

---

## NAVIGASI PERUBAHAN DAN INOVASI DALAM INDUSTRI PENERBANGAN: TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

**Made Adithya Dharma\***

Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, Indonesia

Email: mdeaditya@gmail.com

**Dhian Supardam**

Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, Indonesia

Email: dhians14.dd@gmail.com

---

### Article Info

#### Article history:

Received: August 22,  
2024

Accepted: September 27,  
2024

Published: September 30,  
2024

Page: 61-68

#### Keyword:

*transformational,  
aviation\_industry,  
systematic\_literature\_re  
view*

#### \*Corresponding Author

Made Adithya Dharma

### Abstract

*The study "Navigating Change and Innovation in the Aviation Industry: A Systematic Literature Review of Transformational Leadership" examines how transformational leadership influences change management and innovation within the aviation sector. By systematically reviewing existing literature, the research evaluates current knowledge and identifies gaps for further exploration. Key findings highlight the importance of transformational and inclusive leadership in enhancing job performance, satisfaction, and organizational commitment. Despite these insights, more research is required to explore the nuanced relationship between leadership styles and employee performance. The study offers valuable guidance for leaders and policymakers aiming to boost employee engagement and satisfaction through effective leadership. This work extends the understanding of transformational leadership with a specific emphasis on its application in the aviation industry.*

"Menavigasi Perubahan dan Inovasi dalam Industri Penerbangan: Tinjauan Literatur Sistematis tentang Kepemimpinan Transformasional" meneliti peran kepemimpinan transformasional dalam mengelola perubahan dan inovasi di sektor penerbangan. Melalui tinjauan literatur yang komprehensif, penelitian ini membangun pengetahuan berdasarkan penelitian terdahulu, mengidentifikasi batasan, serta menemukan kebutuhan penelitian lebih lanjut. Temuan utama menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan inklusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi di industri penerbangan. Namun, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami secara lebih mendalam hubungan antara gaya kepemimpinan ini dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi pemimpin dan pembuat kebijakan untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan. Studi ini juga memperkaya literatur kepemimpinan transformasional, khususnya dalam konteks industri penerbangan.

---

*Copyright* © 2024 The authors. JTMSI is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

## Pendahuluan

Industri penerbangan adalah lingkungan yang dinamis dan cepat berubah, di mana inovasi dan adaptasi yang konstan diperlukan untuk tetap kompetitif<sup>[1]</sup>. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional dapat memainkan peran penting dalam memandu dan memotivasi tim untuk menerima perubahan dan mendorong inovasi.

Kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk melampaui harapan dan kinerja mereka sendiri, telah menjadi fokus penelitian yang signifikan dalam beberapa dekade terakhir<sup>[2]</sup>. Namun, meskipun ada banyak penelitian tentang kepemimpinan transformasional, masih ada kekurangan pemahaman tentang bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan dan berdampak dalam konteks industri penerbangan<sup>[3]</sup>.

Tujuan dari tinjauan literatur sistematis ini adalah untuk memahami dan merangkum pengetahuan terkini tentang peran kepemimpinan transformasional dalam mengelola perubahan dan inovasi di industri penerbangan<sup>[4]</sup>. Kami akan mengulas dan menganalisis studi empiris dan teoritis yang telah dipublikasikan dalam 1 dekade terakhir, dengan fokus pada bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi efektivitas tim, kinerja individu, dan keselamatan penerbangan. Di sektor penerbangan, pemimpin transformasional memiliki pengaruh besar terhadap hasil keselamatan<sup>[5]</sup>. Para pemimpin ini meningkatkan prosedur keselamatan dan menurunkan risiko kecelakaan dengan membangun visi bersama, merangsang kreativitas, dan memajukan budaya perbaikan yang berkelanjutan. Kemampuan mereka untuk menumbuhkan dedikasi dan kepercayaan di antara anggota tim mendorong terciptanya suasana yang sadar akan keselamatan. Selain itu, kepemimpinan transformasional mendorong komunikasi yang jujur, yang memungkinkan untuk segera mengidentifikasi masalah keselamatan dan terlibat dalam manajemen risiko yang proaktif. Pemimpin transformasional sangat penting dalam menjamin bahwa keselamatan adalah perhatian utama dalam penerbangan meskipun ada hambatan yang selalu berubah<sup>[6]</sup>. Pemimpin ini memperkuat prosedur keselamatan dengan mengajak seluruh tim untuk berpartisipasi dalam perbaikan berkelanjutan. Mereka mendorong kreativitas dan inovasi dalam mengatasi tantangan keselamatan. Dengan membangun kepercayaan dan dedikasi di antara anggota tim, pemimpin transformasional menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa bertanggung jawab terhadap keselamatan penerbangan.

