

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Studie Kasus PT. AMF

Heni Krisdianti¹, Kurniawati Mulyanti², Junengsih³

Universitas Pertiwi, Indonesia

henikrisdianti5@gmail.com¹, Kurniawati@pertiwi.ac.id², junengsih@pertiwi.ac.id³

Abstrak

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. AMF. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 52 karyawan yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana, korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (9,586) > t tabel (2,007) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,8% terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional maka semakin meningkat pula kinerja karyawan PT. AMF.

Abstract

Key Word:

Transformational, Leadership Style, Employee Performance.

This study aims to determine the influence of transformational leadership style on employee performance at PT. AMF. The research method used is a quantitative method with descriptive and associative approaches. The research sample consisted of 52 employees selected using a saturated sampling technique. Data collection was carried out through questionnaires. Data analysis techniques used simple regression analysis, correlation, coefficient of determination, and hypothesis testing (t-test). The results showed that transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value (9.586) > t-table (2.007) and a significance value of 0.000 < 0.05. Transformational leadership style contributes 64.8% influence on employee performance. In conclusion, the better the application of the transformational leadership style, the more employee performance at PT. AMF increase.

Copyright © 2024 Heni Krisdianti, Kurniawati Mulyanti, Junengsih

This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)**

PENDAHULUAN

Perusahaan dibentuk dengan tujuan utama untuk memperoleh keuntungan serta bertahan dalam jangka waktu yang panjang. Keberlangsungan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang handal dan terampil. Kesuksesan perusahaan tidak hanya didorong oleh modal atau teknologi yang ada, tetapi juga oleh kualitas SDM yang dikelola dengan baik. Potensi perusahaan akan terwujud sepenuhnya jika SDM tersebut dapat terus ditingkatkan kemampuannya sehingga mereka bisa bekerja secara maksimal untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Suwanto dan Yuniarsih (dalam Makalew et al., 2021), faktor manusia adalah unsur paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan, keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit diraih. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Manajemen perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk dapat mengambil kebijakan yang tepat dalam meningkatkan kinerja tersebut. Fadilah et al. (2023) menekankan pentingnya kinerja dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja yang tinggi di antara karyawan memastikan bahwa semua aktivitas dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan perusahaan mendapatkan keuntungan (Dewi Melinda et al., 2024). Namun, di PT AMF terdapat masalah terkait kinerja karyawan, di mana beberapa karyawan belum mencapai target kerja, seperti di departemen pemasaran yang gagal mencapai target. Selain itu, terdapat karyawan yang sering bekerja lembur karena pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Jumlah karyawan yang lembur meningkat dari 7 orang di tahun 2022 menjadi 11 orang di tahun 2023. Jumlah karyawan yang melakukan kesalahan kerja dan menerima sanksi juga meningkat dari 2 orang di

tahun 2022 menjadi 5 orang di tahun 2023. Penulis menduga bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan di perusahaan tersebut.

Pencairan dana nasabah di Area Cilacap selama dua tahun berturut-turut, di mana pada tahun 2022 target pencairan sebesar Rp15 miliar hanya terealisasi Rp10 miliar (70%), dan pada tahun 2023 target sebesar Rp10 miliar hanya terealisasi Rp5 miliar (50%). Hal ini menunjukkan bahwa Area Cilacap tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh pimpinan pusat, yang diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan.

Pemimpin memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja bawahan, terutama dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketidakmampuan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab mereka mungkin bukan karena kurangnya kemampuan, melainkan bisa disebabkan oleh kurangnya bimbingan dari pemimpin. Pemimpin juga harus menjadi contoh, panutan, dan pembina bagi seluruh anggota organisasi dalam upaya meningkatkan hasil kerja (Gunawan et al., 2022).

Gaya kepemimpinan transformasional ditandai dengan dorongan dari atasan kepada bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dari standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Namun, dorongan tersebut tidak selalu disertai dengan pemberian solusi atau ide untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawan (Putra et al., 2019). Penulis melakukan pra-survei mengenai kepemimpinan transformasional di PT AMF, dan hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak menjadikan pimpinan mereka sebagai panutan, serta menilai bahwa pimpinan mereka kurang mampu menyelesaikan masalah secara efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengidentifikasi dan menggambarkan karakteristik masing-masing variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan pada PT. AMF. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai bagaimana kedua variabel tersebut berperan dalam organisasi tanpa membandingkan atau menghubungkan variabel satu sama lain. Penelitian deskriptif ini menjawab pertanyaan penelitian pertama dan kedua mengenai kondisi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan di PT. AMF.

