

Study Literatur: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Regi Regita Sari*, Risma Ariyani, Melinda Amanda,
Eman Sulaeman

Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang, Indonesia

Penulis Korespondensi: 2210631020054@student.unsika.ac.id*,
2210631020056@student.unsika.ac.id, 2210631020036@student.unsika.ac.id,
eman.sulaeman@staff.unsika.ac.id

Article Information:

Received: 19 Oktober 2024, Accepted: 03 Oktober 2024, Published: 05 Nopember 2024

Abstract

Organizations can change their management patterns through transformational leadership to improve optimal performance, especially when facing increasingly complex competition. Human resources, with their unique ideas and mindsets, are important in implementing the organization's vision, goals, and objectives. Employees play a vital role in achieving organizational success through their contributions. Employee performance is an important indicator that organizations must consider. Leaders play a major role in creating a positive work environment, and transformational leadership is one of the most popular styles, especially in the digital age. With secondary data collected from relevant articles, this journal uses a literature review method to investigate the effect of transformational leadership on employee performance. Research findings show that transformational leadership style significantly affects employee performance. Employees who actively participate feel more motivated, confident, and committed to following the organization's philosophy, ideology, and vision. Interesting changes more easily influence them and show high dedication while realizing their potential. Employees who are inspired by transformational leadership tend to work harder, improve performance, and display helpful behaviors, which ultimately support organizational growth.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Performance.

1. Introduction

Di era kemajuan teknologi dan globalisasi yang pesat, dunia bisnis menjadi semakin kompetitif, memaksa perusahaan untuk tidak hanya bertahan menghadapi perubahan yang terus-menerus, tetapi juga terus berinovasi secara konsisten untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Agar tetap relevan di pasar yang terus berubah, perusahaan harus secara terus-menerus meningkatkan

Published by:

kinerja di berbagai bidang, menghadapi persaingan yang semakin ketat, serta memanfaatkan peluang pertumbuhan yang ada. Oleh karena itu, inovasi yang berkelanjutan dan peningkatan kinerja di seluruh lapisan organisasi merupakan hal penting bagi bisnis apa pun yang ingin maju dan berkembang dalam jangka panjang.

Komponen utama yang menentukan organisasi berhasil atau gagal dalam mencapai tujuan strategisnya adalah kinerja karyawan. Kinerja optimal karyawan tidak hanya mencakup penyelesaian tugas sehari-hari, tetapi juga kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi operasional, serta mencapai target strategis yang ditetapkan oleh manajemen. Kinerja yang tinggi dari setiap individu akan memperkuat daya saing perusahaan, mendorong pertumbuhan berkelanjutan, dan mendukung pencapaian visi serta misi organisasi. Dalam hal ini, kepemimpinan memainkan peran penting dan vital dalam membentuk perilaku, motivasi, dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh sebuah organisasi dapat sangat mempengaruhi bagaimana karyawan menghadapi tantangan, bekerja dengan antusiasme, dan memberikan kontribusi maksimal untuk kesuksesan organisasi.

Pemimpin yang efektif bukan hanya bertanggung jawab untuk menetapkan arah dan strategi, tetapi juga mampu menggerakkan seluruh potensi karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara produktif, inovatif, dan terfokus pada pencapaian tujuan bersama. Seorang pemimpin yang baik tidak hanya memberikan arahan yang jelas, tetapi juga berperan sebagai penggerak utama yang mampu menyatukan visi dan misi seluruh anggota organisasi dalam kerangka kerja yang terpadu untuk mencapai tujuan jangka panjang. Pemimpin yang mampu menginspirasi juga dapat memperkuat rasa kebersamaan dan mendorong karyawan untuk memberikan komitmen penuh dalam upaya mencapai visi organisasi. Dalam menghadapi tantangan dan dinamika bisnis yang semakin kompleks, kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk memastikan organisasi dapat beradaptasi dengan cepat dan terus berinovasi.

2. Literature Review

2.1 Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki akses ke berbagai sumber daya sebagai "input," yang kemudian diubah menjadi "output" dalam bentuk barang atau jasa. Sumber daya ini meliputi uang, rencana operasional, teknologi pendukung produksi, sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya. Orang dipandang sebagai salah satu elemen terpenting. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah alat manajemen yang diperlukan untuk mengelola sumber daya ini. Tujuan manajemen SDM adalah untuk mengawasi, mengoordinasikan, dan mengendalikan tenaga kerja. Adapun definisi menurut Stoner dan Freeman dalam (Fajri, 2023) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengawasan pekerjaan anggota-anggota organisasi dan penggunaan semua sumber organisasi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Muktamar et al., 2024) sebuah ilmu dan seni, manajemen sumber daya manusia mengendalikan tanggung jawab dan interaksi karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, pribadi, dan masyarakat yang sukses dan efisien. serta menurut Mangkunegara dalam (Muktamar et al., 2024) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengorganisasian, perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengelolaan perekrutan, pelatihan, pemberian penghargaan, pengintegrasian, keberlanjutan, dan pengelompokan karyawan untuk mencapai tujuan Perusahaan

