

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Di Klinik Akupunktur Dr. Felesia Fanty Bandung)

Tuti Sulastr<sup>1</sup>, Sabrina Widya Azmi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi, Administrasi Bisnis, Institut Digital Ekonomi LPKIA

<sup>3</sup> Jl. Soekarno Hatta No.456, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40266

<sup>1</sup> [Tutis@lpkia.ac.id](mailto:Tutis@lpkia.ac.id), <sup>2</sup> [sabrinawidyaa@gmail.com](mailto:sabrinawidyaa@gmail.com)

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis 1) pengaruh gaya kepemimpinan transformational yang terdiri dari karisma, Motivasi Inspiratif, Stimulasi Intelektual, pertimbangan individu, 2) Kinerja Karyawan yang terdiri dari Hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, disiplin waktu dan disiplin di Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung. Sampel penelitian berjumlah 12 orang, karena jumlah populasi tidak banyak maka digunakan teknik sampel jenuh (sensus), dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena pada pengujian hipotesis menunjukkan hasil signifikan dengan nilai  $t_{hitung} 2,784 > t_{tabel} 2,228$ . Gaya Kepemimpinan Transformasional memberi kontribusi kepada Kinerja Karyawan sebesar 66,10% berdasarkan uji korelasi, 43,70% berdasarkan koefisien determinasi dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan secara positif baik secara langsung maupun tidak langsung.

**Kata kunci :** *gaya kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan*

## 1. Pendahuluan

Klinik merupakan sistem organisasi yang bergerak dalam bidang kesehatan yang di dalamnya terdapat banyak tenaga kerja yang bertugas seperti tenaga dokter, tenaga perawat dan tenaga kerja non-medis lainnya yang memberikan pelayanan terbaik kepada pasien dilakukan untuk menunjang keberlangsungan klinik. Dalam keberhasilan suatu organisasi tentu saja tidak terlepas dari pengaruh peran para anggotanya serta pemimpinnya. Gaya kepemimpinan yang biasanya kerap digunakan oleh pimpinan dalam organisasi juga berpengaruh sangat besar.

Pemimpin merupakan akar dari berdirinya sebuah Lembaga, Organisasi atau Perusahaan. Cara dan sikap seorang pemimpin dalam memimpin dapat menjadi salah satu aspek yang menetapkan keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai tujuan dari Lembaga, Organisasi atau Perusahaan yang mereka pimpin tersebut. Pemimpin juga harus bisa membimbing para karyawannya dalam menjalankan setiap tugas-tugasnya.

Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan yang dimana merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi perlu terus diberikan dorongan dalam hal peningkatan kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Dalam hal

tersebut pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam menumbuhkan semangat dan kinerja para karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk dapat mencapai tujuan organisasi, diperlukan pula karyawan-karyawan yang sesuai serta memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Organisasi atau Perusahaan manapun akan terus berusaha dalam peningkatan kinerja karyawan yang bermaksud untuk mencapai sasaran sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kinerja karyawan juga berperan penting terhadap kinerja dari organisasi dalam meraih tujuan yang sebelumnya telah direncanakan dan ditetapkan melalui serangkaian aktivitas yang dijalankan oleh individu atau kelompok yang bekerja sama yang memiliki peran yang aktif dalam mencapai hasil kinerja bagi organisasi itu sendiri. Menurut Bernardin & Russel dalam Muizu, Kaltum dan Sule (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan refleksi dari pencapaian hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas khusus atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Kemampuan dan keahlian karyawan tergambar dari kinerja yang mereka tunjukkan. Kinerja merupakan salah satu dari sekian banyaknya aspek yang dibutuhkan organisasi dalam mencapai

tujuan. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hal yang memerlukan perhatian yang baik dari pemimpin organisasi.

Pemimpin dalam organisasi harus menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan tepat untuk mengelola para karyawannya, karena seorang pemimpin merupakan seseorang yang penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini pula didukung oleh sebuah teori, yang dikemukakan oleh Muhammad Busro dalam sebuah buku yang berjudul *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (2018) sebagai berikut, Gaya kepemimpinan adalah sebuah rangkaian yang secara selaras diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompok.