Sementara itu, penelitian asosiatif bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan, serta untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam konteks ini, penelitian asosiatif bertindak sebagai sarana untuk memahami bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, yang memungkinkan peneliti untuk merumuskan teori yang dapat menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol fenomena tersebut. Pendekatan ini memberikan jawaban atas rumusan masalah ketiga dalam penelitian ini.

Untuk mendukung analisis, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain analisis yang melibatkan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Kuesioner yang digunakan disusun berdasarkan skala Likert, yang mencakup aspek-aspek penting dari kedua variabel yang diteliti. Teknik analisis data dilakukan secara statistik menggunakan perangkat lunak SPSS, mencakup uji validitas, reliabilitas, serta berbagai uji asumsi klasik seperti uji normalitas, heterokedastisitas, dan linieritas. Hasil dari analisis ini diharapkan memberikan pemahaman mendalam tentang hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan di PT. AMF.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional di PT. AMF. Data yang diperoleh melalui kuesioner diolah untuk menentukan presentase tanggapan responden berdasarkan skala Likert. Hasil analisis frekuensi dan persentase menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. AMF setuju dengan pentingnya penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional di perusahaan. Kategori 'Setuju' memperoleh persentase tertinggi sebesar 35,44%, menandakan bahwa sebagian besar responden menilai gaya kepemimpinan ini secara positif.

Berdasarkan tabel frekuensi dan persentase, kategori 'Cukup Setuju' juga menunjukkan angka signifikan yaitu 27,20%. Sementara itu, kategori 'Sangat Tidak Setuju' dan 'Tidak Setuju' masing-masing memperoleh persentase 4,67% dan 9,34%, menunjukkan bahwa sebagian kecil responden tidak setuju dengan penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional, frekuensi dan persentase tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 1.

Dalam tabel nilai tertinggi dan terendah per item kuesioner, ditemukan bahwa pernyataan nomor 6 yaitu "Sikap pemimpin dalam mengambil keputusan selalu tepat bagi saya" memiliki nilai terendah yaitu 167. Hal ini menunjukkan bahwa ada penilaian negatif dari karyawan mengenai ketepatan keputusan yang

diambil oleh pemimpin. Sebaliknya, pernyataan nomor 1 "Saya mendapatkan arahan dari pemimpin saat melakukan pekerjaan" memiliki nilai tertinggi yaitu 208, menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan arahan yang diberikan oleh pemimpin.

Tabel 1. Frekuensi dan Presentase Tanggapan Responden

No.	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	17	4.67
2	Tidak Setuju	34	9.34
3	Cukup Setuju	99	27.20
4	Setuju	129	35.44
5	Sangat Setuju	85	23.35
Jumlah		364	100,00

Dari data yang diperoleh, nilai minimum Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 7 dan nilai maksimum adalah 35, dengan rata-rata sebesar 25,44. Data ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional di PT. AMF secara umum dinilai 'Baik', karena rata-rata skor berada dalam interval 24,1 – 29,7. Untuk menentukan interval penilaian, digunakan rumus panjang kelas yang diperoleh sebesar 5,6. Interval kriteria penilaian kemudian ditetapkan sebagai: 7,0 – 12,6 = Sangat Tidak Baik, 12,7 – 18,3 = Tidak Baik, 18,4 – 24,0 = Cukup Baik, 24,1 – 29,7 = Baik, dan 29,8 – 35,4 = Sangat Baik. Dengan nilai rata-rata 25,44, Gaya Kepemimpinan Transformasional di PT. AMF dapat dikategorikan sebagai 'Baik'.

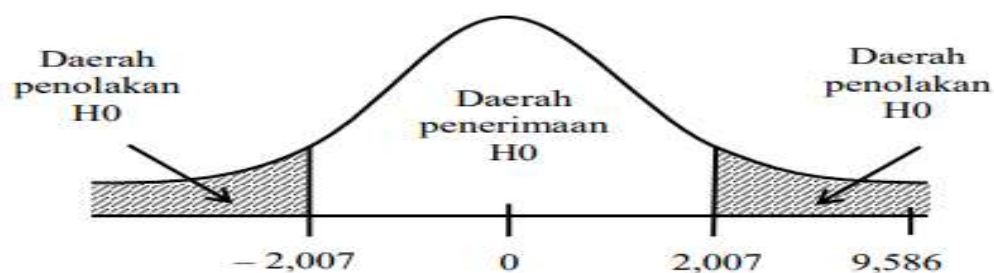
Analisis deskriptif terhadap Kinerja Karyawan bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana kinerja karyawan di PT. AMF. Data kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pentingnya Kinerja Karyawan. Kategori 'Setuju' memperoleh persentase tertinggi sebesar 34,94%, menunjukkan bahwa karyawan umumnya merasa kinerja mereka diakui dengan baik. Kategori 'Cukup Setuju' menunjukkan persentase 26,60%, sedangkan kategori 'Sangat Tidak Setuju' dan 'Tidak Setuju' masing-masing mendapatkan 4,49% dan 8,65%. Ini menunjukkan bahwa sebagian kecil responden merasa tidak puas dengan kinerja mereka.

Dari nilai tertinggi dan terendah per item kuesioner, pernyataan nomor 4 "Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan" memiliki nilai terendah yaitu 177. Ini menunjukkan bahwa ada masalah dalam pencapaian target oleh karyawan. Sebaliknya, pernyataan nomor 3 "Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu" memperoleh nilai tertinggi yaitu 202, menunjukkan bahwa karyawan seringkali menyelesaikan tugas tepat waktu.

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai minimum Kinerja Karyawan adalah 6 dan maksimum adalah 30, dengan rata-rata sebesar 22,08. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan di PT. AMF tergolong 'Baik', karena berada dalam interval 20,7 – 25,5. Menggunakan rumus panjang kelas dengan hasil 4,8, interval kriteria penilaian ditetapkan sebagai: 6,0 – 10,8 = Sangat Tidak Baik, 10,9 – 15,7 = Tidak Baik, 15,8 – 20,6 = Cukup Baik, 20,7 – 25,5 = Baik, dan 25,6 – 30,4 = Sangat Baik. Dengan nilai rata-rata 22,08, Kinerja Karyawan di PT. AMF termasuk dalam kategori 'Baik'.

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan adalah valid dan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha untuk kedua variabel menunjukkan hasil yang lebih dari 0,60, mengindikasikan bahwa kuesioner tersebut konsisten dan dapat diandalkan. Uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi 0,079. Uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji linieritas menunjukkan bahwa data bersifat linier dengan nilai Sig. linearity 0,000.

Tabel 2. Grafik Uji Hipotesis Dua Pihak (Two Tailed)



Uji t menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 9,586 yang lebih besar dari t tabel 2,007. Analisis

regresi sederhana menghasilkan persamaan regresi $Y' = 3,019 + 0,749 X$, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,749 poin. Analisis korelasi sederhana menunjukkan nilai r sebesar 0,805, menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 64,8% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional, sementara sisanya 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Transformasional yang terdapat pada PT. AMF yaitu baik, karena nilai rata-rata dari total skor Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) sebesar 25,44 terletak pada interval kelas 24,1 – 29,7 yaitu baik. Selain itu diperoleh temuan masalah mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional pada pernyataan nomor 6 yaitu “Sikap pemimpin dalam mengambil keputusan selalu tepat bagi saya” karena mendapatkan nilai terendah yaitu 167, sehingga diketahui karyawan PT. AMF menilai pimpinan di perusahaan tersebut terkadang masih kurang tepat dalam mengambil suatu keputusan.

Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT. AMF yaitu baik, karena nilai rata-rata dari total skor Kinerja Karyawan (Y) sebesar 22,08 terletak pada interval kelas 20,7 – 25,5 yaitu baik. Selain itu diperoleh temuan masalah mengenai Kinerja Karyawan pada pernyataan nomor 4 yaitu “Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan” karena mendapatkan nilai terendah yaitu 177, sehingga diketahui karyawan pada PT. AMF terkadang masih belum dapat mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di PT. AMF. Nilai t hitung sebesar 9,586 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2,007, sehingga H_1 diterima. Selain itu, Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan karena nilai signifikansinya ($0,000$) $< 0,05$ dan memberikan kontribusi sebesar 64,8% terhadap Kinerja Karyawan di PT. AMF, sementara sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sartika Ayu Adiwantari, I Wayan Bagia, dan Ni Made Suci (2019) dalam studi mereka yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. Hasil analisis deskriptif data menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional telah mencapai kategori 'mampu', yang berarti penerapan gaya kepemimpinan tersebut di Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng sudah sangat baik. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja lebih besar daripada pengaruh langsungnya. Artinya, semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Transformasional, harus diimbangi dengan Kepuasan Kerja yang tinggi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Tanpa kepuasan kerja yang memadai, meskipun Gaya Kepemimpinan Transformasional sudah baik, pencapaian kinerja tinggi akan sulit.

Penelitian lain yang mendukung hasil ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Alief Ramadhani dan Nurul Indawati (2021) dalam studi mereka yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. SKM Indonesia. Semakin intens penerapan Kepemimpinan Transformasional, semakin meningkat pula Kinerja Karyawan. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Otonomi Kerja Karyawan, dan Otonomi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, peningkatan Otonomi Kerja dapat memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa Otonomi Kerja membantu Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di CV. SKM Indonesia.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari analisis ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional di PT. AMF berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata skor untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 25,44, yang termasuk dalam kategori 'Baik'. Ini menandakan bahwa mayoritas karyawan menilai gaya kepemimpinan ini positif. Namun, terdapat masalah pada pernyataan mengenai ketepatan keputusan pemimpin, yang menunjukkan adanya area untuk perbaikan. Kinerja Karyawan di PT. AMF juga dinilai 'Baik' dengan rata-rata skor 22,08, yang berada dalam

interval 20,7 – 25,5. Ini menunjukkan bahwa karyawan umumnya merasa kinerja mereka diakui dengan baik. Namun, terdapat isu pada pencapaian target tugas, menunjukkan bahwa ada beberapa masalah dalam pemenuhan target yang ditetapkan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung sebesar 9,586 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,007, dan kontribusi pengaruhnya sebesar 64,8% menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. AMF. Persentase sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum dijelaskan dalam analisis ini.

DAFTAR REFERENSI

- Deddy, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(01).
- Dewi Melinda, F., Junengsih, & Imanuddin, K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang. *Ekoma : Jurnal Ekonomi*, 3(2).
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1). <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>
- Fadilah, M. I., Setyawati, N. W., & Maulia, I. R. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 8 Tambun Selatan. *Jurnal Economina*, 2(11), 3315–3327. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.974>
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- Hasana, N., & Helmi, S. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 329–343.
- Hidayat, R., Sarwoko, E., & Graha, A. N. (2020). Analisis gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen kerja. *Management and Business Review*, 4(2), 99–111. <https://doi.org/10.21067/mbr.v4i2.5122>
- Indah, K. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Insania. Makalew, T. M. L., Tamengkel, L. F., & Punuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5).
- Nugroho, A., Fauzobihi, & Anggraini, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Instruktur PT. United Tractors Tbk. Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, 8(1), 2656–5862. <https://doi.org/10.36312/jime.v8i12871/http>
- Putra, P. D., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Rio Martha, A., Rahardjo, K., & Prasetya, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Gersindo Minang Plantation Palm Oil Mill (GMP-POM). *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(2). <https://profit.ub.ac.id>
- Rivai, V. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Vol. 2). Rajawali Pers
- Septiani, A., & Andreani, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Harindra Surya Sempurna. *AGORA*, 8(2)
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). Manajemen. Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D (Vol. 2). Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2020). Metodologi penelitian bisnis & ekonomi. Pustaka Baru Press.
- Tamengkel, L., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Keinginan Keluar Karyawan: Peran Komitmen Organisasional Sebagai Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 2022.
- Veliando, M., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2).
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif. Rajawali Pers.