002) juga membuktikan bahwa kepemimpinan transaksional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Selanjutnya, (Shah dan Hamid 2015). menemukan bahwa *transactional*

leadership berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada organisasi bisnis. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Transactional leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

2. Pengaruh *Transactional Leadership* terhadap *Entrepreneurial Passion*

Berdasarkan penelitian Abdelwahed, Soomro, dan Shah (2023), *transactional leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *entrepreneurial passion*. Penerapan gaya kepemimpinan transaksional melalui pemberian penghargaan yang sesuai, arahan yang jelas, serta evaluasi kinerja yang konsisten mampu meningkatkan semangat, antusiasme, dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kepemimpinan yang memberikan kejelasan mengenai tujuan, tanggung jawab, dan konsekuensi atas pencapaian kinerja dapat mendorong karyawan untuk lebih berinisiatif, memiliki motivasi yang tinggi, serta menunjukkan passion dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *transactional leadership*, maka semakin tinggi *entrepreneurial passion* yang dimiliki oleh karyawan.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian (Abbas *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa *transactional leadership* berpengaruh positif terhadap *entrepreneurial passion* melalui penerapan sistem penghargaan dan arahan yang mampu meningkatkan motivasi serta keterlibatan karyawan dalam

bekerja. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian (Gökhan Kerse 2025) yang menemukan bahwa karakteristik kepemimpinan yang mampu memberikan kejelasan tujuan, penghargaan, dan pengawasan secara efektif dapat meningkatkan *entrepreneurial passion* karyawan. Kesamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan *transactional leadership* yang efektif mampu membangun semangat, antusiasme, dan keterlibatan karyawan dalam bekerja sehingga *entrepreneurial passion* dapat berkembang secara optimal. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H2: *Transactional Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Entrepreneurial Passion*.

3. Pengaruh *Entrepreneur Passion* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan penelitian (Abdelwahed *et al.* 2025), *Transactional Leadership* mampu meningkatkan *Entrepreneurial Passion* melalui pemberian penghargaan, arahan, dan pengawasan yang mendorong semangat, keterlibatan, serta antusiasme karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh (Vallerand 2003), *passion* adalah kecenderungan kuat seseorang terhadap suatu aktivitas yang disukai, dianggap penting, dan telah terinternalisasi dalam identitas dirinya sehingga aktivitas tersebut menjadi bagian dari diri individu. *Passion* tersebut mendorong individu untuk terlibat secara konsisten, berkelanjutan, dan memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap aktivitas yang dijalankannya.

Vallerand (2003) menjelaskan bahwa *passion* tidak hanya sekadar rasa suka, tetapi merupakan dorongan psikologis yang memengaruhi cara individu berpikir, merasa, dan bertindak dalam suatu aktivitas tertentu. Passion ini terbagi menjadi dua bentuk utama, yaitu *harmonious passion* dan *obsessive passion*. *Harmonious passion* terjadi ketika individu mampu mengontrol keterlibatan dalam aktivitas secara seimbang sehingga tidak mengganggu aspek kehidupan lainnya. Sebaliknya, *obsessive passion* muncul ketika individu merasa terdorong secara berlebihan untuk terus terlibat dalam aktivitas tersebut sehingga dapat menimbulkan tekanan atau konflik dalam dirinya. Dalam konteks penelitian ini, konsep *passion* tersebut digunakan sebagai dasar untuk memahami keterlibatan emosional karyawan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, passion dipandang sebagai faktor penting yang dapat mendorong inisiatif, antusiasme, dan keterlibatan aktif karyawan dalam menjalankan tugas di perusahaan seperti BYD.

Menurut Cardon *et al.* (2009), *entrepreneurial passion* merupakan perasaan positif yang kuat dan berkelanjutan terhadap aktivitas yang berkaitan dengan kewirausahaan, yang membuat individu merasa terlibat secara emosional, berenergi, dan termotivasi dalam menjalankan aktivitas tersebut. Passion ini tidak hanya sekadar minat atau kesenangan sesaat, tetapi merupakan keterikatan emosional yang mendalam terhadap aktivitas yang dianggap bermakna oleh individu. Cardon menjelaskan bahwa *entrepreneurial passion* muncul ketika individu menginternalisasi aktivitas tertentu sebagai bagian dari dirinya, sehingga individu terdorong untuk terus

terlibat dan berkontribusi secara aktif dalam aktivitas tersebut. Meskipun konsep ini awalnya banyak dikembangkan dalam konteks pelaku usaha atau UMKM, dalam perkembangan penelitian selanjutnya *entrepreneurial passion* juga dapat diterapkan dalam konteks organisasi. Dalam penelitian ini, *entrepreneurial passion* dipahami sebagai bentuk antusiasme, keterlibatan emosional, serta dorongan inisiatif karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan mengembangkan ide di lingkungan kerja BYD.

Menurut (Baum dan Locke 2004) menyatakan bahwa *passion* merupakan faktor penting yang mendorong keberhasilan individu melalui peningkatan motivasi dan ketekunan dalam bekerja. (Cardon *et al.* 2009) menemukan bahwa *passion* dapat meningkatkan kreativitas, kemampuan pemecahan masalah, dan produktivitas kerja. Hasil penelitian (Abdelwahed *et al.* 2023) juga membuktikan bahwa *entrepreneur's passion* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Entrepreneur Passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

4. Peran *Entrepreneur's Passion* sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh *Transactional Leadership* terhadap *Employee Performance*

Kepemimpinan transaksional tidak hanya memengaruhi kinerja karyawan secara langsung, tetapi juga dapat memengaruhi faktor psikologis yang mendorong peningkatan kinerja, salah satunya adalah *entrepreneur's passion*. Pemimpin yang memberikan penghargaan secara adil, menetapkan

tujuan yang jelas, serta memberikan pengakuan atas prestasi kerja dapat meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian (Abdelwahed *et al.*, 2023), *Entrepreneurial Passion* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Karyawan yang memiliki passion tinggi cenderung menunjukkan motivasi, kreativitas, dan komitmen yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian (Cardon *et al.*, 2009), *passion* merupakan sumber energi yang mampu meningkatkan motivasi individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ketika karyawan merasakan adanya dukungan dan penghargaan dari pemimpin, mereka cenderung mengembangkan passion yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. *Passion* tersebut kemudian mendorong individu untuk menunjukkan tingkat keterlibatan, kreativitas, dan produktivitas yang lebih tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian (Yozgat & Kamanli 2016), menunjukkan bahwa *entrepreneur's passion* berperan dalam menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Selain itu, (Fisher *et al.*, 2018) menjelaskan bahwa *passion* menjadi mekanisme psikologis yang mampu menghubungkan berbagai faktor organisasi dengan hasil kinerja individu. Hasil penelitian (Abdelwahed *et al.*, 2023), juga membuktikan bahwa *entrepreneur's passion* memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara *transactional leadership* dan *employee performance*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Entrepreneur passion* berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh *transactional leadership* terhadap *employee performance*.