## Kepemimpinan Transformational

Bernard Bass mengatakan bahwa: *"Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared"*<sup>[7]</sup>. Sedangkan secara penggunaannya Bernard Bass mengartikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah *"Leadership and performance beyond expectations"*.

Menurut Bass dan Avolio mengusulkan kadar kepemimpinan transformasional dengan empat dimensi berdasarkan gagasan 4I:

1. *Idealized Influence* : yang dijelaskan sebagai perilaku yang membuat orang yang dipimpinnya merasa hormat (respect) dan percaya diri (trust). Influence ideal berarti saling berbagi risiko dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan lebih dari perilaku moral dan kebutuhan pribadi.
2. *Inspirational Motivation* : terlihat dalam perilaku yang menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan memahami makna pekerjaan yang

dilakukan oleh karyawan. Pemimpin adalah motivator yang bersemangat untuk terus membangkitkan semangat dan optimisme karyawan.

3. *Intellectual Stimulation* : pemimpin yang melakukan inovasi dan inovasi. Didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang, pandangannya dan perilakunya adalah dasar kepemimpinannya. Dia mampu mengartikulasikan pemikiran ini ke dalam bentuk kinerja yang produktif. Sebagai intelektual, pemimpin harus terus mendorong karyawan untuk menemukan ide-ide baru dan solusi. Mereka juga harus terus mendorong karyawan untuk mengeksplorasi dan menerapkan metode baru untuk melakukan tugas mereka.
4. *Individualized Consideration* : Pemimpin digambarkan sebagai orang yang penuh perhatian yang mendengarkan dan mempertimbangkan saran, ide, harapan, dan keluhan karyawan.

Dalam esensinya, model kepemimpinan transformasional menekankan bahwa seorang pemimpin perlu memotivasi bawahannya untuk melampaui harapan yang telah ditetapkan. Pemimpin transformasional harus mampu menggambarkan, berkomunikasi, dan mengartikulasikan visi organisasi, sementara bawahannya harus mengakui kredibilitas pemimpin dan berpartisipasi dalam visi bersama untuk masa depan. Ini melibatkan identifikasi pribadi yang kuat dengan pemimpin, serta komitmen untuk mencapai tujuan bersama yang melebihi pertukaran kepentingan diri semata. Selain istilah "kepemimpinan transformasional", istilah "kepemimpinan transformasional" juga merujuk pada jenis kepemimpinan di mana para pemimpin memiliki daya tarik dan kemampuan untuk menggunakan stimulasi intelektual untuk melakukan transformasi dan menghidupkan kembali organisasi mereka<sup>[8]</sup>.

### **Karakteristik Kepemimpinan Transformasional**

Menurut M. Saleh, kepemimpinan transformasional ditandai oleh beberapa karakteristik, yaitu:

1. Pemimpin yang berjiwa utuh dan independen  
Pemimpin transformasional memiliki integritas dan kemandirian dalam mewujudkan visi organisasi. Pemimpin transformasional yang berjiwa utuh dan independen adalah individu yang memiliki integritas tinggi dan kemandirian dalam menjalankan tugasnya. Mereka mampu menjaga prinsip dan nilai-nilai mereka, bahkan dalam situasi yang menantang, serta tidak mudah terpengaruh oleh tekanan eksternal. Dengan integritas yang kuat, mereka membangun kepercayaan dan kredibilitas di antara anggota tim dan pemangku kepentingan. Kemandirian mereka memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan yang berani dan inovatif, yang diperlukan untuk mewujudkan visi organisasi. Pemimpin seperti ini menjadi teladan bagi orang lain, menginspirasi mereka untuk bekerja dengan dedikasi dan komitmen yang sama.
2. Kesadaran bawahan tentang kebersamaan  
Kesadaran bawahan tentang kebersamaan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional memainkan peran kunci dalam menumbuhkan kesadaran ini dengan memberikan motivasi dan dukungan yang konsisten. Mereka menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan didorong untuk berkontribusi. Dengan menekankan pentingnya kerjasama, pemimpin membantu bawahan memahami bahwa keberhasilan individu terkait erat dengan keberhasilan tim. Dukungan dari pemimpin juga memastikan bahwa bawahan memiliki sumber daya dan bimbingan yang diperlukan untuk bekerja secara efektif bersama-sama, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efisien dan harmonis.

### 3. Rela berkorban untuk kepentingan organisasi

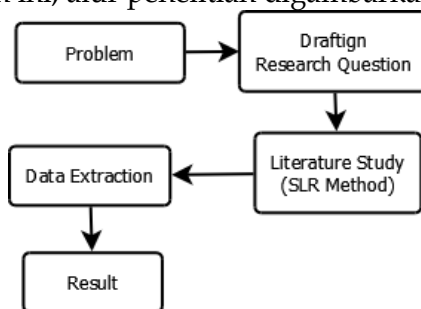
Rela berkorban untuk kepentingan organisasi adalah salah satu ciri utama dari pemimpin transformasional. Pemimpin yang rela berkorban menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap visi dan tujuan organisasi, bahkan jika itu berarti mengorbankan kepentingan pribadi mereka. Mereka siap untuk menginvestasikan waktu, energi, dan sumber daya mereka demi kemajuan organisasi. Tindakan ini tidak hanya menginspirasi dan memotivasi bawahan, tetapi juga membangun kepercayaan dan loyalitas di antara anggota tim. Dengan menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pemimpin transformasional menciptakan budaya kerja yang berfokus pada pencapaian tujuan bersama dan keberhasilan kolektif.

### Gaya Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin transformasional harus mampu mengoptimalkan transformasi sumber daya organisasi. Ini dapat diukur dengan memberikan pembaharuan, memberdayakan bawahan, menyelaraskan lingkungan kerja, mendorong kinerja bawahan, bertindak sesuai dengan sistem nilai, meningkatkan kemampuan, dan mampu. Baik pemimpin maupun pengikut juga dapat dimotivasi oleh filosofi kepemimpinan transformasional untuk melakukan lebih banyak keterampilan baru, dan membuat ide baru [10]. Dalam lingkungan kerja yang selaras dengan nilai-nilai organisasi, pemimpin transformasional memperkuat budaya perusahaan. Mereka menunjukkan integritas dan konsistensi dalam tindakan mereka, sehingga menginspirasi pengikut untuk mengikuti jejak yang sama. Selain itu, pemimpin ini juga berfokus pada pengembangan keterampilan individu. Mereka memberikan pelatihan, mentorship, dan dukungan agar setiap anggota tim dapat mencapai potensi maksimalnya. Dengan filosofi kepemimpinan transformasional sebagai panduan, baik pemimpin maupun pengikut merasa termotivasi untuk terus berinovasi. Mereka melihat perubahan sebagai peluang, bukan sebagai ancaman. Dengan semangat yang sama, mereka menciptakan ide-ide baru, memperbaiki proses, dan menghadapi perubahan dengan keberanian. Keselarasan visi dan komitmen bersama memperkuat organisasi, menjadikannya lebih adaptif dan tanggap terhadap perubahan di lingkungan bisnis.

### Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, alur penelitian digambarkan sebagai berikut:

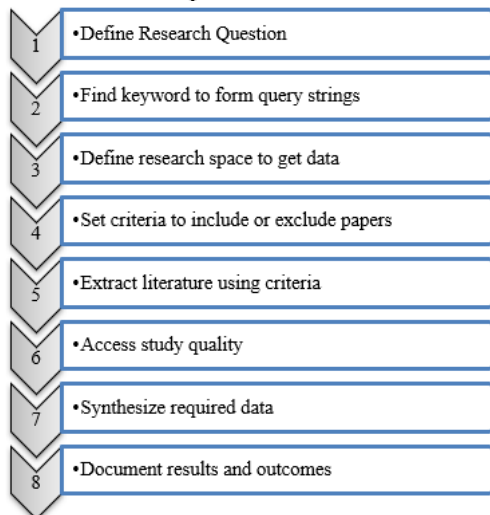


Gambar 1. Alur Penelitian

Sumber: Olah Data

Metode yang digunakan dalam jurnal ini adalah tinjauan literatur sistematis. Bagian integral dari studi akademis adalah tinjauan literatur. Tinjauan Pustaka Sistematis (*Systematic Literature Review*) adalah metode yang mengidentifikasi, menilai, dan menginterpretasi seluruh temuan pada suatu topik penelitian. Tujuannya adalah menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode ini dilakukan