Penulis mengamati, gaya kepemimpinan pada Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dimana adanya komunikasi yang baik, akrab serta tidak adanya kesenjangan yang berarti antara pemimpin dan karyawannya, sehingga para karyawan merasa nyaman dan juga merasa dibutuhkan serta tidak adanya perbedaan perlakuan dari pimpinan yang diterima oleh para karyawan yang membuat mereka dapat mengerjakan pekerjaan mereka sebaik mungkin demi kemajuan dan pencapaian bersama.

Permasalahan yang terjadi di Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung yaitu, adanya karyawan yang kurang disiplin, terkadang suka mengabaikan atau menunda-nunda pekerjaan serta memiliki sikap yang kurang baik di tempat kerja, baik kepada rekan kerja, pasien maupun kepada pimpinannya sendiri. Namun pemimpin belum bisa memberhentikan karyawan tersebut karena adanya beberapa pertimbangan. Berdasarkan, pada latar belakang, di atas, penulis tertarik untuk mengangkat penelitian, dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung”.

### 1.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional di Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung.
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan di Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung.

## 2. Kajian Teori

### 2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah hal yang sangat berpengaruh dalam kelancaran suatu organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional saat ini dapat menjadi *trend ideal* untuk diterapkan dalam sebuah organisasi dengan mengikuti kondisi perubahan jaman sekarang ini.

Menurut Burns (2018) gaya kepemimpinan transformasional berarti mengajarkan nilai-nilai moral karyawan untuk menumbuhkan kesadaran mereka tentang aturan dan untuk menggunakan energi serta sumber daya untuk meningkatkan organisasi.

Menurut Rafferty (2022) gaya kepemimpinan transformasional menyatukan karyawan dan dapat mengubah keyakinan, perilaku dan tujuan karyawan individu menjadi tujuan yang bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan.

Jadi gaya kepemimpinan transformasional melibatkan penggabungan nilai-nilai moral serta etika para karyawan untuk meningkatkan pemahaman mereka terhadap aturan, mengubah keyakinan, perilaku serta tujuan masing-masing karyawan dalam mencapai tujuan dan lebih memperbaiki organisasi.

Adapun indikator gaya kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Robbins yang dikutip oleh Butsi T (2019) diantaranya:

- 1) Karisma  
Karisma diartikan sebagai gabungan dari daya tarik dan pesona individu di mana orang lain terlibat dalam kemampuan menakjubkan untuk mendukung visi dan dengan antusias mempromosikannya.
- 2) Motivasi Inspiratif  
Mencerminkan seorang pemimpin yang berupaya menyampaikan masa depan ideal organisasi serta memotivasi karyawan sehingga mereka bergerak menuju visi yang sama.
- 3) Stimulasi Intelektual  
Mencerminkan kemampuan seorang pemimpin untuk membimbing karyawan dalam menyelesaikan masalah lama melalui pendekatan yang baru.
- 4) Pertimbangan Individu  
Mengilustrasikan bahwa pemimpin senantiasa mendukung, memperlakukan karyawan secara personal, juga memberikan pelatihan dan nasihat.

### 2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Suryani, Sugianingrat & Laksemimi (2020) kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan individu dalam menjalankan tugas dan juga tanggungjawabnya.

Menurut Mangkunegara (2020) kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang diterima karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mencerminkan pencapaian hasil kerja masing-masing individu, terukur dalam bentuk kuantitas dan kualitas.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Sutrisno (2020) antara lain:

- 1) Hasil Kerja  
Mutu dan jumlah hasil yang dicapai, serta sejauh mana pengawasannya dilakukan.
- 2) Pengetahuan Pekerjaan  
Pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan.
- 3) Inisiatif  
Dorongan untuk mengambil langkah-langkah mandiri saat menjalankan tugas pekerjaan.
- 4) Sikap  
Motivasi yang tinggi serta sikap optimis dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.
- 5) Disiplin Waktu dan Absensi  
Disiplin dalam ketaatan terhadap waktu dan tingkat kehadiran.

