

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Tirta Mandiri

Getrudis Bahagia, Haery Mogat, Andi Muhlis
Universitas Patompo
Email : getrudisbahagia140423@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan produktivitas karyawan di CV Mandiri Karya Tirta. Jumlah responden sekitar tiga puluh orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26, yang meliputi analisis instrumen, analisis asumsi klasik, analisis regresi sederhana, analisis hipotesis, dan koefisien determinasi. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa: 1) Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap CV Mandiri Karya Tirta. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $t\text{-hitung}$ sekitar $10,567 > t\text{-tabel}$ 2,048 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa hipotesis tervalidasi. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,800 menunjukkan bahwa 80% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, sedangkan 20% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. 2) Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada resume mereka. Mandiri Karya Tirta. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis didukung oleh $t\text{-hitung}$ sekitar $11,709 > t\text{-tabel}$ 2,048 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,830 menunjukkan bahwa 83% variasi kinerja kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, sedangkan 17% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, Kepuasan, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Era globalisasi dan persaingan usaha yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis adalah kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai faktor produksi tetapi juga aset strategis yang sangat penting untuk mencapai tujuan. organisasi secara efektif dan efisien (Robbins & Judge, 2023).

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dan terkadang disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan organisasi (Zikri, 2020). Karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sangat produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia bergantung pada bagaimana pemimpin organisasi tersebut mewakili apa yang diinginkan organisasi. Untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya, seorang pemimpin yang baik harus mampu menggunakan sumber daya yang berda di bidangnya.

Hasil pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan organisasi. Kepemimpinan berperan sebagai pengarah, penggerak, dan pengendali perilaku karyawan agar sejalan dengan visi dan misi organisasi. Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain di samping memberikan instruksi, serta membangun komitmen kerja karyawan (Northouse, 2022).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang menginspirasi orang lain yang mengikutinya untuk meningkatkan kekuatan mereka sendiri dan memiliki kemampuan untuk membuat perubahan yang signifikan. Menurut Mootalu (2020), gaya kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang mengarahkan perhatian pada tantangan yang dihadapi oleh anggotanya dengan memberikan dukungan dan dorongan untuk mencapai tujuan mereka.

Kepemimpinan transformasional mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menciptakan perubahan positif melalui idealisasi, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian yang dipersonalisasi kepada karyawan. Gaya kepemimpinan diyakini dapat meningkatkan potensi dan produktivitas karyawan. secara optimal (Bass & Riggio, 2020).

Kepuasan kerja merupakan faktor psikologis penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja

meminimalkan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap tempat kerja, lingkungan sekitar, dan hubungan mereka dengan rekan kerja. Merasa puas cenderung membuat karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, loyalitas, dan tingkat absensi yang rendah (Luthans, 2023).

Selain itu, kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas karyawan. Kepuasan karyawan cenderung meningkatkan produktivitas kerja, menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki komitmen tinggi, serta bersedia memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Dalam banyak penelitian, Menurut Djuraiddi dan Laily (2025), kepuasan kerja bahkan dapat berfungsi sebagai faktor mediasi antara kinerja karyawan dan kepemimpinan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan individu sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja kerja yang baik berfungsi sebagai indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya sehari-hari. Karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kerja karyawan, baik dari segi kepemimpinan maupun etika kerja (Armstrong & Taylor, 2023). Praktik kerja yang baik akan berdampak positif pada produktivitas, kualitas layanan, dan daya tahan organisasi. Lebih jauh lagi, kinerja pekerja yang buruk dapat menghambat tujuan organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan, serta menimbulkan pemborosan sumber daya.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan, dan membantu karyawan dalam mengembangkan keputusan, sehingga meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja. kepuasan kerja (Hutagaluh & Indayani, 2024).

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk mendapatkan informasi rinci tentang variabel yang diteliti. Menurut Arikunto (2020), penelitian kuantitatif deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk membuat grafik atau deskripsi tentang topik tertentu secara objektif menggunakan angka, dimulai dengan pengumpulan data, analisis data, dan hasil.