2.2 Kepemimpinan Transformasional

Ada banyak teknik dan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam sebuah organisasi, dan kepemimpinan transformasional adalah salah satu yang paling berpengaruh. Pendekatan kepemimpinan ini sangat penting untuk mendorong perubahan yang konstruktif dan memotivasi anggota tim untuk mewujudkan potensi penuh mereka. Menurut Sudarwan Danim dalam (Ramadhan, et al., 2024), istilah “mentransformasi” mengacu pada tindakan mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Inilah asal mula kepemimpinan transformasional. Mengubah visi menjadi kenyataan, yang prospektif menjadi aktual, yang laten menjadi nyata, dan lain sebagainya. Lalu menurut Widayati dalam (Nabil & Dwiridotjahjono, 2024), adalah strategi kepemimpinan yang digunakan untuk membangun dan mengukuhkan visi masa depan yang menarik, dapat dipercaya, dan layak untuk sebuah organisasi yang ingin memajukan dan meningkatkan kondisi saat ini. Sedangkan menurut Yuki dalam (Aprilia, et al., 2024) Seseorang yang mengalami kepemimpinan transformasional dikatakan terdorong untuk mencapai lebih banyak hal dan memiliki rasa percaya, hormat, loyalitas, dan pemujaan terhadap pemimpin.

2.3 Kinerja Karyawan

Hasil atau tingkat pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam tempat kerja dikenal dengan istilah kinerja karyawan. Kinerja ini merupakan cerminan dari produktivitas pekerja, kemampuan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, serta efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang didelegasikan. Menurut Wexley dan Yuki dalam (Mutiarra et al., 2024) Kinerja adalah aplikasi dari gagasan keseimbangan. Dalam pandangannya, seorang individu akan berkinerja terbaik jika mereka menerima imbalan dan termotivasi untuk melakukan tugasnya secara adil dan wajar (reasonable). Sedangkan menurut Parashakti & Putriawati dalam (Mutiarra et al., 2024) prestasi yang dicapai seseorang setelah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan disebut kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2015) dalam (Hatta, 2023) mendefinisikan kinerja sebagai output yang dihasilkan oleh pekerja atau karyawan pada suatu jabatan atau tempat kerja tertentu, yang dievaluasi dengan menggunakan prosedur penilaian kerja yang sesuai dengan persyaratan perusahaan.

3. Research Method

Studi ini menggunakan metodologi *literatur review*, yang mencakup tinjauan dan revisi studi lain tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Metode ini memanfaatkan literatur untuk mengumpulkan data yang relevan tentang tujuan studi, khususnya terkait bagaimana insentif dan gaji memengaruhi produktivitas pekerja di tempat kerja. Repositori utama untuk mengutip semua karya ilmiah adalah *Mendeley* dan *Google Scholar*. Artikel dari jurnal ilmiah merupakan sumber informasi utama, karena studi ini menghasilkan data deskriptif yang dievaluasi dan ditafsirkan secara naratif untuk memberikan wawasan lebih, maka studi ini termasuk dalam kategori kualitatif deskriptif. Salah satu jenis penelitian dalam kategori kualitatif adalah penelitian deskriptif, yang dilakukan dengan cara strategis. Menurut Moh. Nazir dalam (Rusandi & Rusli, 2021), penelitian deskriptif bertujuan untuk mengkaji masalah-masalah yang ada di masyarakat, meliputi prosedur-prosedur yang digunakan dan situasi-situasi tertentu. Penelitian deskriptif juga mencakup hubungan antara kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan yang terjadi, dan akibat-akibat suatu fenomena.

4. Findings and Discussions

4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Fajar Putra Nusantara Karawang

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hassanah & Poerwitasary, 2019) berfokus pada gaya kepemimpinan direktur PT Fajar Putra Nusantara Karawang. Pada tanggal 28 September 2018, peneliti mewawancarai sejumlah karyawan untuk mendapatkan temuan awal. Staf PT Fajar Putra Nusantara Karawang menyatakan bahwa organisasi membutuhkan pemimpin yang mampu mengenali perubahan, menyesuaikan diri, dan membantu anggota staf menjadi lebih kreatif demi kepentingan bisnis. Atasan yang menunjukkan empati kepada stafnya dan memberi contoh yang baik. Pemimpin ini menunjukkan sifat kepemimpinan transformasional dalam tindakannya. Seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional dapat memotivasi dan menginspirasi bawahannya untuk mengalami perubahan yang baik, memiliki semangat yang menular, dapat membangun lingkungan kerja yang positif, dan terbuka terhadap pendapat, saran, dan kritik dari bawahannya.

Tabel 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Fajar Putra Nusantara Karawang

Koefisien Determinasi		
Model	R	R Square
1	.664	.441
Analisis Regresi Linear Sederhana		
Model	B	Sig.
1 (Constant)	1.359	.000
Kepemimpinan Transformasional	.651	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Source: *Data yang diolah.*

Pada PT Fajar Putra Nusantara Karawang, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak ini mencakup 44,1% dari keseluruhan, sedangkan sisanya 55,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil regresi linier sederhana di atas menunjukkan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Nilai konstanta regresi adalah 1,359, artinya jika nilai kepemimpinan transformasional nol, kinerja karyawan akan bernilai 1,359. Nilai regresi untuk kepemimpinan transformasional adalah 0,651, artinya setiap peningkatan kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,651.

Selain itu, hasil di atas menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa model berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, yaitu menolak H₀ dan menerima H₁, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Fajar Putra Nusantara Karawang. Temuan penelitian ini sesuai dengan kejadian yang terjadi di PT Fajar Putra Nusantara, di mana karyawan menunjukkan kepemimpinan transformasional yang tinggi, seperti yang terlihat dari semangat mereka dalam bekerja, tingkat absensi karyawan dan sering memenuhi target perusahaan. PT Fajar Putra Nusantara Karawang masuk dalam kategori baik, dengan dimensi hubungan karyawan yang memiliki nilai tertinggi dalam hal kolaborasi yang saling menguntungkan untuk menghasilkan peningkatan aktivitas kerja.

4.2 Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2023) perusahaan dan organisasi selalu mencari cara untuk menjadi lebih efisien agar tetap bertahan dan tetap kompetitif dalam menghadapi kondisi lingkungan yang terus berubah. Untuk itu, diperlukan kepemimpinan yang

dapat mengarahkan perusahaan ke arah tujuan yang spesifik dan bermanfaat. Kepemimpinan transformasional didefinisikan oleh Robbins dan Judge dalam (Saputra, 2023) sebagai gaya kepemimpinan yang menumbuhkan interaksi yang idealis, menggairahkan, dan baik sekaligus memotivasi pengikut untuk lebih bekerja demi kepentingan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat merupakan hasil dari hal ini, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak potensial dari gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja pekerja. Tiga puluh karyawan dijadikan sebagai sampel dan populasi untuk penelitian ini, yang dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam MBF. Pada tahun 2023, penelitian ini dilakukan.

Tabel 2. Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Uji T

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,819	8,976		,135
	Kepemimpinan Transformasional	,734	,125	,743	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743a	,552	,536	10,14166

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Source: *Data yang diolah.*

Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 13,819 + 0,734X$. Nilai signifikansi t statistik sebesar 0,000 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,552 menunjukkan bahwa 55,2% dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, sementara 44,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam MBF. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang inspiratif dan membangun hubungan yang positif, pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil. Gaya kepemimpinan ini memengaruhi karyawan dengan membangun kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, serta rasa hormat terhadap pemimpin, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih dari yang diharapkan. Pemimpin transformasional, dengan kualitas kepemimpinannya yang tinggi, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

4.3 Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Dilihat dari Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sriastuti & Suryadi, 2023) sumber Daya Manusia sangat penting untuk mendorong pertumbuhan di tingkat nasional dan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena mereka sangat penting dalam mencapai tujuannya. Perusahaan tempat penelitian ini dilakukan, PT. Multi Garmen Jaya, memproduksi pakaian dan aksesoris seperti kaos, kemeja, jas, jaket, celana, ikat pinggang, topi, tas, dan sepatu. Bisnis ini terletak di Kota Bandung, Jawa Barat di Jalan Soekarno Hatta, No. 578, Kelurahan Sukapura, Kecamatan Kiaracondong. Pada tahun 2023, 104 pekerja berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden. *Simple random sampling* (SRS) digunakan untuk memilih sampel, menjamin bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

Tabel 3. Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Lihat Dari Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (Studi Kasus Pada Pt. Multi Garmen Jaya)

Uji T						
Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.826	1.590		4.922	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.637	.074	.649	8.606	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,649a	0,421	0,415	2.34251

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Source: *Data yang diolah.*

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y_2 = 7,826 + 0,637X$. Dalam persamaan ini, nilai konstanta (a) sebesar 7,826 menunjukkan bahwa jika tidak ada penerapan gaya kepemimpinan transformasional ($X = 0$), kinerja karyawan tetap berada pada nilai 7,826. Sementara itu, koefisien regresi (b) sebesar 0,637 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,637.