secara sistematis dengan mengikuti tahapan dan protokol agar proses literatur review terhindar dari bias dan pemahaman subjektif peneliti<sup>[11]</sup>. Kemajuan pengetahuan pada dasarnya perlu didasarkan pada pekerjaan sebelumnya yang telah dilakukan<sup>[12]</sup>. Kita perlu menyadari batasan untuk memajukan pengetahuan, Kita dapat memahami cakupan dan kedalaman dari pekerjaan yang telah dilakukan dengan mempelajari literatur terkait, dan kita juga dapat menemukan kebutuhan penelitian.



Gambar 2. Langkah Tinjauan Literatur Sistematis<sup>[14]</sup>

Sumber: Olah Data

Gambar 2 menampilkan langkah-langkah sistematis dalam proses penelitian, khususnya dalam melakukan tinjauan literatur. Delapan tahapan utama diuraikan sebagai berikut:

1. *Define research question* untuk menguraikan dengan jelas tujuan yang diinginkan dari penelitian ini. ini adalah langkah pertama dalam proses tinjauan. Agar tinjauan menjadi jelas bagi para pembacanya, hal ini diperlukan.
2. *Find keyword to form query strings* memiliki arti bahwa semua pengulas yang terlibat dalam tinjauan ulang harus sepenuhnya menyadari dan menyetujui protokol khusus yang akan ditaati. Untuk menjamin keseragaman dalam cara tinjauan dilakukan, diperlukan dokumen protokol yang tertulis dan komprehensif serta pelatihan untuk setiap peninjau.
3. *Define reasearch space to get data* berguna dalam menemukan literatur yang relevan. Peninjau harus jelas ketika menguraikan secara spesifik pencarian literatur dan memberikan bukti untuk mendukung jaminan kelengkapan pencarian.
4. *Set criteria to include or exclude papers* sering disebut sebagai penyaringan untuk inklusi, tahap ini mengharuskan peninjau untuk mengetahui dengan jelas studi mana yang dipertimbangkan untuk ditinjau dan mana yang ditolak mentah-mentah. Ini adalah komponen penting dari setiap tinjauan literatur. Tinjauan yang dikeluarkan dari pertimbangan harus memberikan alasan untuk pengecualian mereka serta penjelasan tentang bagaimana tinjauan akhir masih bisa menyeluruh mengingat kriteria pengecualian praktis.
5. *Extract literature using criteria* juga disebut sebagai "penyaringan pengecualian," peninjau harus menyatakan dengan jelas standar yang digunakan untuk menentukan apakah artikel yang terlalu rendah kualitasnya untuk dimasukkan dalam sintesis tinjauan. Penting untuk memberikan skor kualitas untuk setiap artikel yang disertakan berdasarkan metodologi penelitian yang digunakan dalam setiap artikel.

6. *Access study quality* dilakukan setelah semua makalah yang perlu ditinjau telah ditemukan, pengulas harus secara metodis mengambil data yang relevan dari setiap studi.
7. *Synthesize required data* juga disebut sebagai analisis, tahap ini menyatukan informasi yang diperoleh dari penelitian dengan menggunakan metode yang tepat, yang mungkin termasuk kuantitatif, kualitatif, atau keduanya.
8. *Document result and outcomes* berisi tinjauan pustaka yang sistematis harus ditulis dengan cukup detail agar hasilnya dapat direplikasi secara independen, selain mengikuti pedoman dasar penulisan publikasi penelitian<sup>[13]</sup>.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Kepemimpinan Transformasional

Sebelum memulai penelitian, pertanyaan penelitian (RQ) harus dikembangkan. Pertanyaan ini bertujuan untuk memeriksa ambiguitas saat ini di area yang bermasalah dan menunjukkan bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan<sup>[15]</sup>. Sebelumnya, penelitian ini didasarkan pada pertanyaan penelitian apa peran kepemimpinan transformasional dalam mengelola perubahan dan inovasi di industri penerbangan. Kepemimpinan transformasional sangat penting dalam industri penerbangan karena mampu menciptakan visi inspiratif, mendorong kreativitas dan inovasi, meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, serta mengelola perubahan dengan efektif. Ini membantu organisasi tetap relevan dan kompetitif di tengah dinamika industri yang kompleks dan selalu berubah. Memahami peran ini juga penting untuk pengembangan program pelatihan kepemimpinan yang lebih efektif dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berikut ini adalah hasil dari tinjauan literatur sistematis yang kami lakukan yang dikaji dari berbagai sumber yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir;

1. Komitmen Afektif dengan Kepemimpinan Transformasional: Komitmen afektif berhubungan dengan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi mereka. Dalam konteks Royal Jordanian Airlines, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen afektif. Ini berarti bahwa ketika para pemimpin menampilkan pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang menginspirasi dan memotivasi (empat pilar kepemimpinan transformasional), karyawan merasa lebih terhubung secara emosional dengan organisasi<sup>[16]</sup>.
2. Komite Perencanaan Jangka Panjang dan Transformasi: Komite Perencanaan Jangka Panjang dipicu oleh keinginan karyawan untuk tetap berada di organisasi mereka karena kendala keuangan atau kebutuhan lainnya. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen yang dibuat. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang mendukung kepemimpinan transformasional dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan aman, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen karyawan<sup>[17]</sup>.
3. Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Normatif: Komitmen normatif adalah perasaan bahwa seorang karyawan harus tetap tinggal di perusahaan. Dalam hal ini, penelitian ini tidak menemukan hubungan yang berarti antara komitmen normatif dan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini menyiratkan bahwa komitmen normatif mungkin lebih banyak dibentuk oleh keadaan lain<sup>[18]</sup>.
4. Kinerja Pekerjaan dan Kepemimpinan Inklusif dan Transformasional: Studi ini juga menemukan korelasi yang kuat dan menguntungkan antara kinerja

karyawan ground handling dan kepemimpinan inklusif dan transformasional di bandara. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja berkinerja lebih baik di tempat kerja ketika para manajer menunjukkan kepemimpinan yang inklusif-menghargai dan memanfaatkan keragaman dalam tim<sup>[19]</sup>.

5. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional: Gaya kepemimpinan transformasional juga ditemukan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi di industri penerbangan Yordania. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan.
6. Kinerja Kerja dan Kepemimpinan Transformasional: Namun, analisis statistik menunjukkan hubungan linier yang lemah antara kepemimpinan transformasional dan kinerja kerja, dan sebagian besar temuan tidak mendukung hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja kerja di industri penerbangan Albania. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun prestasi kerja di sektor ini dinilai tinggi, tidak ada dampak langsung yang jelas dari kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja<sup>[20]</sup>.

### Kesimpulan

Hasil analisis literatur yang komprehensif ini menunjukkan bahwa di sektor penerbangan, gaya kepemimpinan transformasional dan inklusif sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, kinerja kerja, dan komitmen organisasi. Banyak penelitian telah dilakukan pada filosofi kepemimpinan ini, yang didefinisikan oleh kapasitas pemimpin untuk mendorong dan menginspirasi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan transformasional telah terbukti memiliki dampak yang cukup besar terhadap dua dimensi penting dari komitmen organisasi: komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Hal ini menyiratkan bahwa para eksekutif yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi anggota staf mereka dapat memperkuat keterikatan emosional para pekerja terhadap perusahaan dan membujuk mereka untuk tetap bertahan demi kebutuhan, seperti kebutuhan finansial. Selain itu, penelitian ini menemukan korelasi yang kuat dan menguntungkan antara kinerja karyawan ground handling dan kepemimpinan yang inklusif dan transformatif di bandara. Hal ini menyiratkan bahwa para pekerja berkinerja lebih baik di tempat kerja ketika para manajer menunjukkan kepemimpinan yang inklusif dan transformatif. Kesimpulan ini dapat memberikan informasi penting bagi para pemimpin dan pengambil keputusan tentang cara untuk lebih memahami dan meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan melalui kepemimpinan transformasional.

### Daftar Pustaka

- [1] L. (2010). *Manurung, Strategi dan inovasi model bisnis meningkatkan kinerja usaha: Studi empiris industri penerbangan Indonesia*. Elex Media Komputindo. 2010.
- [2] M. Moradi Korejan and H. Shahbazi, "An analysis of the transformational leadership theory," *J. Fundam. Appl. Sci.*, vol. 8, no. 3, p. 452, Aug. 2016, doi: 10.4314/jfas.v8i3s.192.
- [3] M. Anderson, "Transformational Leadership in Education: A Review of Existing Literature," *Int. Soc. Sci. Rev.*, vol. 93, no. 1, pp. 1-13, 2017.
- [4] G. Lame, "Systematic Literature Reviews: An Introduction," *Proc. Des. Soc. Int. Conf. Eng. Des.*, vol. 1, no. 1, pp. 1633-1642, Jul. 2019, doi: 10.1017/dsi.2019.169.
- [5] C. G. Joubert and J. A. Feldman, "The effect of leadership behaviours on followers' experiences and expectations in a safety-critical industry," *South African J. Econ. Manag. Sci.*, vol. 20, no. 1, pp. 1-11, 2017, doi: 10.4102/sajems.v20i1.1510.

- [6] L. D. Frazier, "A Critical Perspective of Transformational Leadership and Safety Management Practices This is to certify that the doctoral dissertation by," 2018.
- [7] B. M. Bass and R. E. Riggio, *Transformational Leadership*. Psychology Press, 2006. doi: 10.4324/9781410617095.
- [8] B. Basirun and T. Turimah, "Konsep Kepemimpinan Transformasional," *Mindset J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 1, pp. 34–41, 2022, doi: 10.58561/mindset.v1i1.28.
- [9] M. S. Assingkily and M. Mesiono, "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21," *Manag. J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 4, no. 1, pp. 147–168, 2019, doi: 10.14421/manageria.2019.41-09.
- [10] E. Mujiasih, "Persepsi mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional serta pengaruhnya terhadap upaya ekstra (extra effort) pegawai dinas kesehatan kota (dkk) semarang, salatiga, dan kabupaten semarang di ungaran." Tesis. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2002.
- [11] G. Lame, "Systematic literature reviews: An introduction," *Proc. Int. Conf. Eng. Des. ICED*, vol. 2019-August, no. AUGUST, pp. 1633–1642, 2019, doi: 10.1017/dsi.2019.169.
- [12] Y. Xiao and M. Watson, "Guidance on Conducting a Systematic Literature Review," *J. Plan. Educ. Res.*, vol. 39, no. 1, pp. 93–112, Mar. 2019, doi: 10.1177/0739456X17723971.
- [13] C. Okoli and K. Schabram, "A Guide to Conducting a Systematic Literature Review of Information Systems Research," *SSRN Electron. J.*, vol. 10, no. 2010, 2012, doi: 10.2139/ssrn.1954824.
- [14] F. Anwer and S. Aftab, "Latest Customizations of XP: A Systematic Literature Review," *Int. J. Mod. Educ. Comput. Sci.*, vol. 9, no. 12, pp. 26–37, Dec. 2017, doi: 10.5815/ijmeecs.2017.12.04.
- [15] S. Ratan, T. Anand, and J. Ratan, "Formulation of research question - Stepwise approach," *J. Indian Assoc. Pediatr. Surg.*, vol. 24, no. 1, p. 15, 2019, doi: 10.4103/jiaps.JIAPS\_76\_18.
- [16] N. Assaf, M. Al Qudah, and A. Bashayreh, "Does Transformational Leadership Style effect on Employee Commitment in the Aviation Industry?," *Int. J. Bus. Manag.*, vol. 11, no. 12, p. 163, 2016, doi: 10.5539/ijbm.v11n12p163.
- [17] C. Aviation, G. Services, M. Yeter, and N. Konyalilar, "Effect of Leadership Behavior Styles on Performance a Field Study on," no. October, 2022.
- [18] A. M. Rawashdeh, "The Relationship Between Transformational Leadership, Job Satisfaction And Organizational Commitment In The Aviation Industry," *J. Namibian Stud.*, vol. 35, pp. 4731–4739, 2023.
- [19] F. Permatasari, W. R. Adawiyah, and D. O. Berliyanti, "Airline Employee Job Satisfaction Analysis Is Influenced By Employee Performance, Job Autonomy And Transformational Leadership," *J. Ekon. Trisakti*, vol. 11, no. 6, p. 2022, 2022.
- [20] D. Çopani and V. Kola, *The Impact of Transformational Leadership in Relation to Job Performance in the Aviation Industry of Albania*, no. Bicemba. Atlantis Press International BV, 2023. doi: 10.2991/978-94-6463-328-3\_5.