Tujuan penelitian kuantitatif deskriptif adalah untuk menemukan informasi faktual yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi masalah dan menganalisis data yang berupa angka-angka sehingga informasi dari pemilik bisnis dapat dianalisis menggunakan rumus-rumus yang sudah digunakan. Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan, dan Kinerja Karyawan adalah variabel dalam hal ini. Jenis penelitian ini berbasis survei, yang melibatkan analisis data dan fakta yang diperlukan untuk mendukung temuan penelitian dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah.

Populasi dan Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik dan kuantitas populasi. Menurut Sugiyono (2020), sampel adalah bagian, kuantitas, dan karakteristik dari populasi yang dimaksud. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel lengkap. Pengambilan sampel lengkap adalah metode persiapan sampel di mana jumlah sampel sama dengan populasi. Jadi pada penelitian ini menggunakan semua jumlah populasi sebanyak 30 orang.

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan aspek terpenting dalam penelitian karena pada hakikatnya data merupakan alat untuk mengumpulkan informasi atau memecahkan suatu masalah.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional. Selain nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai t-hitung sebesar 10,567 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,048. Oleh karena itu, mungkin untuk menerima hipotesis bahwa kepuasan karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.

Nilai sebesar 0,800 ditemukan sebagai hasil dari tes koefisien determinasi (R Square). Hasilnya menunjukkan bahwa 80 persen variasi kepuasan karyawan dapat disebabkan oleh variabel kepemimpinan transformasional. Faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi,

komunikasi, motivasi, dan kesempatan pengembangan karier, memengaruhi 20 persen sisanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan sebanding dengan tingkat pimpinan yang menerapkan kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional dapat menginspirasi, menumbuhkan kepercayaan, memperhatikan kebutuhan bawahan, dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka dan mencapai tujuan organisasi. Karyawan merasa dihargai dan diperhatikan di tempat kerja karena lingkungan kerja yang positif ini. Akibatnya, ini meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Studi ini sejalan dengan teori Bass dan Avolio (1994), yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepuasan karyawan melalui empat dimensi utama: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pemimpin dapat membantu bawahannya mencapai tujuan organisasi dengan perilaku ini. Mereka juga dapat membangun hubungan kerja yang harmonis dan menciptakan kepuasan kerja.

Selain itu, temuan penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017) bahwa salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan, penghargaan, komunikasi yang efektif, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang otoriter.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Opan Arifudin dkk. (2020), yang menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan dan bermanfaat antara kepuasan kerja dan persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan. Penelitian ini menjelaskan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan, semakin tinggi kepuasan kerja mereka. Pemimpin yang memberi inspirasi, motivasi, dan perhatian khusus kepada anggota tim mereka akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Dengan demikian, temuan penelitian ini mendukung teori sebelumnya bahwa kepemimpinan transformasional adalah salah satu komponen penting yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus terus mengembangkan kemampuan pimpinan transformasional melalui pelatihan kepemimpinan, pengembangan keterampilan komunikasi, pemberian motivasi, dan memperhatikan apa yang dibutuhkan setiap karyawan.

2. Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional. Selain nilai t-tabel sebesar 2,048, nilai t-hitung sebesar 11,709 lebih besar dari nilai t-tabel, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 adalah 0,05. Oleh karena itu, dapat diterima hipotesis bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.

Nilai sebesar 0,830 ditemukan sebagai hasil dari tes koefisien determinasi (R Square). Ini menunjukkan bahwa 83% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional. Faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini termasuk motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, disiplin, budaya organisasi, dan kompetensi karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan terkait dengan kinerja karyawan yang lebih baik. Pemimpin transformasional mampu memberikan visi yang jelas, menjadi teladan bagi bawahannya, mendorong inovasi dan kreativitas, dan memperhatikan kebutuhan semua orang. Dengan perilaku kepemimpinan ini, semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan komitmen karyawan dapat ditingkatkan. Ini berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Studi ini sejalan dengan teori Bass dan Avolio (1994) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang dapat mengubah sikap, nilai, dan perilaku bawahan sehingga mereka siap untuk mencapai lebih banyak dari apa yang telah ditetapkan organisasi. Pemimpin dapat meningkatkan motivasi dan kinerja melalui elemen idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