Selain itu, hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,000, yang berarti lebih kecil dari batas kritis 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga mengukur kekuatan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan menggunakan analisis korelasi. Nilai korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,421, menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Ini berarti bahwa ketika gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan, kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 41,5%, yang mengindikasikan bahwa 41,5% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya

kepemimpinan transformasional, sementara sisanya (58,5%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Tanda positif dari hasil regresi menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

4.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Pemberdayaan Karyawan (Studi Kasus Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sleman)

Penelitian dilakukan oleh (Roisyah & Viyani, 2024) sumber daya manusia adalah komponen utama yang berperan utama dalam setiap aktivitas organisasi. Diperlukan manajemen organisasi yang baik untuk mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. Peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan karyawan saja tetapi pemimpin juga berperan dalam mengelola organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis SEM PLS pada sampel karyawan Disperindag Sleman 140 responden.

Tabel 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Pemberdayaan Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sleman

	Path Coefficients				
	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P- Value
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) → Kinerja Karyawan (Y)	0,418	0,408	0,091	4,601	0,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) → Pemberdayaan Karyawan (Z)	0,685	0,686	0,062	11,135	0,000
Pemberdayaan Karyawan (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,417	0,423	0,089	0,089	0,000

Source: *Data yang diolah.*

Berdasarkan output diatas, menunjukkan bahwa:

- Variabel X terhadap Y memiliki nilai p-value 0,000 dan nilai original sampel 0,418 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan.
- Variabel X terhadap Z memiliki nilai p-value 0,000 dan nilai original sampel 0,685 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan.

Published by:

- c). Variabel Z terhadap Y memiliki nilai p-value 0,000 nilai original sampel 0,417 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil hipotesis ketiga, didapatkan nilai p-value 0,000 dan original sampel 0,417 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Kesimpulan

Hasil dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi. Pemimpin yang mampu mengenali perubahan, mendorong kreativitas, dan memberikan teladan positif berhasil membangun tempat kerja yang lebih produktif dan damai. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bervariasi antara 41,5% hingga 55,2%, tergantung pada konteks organisasi dan sektor industri. Meski ada faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja, kepemimpinan transformasional tetap menjadi komponen dominan yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas tim. Beberapa model regresi yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional memiliki korelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji statistik dari penelitian-penelitian tersebut memperkuat kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional terbukti sebagai faktor kunci dalam mendorong kesuksesan organisasi melalui pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.

References

- Aprilia, I. A., Pramitasari, T. Dewi., & Subaida, I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN dengan Dimediasi Kesiapan untuk Berubah pada UPT Puskesmas Jangkar. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 3(6), 1191-1205. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i6.5046>
- Fajri, A. (2024). Transparansi Pengelolaan Bumdes Telaga Jernih Desa Pulau Komang Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. *juhanperak*, 5(1) 99–115. <https://ejournal.uniks.ac.id/index.php/PERAK/article/view/3488/2666>
- Hassanah, D. U., & Poerwitasary, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Fajar Putra Nusantara Karawang. *e-Proceeding of Management*, 6(1), 349-356. <https://rb.gy/7m6d7l>
- Hatta, M. (2023). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Regional Makassar. *MARS Journal*, 1(2), 41-50. <https://rb.gy/3t2i3e>
- Muktamar, A., Dewi, D., Susanti, E., & Resita, R. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 124–131. <https://journal.banjareseapacific.com/index.php/jimr>
- Mutiara, S. T., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., & Purwanto, S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran keadilan Distributif, Keselamatan Kesehatan kerja (K3) dan Burnout (Studi Kasus Pada Karyawan Depo Jakarta). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*,

17(2), 1125-1138. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.543>

- Nabil, N., & Dwiridotjahjono, J. (2024). Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 6484-6498. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2692>
- Ramadhan, D., Nurlaeli, A., & Ma'shum, S (2024). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional. *Esensi Pendidikan Inspiratif*, 6(2), 1157-1168. <https://rb.gy/czvz2m>
- Roisyah, S., & Viyani, A.O. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Pemberdayaan Karyawan (Studi Kasus Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sleman). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 465–477. <https://doi.org/10.62017/jemb.v2i1.2167>
- Rusandi, & Rusli, M. (2021). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 2(1), 1-13. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.18>
- Saputra, T. (2023). Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 59-62. <https://rb.gy/xkom80>
- Sriastuti, W. N., & Suryadi, E. (2023). Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Dilihat dari Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (Studi Kasus Pada PT. Multi Garmen Jaya). *Jurnal Investasi*, 9(2), 113–122. <https://doi.org/10.31943/investasi.v9i2.233>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