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- 1)  $H_0$ : Tidak terdapat pengaruh pada Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung.
- 2)  $H_1$ : Terdapat pengaruh pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung.

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Objek dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, maka dari itu penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung yang berjumlah 12 Orang.

Untuk sampel, karena jumlah populasi pada penelitian ini tidak besar, maka digunakan teknik sample jenuh (sensus) dimana seluruh populasi yang

berjumlah 12 orang tersebut digunakan sebagai sampel.

### 3.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner (angket) dengan tipe pernyataan tertutup. Skala perhitungan yang digunakan pada kuesioner dalam penelitian ini adalah skala likert dengan rentang skor 1 (minimum) hingga 5 (maksimum).

Pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah teknik deskriptif, dimana teknik analisis ini dipergunakan untuk menggambarkan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) dan Kinerja Karyawan (Y) melalui perhitungan rata-rata (mean) dari kedua variabel penelitian tersebut.

## 4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### 4.1 Deskripsi Responden

No.	Kriteria	Jumlah	Presentasi (%)
1.	Jenis Kelamin		
	• Laki-laki	1	8,30%
	• Perempuan	11	91,70%
	Total Responden	12	100,00%
2.	Usia		
	• <17 tahun	0	0,00%
	• 18-25 tahun	1	8,30%
	• 26-30 tahun	2	16,70%
	• 31-40 tahun	4	33,30%
	• 41-50 tahun	5	41,70%
Total Responden	12	100,00%	
3.	Lama Bekerja		
	• <1 tahun	1	8,30%
	• 1-5 tahun	4	33,30%
	• >6 tahun	7	58,30%
Total Responden	12	100,00%	
4.	Pendidikan		
	• SMA/SMK	4	33,30%
	• Strata 1	8	66,70%
Total Responden	12	100,00%	

Dalam hasil distribusi jenis kelamin responden, mayoritas responden yang bekerja di Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung adalah perempuan dengan jumlah 11 orang atau sekitar 91,70%.

Dalam aspek usia, sebagian besar karyawan yang bekerja di Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung memiliki rentang usia 41 hingga 50 tahun sebanyak 5 orang atau sekitar 41,70%.

Pada segi lama kerja, mayoritas karyawan yang bekerja di Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung memiliki pengalaman kerja lebih dari 6 tahun sejumlah 7 orang atau sekitar 58,30%.

Dalam hal tingkat pendidikan, mayoritas karyawan yang bekerja di Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung memiliki pendidikan Strata 1 sebanyak 8 orang atau sekitar 66,70%.

#### 4.2 Uji Validitas

Item	Skor	Kategori
X-1	0,753	Valid
X-2	0,785	Valid
X-3	0,849	Valid
X-4	0,849	Valid
X-5	0,849	Valid
X-6	0,733	Valid
X-7	0,657	Valid

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua item X (Gaya Kepemimpinan Transformasional) dinyatakan valid karena  $> 0,3$ .

Item	Skor	Kategori
Y-1	0,923	Valid
Y-2	0,864	Valid
Y-3	0,811	Valid
Y-4	0,586	Valid
Y-5	0,924	Valid
Y-6	0,894	Valid
Y-7	0,800	Valid
Y-8	0,894	Valid
Y-9	0,894	Valid
Y-10	0,760	Valid
Y-11	0,780	Valid
Y-12	0,791	Valid

Dari data yang tertera pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua item Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan valid karena  $> 0,3$ .

#### 4.3 Uji Reliabilitas

Teknik *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini, dimana variabel atau konstruk dianggap memiliki reliabilitas yang memadai jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ . Semakin nilai alpha mendekati nilai 1, semakin dapat diandalkan pula reliabilitas datanya untuk setiap variabel.

Variabel	Reliabilitas	Kategori
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	0,881	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,935	Reliabel

#### 4.4 Analisis Deskriptif

VARIABEL	N	RATA-RATA	KATEGORI
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	12	4,75	Sangat Baik
Kinerja Karyawan (Y)	12	4,54	Sangat Baik

Dari data yang disajikan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan

Transformasional memiliki skor rata-rata 4,75 dengan kategori sangat baik, itu artinya gaya kepemimpinan yang ada di Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung sangat baik dalam penerapannya.

Sementara untuk Kinerja Karyawan memiliki skor rata-rata 4,54 dengan kategori sangat baik, yang berarti kinerja para karyawan di Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung sudah sangat baik.

#### 4.5 Hubungan Antar Variabel (Uji Korelasi)

		X	Y
X	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	.661*
		Sig. (2-tailed)	.019
		N	12
Y	Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.661*
		Sig. (2-tailed)	.019
		N	12

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Mengacu pada tabel SPSS di atas, terlihat bahwa nilai korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan sebesar 0,661. Untuk mengartikan nilai ini, digunakan kriteria berikut:

- 0 – 0,25 : Korelasi Sangat Lemah (dianggap tidak ada)
- > 0,25 – 0,5 : Korelasi Cukup
- > 0,5 – 0,75 : Korelasi Kuat
- > 0,75 – 1 : Korelasi Sangat Kuat

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.047	18.290		.167	.871
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	1.524	.547	.661	2.784	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Korelasi sebesar 0,661 mengindikasikan bahwa hubungan antara Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan adalah Kuat. Selain itu, korelasi antara kedua variabel ini memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,019. Apabila nilai signifikansi (sig)  $< 0,05$ , maka hubungan antara kedua variabel tersebut dianggap signifikan. Sedangkan, jika nilai signifikansi (sig)  $> 0,05$ , maka hubungan antara kedua variabel dianggap tidak signifikan.

#### 4.6 Pengujian Hipotesis

Dari penjelasan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi (Sig) untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,019 < 0,05$ . Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,784  $>$  nilai t tabel yaitu

2,228. Oleh karena itu, berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.7 Koefisien Determinasi

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.380	4.600

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Transformasional

Dari data dalam tabel di atas, terlihat bahwa nilai R Square adalah 0,437. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 43,70%, sementara sisanya sekitar 56,30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### 4.8 Besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, uji hipotesis menghasilkan  $Sig. 0,019 < 0,05$ . Selain itu nilai  $t_{hitung}$  adalah  $2,784 > t_{tabel}$  yaitu 2,228. Ini artinya, terdapat pengaruh yang signifikan pada Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat mengembangkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji korelasi, ditemukan bahwa nilai pengaruh koefisien determinasi pada variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,661. Nilai ini mengindikasikan adanya kontribusi yang cukup besar sekitar 66,10% dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sekitar 33,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, diperoleh informasi bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,437 atau setara dengan 43,70%. Hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Desak Putu Butsi T (2019) yang dimana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 48,9% terhadap kinerja

karyawan, sedangkan sekitar 52,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## 5. Simpulan dan Saran

### 5.1 Simpulan

Setelah melakukan analisis dan pengujian statistik pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional pada klinik akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung dipersepsikan oleh responden tergolong sangat baik. Pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai Kepemimpinan Transformasional skor tertinggi berada di indikator Motivasi Inspiratif.
2. Kinerja karyawan di klinik akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung tergolong sangat baik. Pernyataan tersebut dapat dilihat pada tanggapan responden mengenai indikator Pengetahuan Pekerjaan,
3. Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan.

### 5.2 Saran

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai terendah yaitu pernyataan pimpinan tentang ide karyawan, misalnya usulan ketegasan punishment terhadap karyawan yang kurang baik dalam sikap terhadap pasien. Hal ini dapat diatasi dengan cara diadakannya penyampaian kepuasan pasien melalui kotak saran.
2. Dari hasil penelitian variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai terendah yaitu pernyataan mengenai kecepatan dalam bertindak, misalnya pelayanan terhadap pasien. Hal ini dapat diatasi dengan cara diadakannya pelatihan karyawan.
3. Dari hasil penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Akupunktur dr. Felesia Fanty Bandung, dapat dikatakan bahwa permasalahan yang dianggap bermasalah yaitu tentang tidak percaya diri karyawan. