

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan penelitian yang diidentifikasi pada studi terdahulu terkait peran *transformational leadership* terhadap *employee performance* yang tidak konsisten dan fenomena yang terjadi. Studi ini mengadopsi *leadership theory* sebagai lensa konsep teoritis yang menuntun pengembangan variabel *transformational leadership*, *high-performance work system*, *knowledge sharing*, *employee performance*. Model empirik diuji pada 199 karyawan Bank Mandiri Kota Semarang, Jawa Tengah menggunakan perangkat lunak AMOS 24. Temuan studi ini menunjukkan *transformational leadership*, *high-performance work system*, *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa ketiganya berpeluang memicu lingkungan kerja yang inspiratif, produktif, dan kolaboratif, sehingga mendorong karyawan bekerja lebih efektif. Studi ini berupaya untuk memperkaya wawasan tentang pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee performance* dengan mempertimbangkan jalur mediasi *high-performance work system* dan *knowledge sharing*.

Kata Kunci: *Kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, sistem kerja berperforma tinggi, teori kepemimpinan*



SEMARANG
FEB UNDIP