Selain itu, hasil penelitian ini mendukung teori Robbins dan Judge (2017), yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu

faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Jika dibandingkan dengan pemimpin yang hanya berfokus pada pengawasan, pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, motivasi, dan penghargaan kepada bawahannya akan mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian Doni Marlius dan Raveena Azhari Melaguci (2024), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Akibatnya, efektivitas kepemimpinan transformasional meningkat, begitu pula tingkat produktivitas yang dicapai karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung teori dan penelitian bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karena itu, kepemimpinan organisasi harus terus membina pola pikir transformasional melalui motivasi, komunikasi yang efektif, keteladanan, perhatian pada pertumbuhan individu, dan pengembangan karyawan sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian tentang dampak kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan dan kebiasaan kerja pada resume. Hasilnya, Karya Tirta Mandiri dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Mandiri Karya Tirta. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $t\text{-hitung}$ sekitar $10,567 > t\text{-tabel } 2,048$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa hipotesis tersebut tervalidasi.

Mandiri Karya Tirta. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis tersebut didukung oleh $t\text{-hitung}$ sekitar $11,709 > t\text{-tabel } 2,048$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,830 menunjukkan bahwa 83% variasi kinerja kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, sedangkan 17% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

Daftar Pustaka

- Adiyasa, N.I.W. & Windayanti (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23-30.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372-385
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational Leadership* (3rd ed.). Routledge.
- Dessler & Gary. 2018. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*.
- Gautama, K. D., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 749.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilmer, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana.
- Gultom, J. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Dan Likuiditas Terhadap Tax Avoidance. *Jurnal Akuntansi Berkelanjutan Indonesia*, 4(2), 2615-7896.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE. Page 2. 55. Yogyakarta

- Harjianto. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daoben Communication-Kota Tangerang (Studi Kasus Pada Area Dua Wilayah Ciputat Pamulang Dan Serpong). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 299-314.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2020. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmiah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia. Indonesia.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi. Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 27-31
- Hutagaluh, G., & Indayani, L. (2024). Transformational leadership and job satisfaction on employee performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*.
- Indrawan, Rully dan Yaniawati, Poppy. (2019). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ismail, Ilyas. (2020), *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Luthans, F. (2023). *Organizational Behavior* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya. Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2020). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2020. *Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mootalu, julkifli. (2020). Pengaruh locus of control dan gaya kepemimpinan transformasioanl terhadap kinerja pegawai badan pengelola keuangan dan aset daerah (BPKAD) kota manado, *jurnal emba*. Vol.7 no.1. Issn 2303-1174
- Muhadar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.

- Pranata, S. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Sei Semayang. *Manajemen*, 13(2), 39–48.
- Prasetyo & E. Wulandari. 2020. *Pengantar akuntansi*, 1st ed. Yogyakarta: Penebar Media. Pustaka.
- Putra, M. Z. Y. (2024). The effect of transformational leadership on job satisfaction. *Jurnal Syntax Transformation*.
- Ridwan dan Febrianti. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir. In JDM-*Jurnal Dinamika Manajemen* (Vol. 3, Issue 2)
- Robbins, S. P., and Judge Timothy A. 2020. *Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. (2019), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Santya, I. M. M. D., & Dewi, I. G. A. M. (2024). Job satisfaction as a mediating variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*.
- Septiadi & Haning. (2020). “ Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Labotarorium Klinik Populer Surabaya”. *Jurnal Ilmu dan Riset Pemasaran* Vol.2 No.6. Hlm 2 – 20.
- Setiawan, Agus, M. S. (2020). Pengaruh Keterampilan, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan. Pulahan Kecamatan Air Batu. *Jurnal Sains Ekonomi* (Jse).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suririn dkk. 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Susanti, Apriliya. 2020. *Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kediri*
- Sutanto, Eddy M. dan Carin Gunawan. 2019. Kepuasan Kerja, Komitmen. Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan. Manajemen Bisnis*. Vol. 4

- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahyudi, 2022. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Bussiness*, Vol. 2 No. 3.
- Yaseen, M. (2025). The impact of transformational leadership on employee performance. *Journal of Research in Management and Social Issues*.
- Zikri, ahmad. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformatif dan transaksional terhadap kinerja peserta didik SMA Negeri 2 Kota Jambi. *Skripsi*. Fakultas ekonomi dan bisnis. Universitas Jambi.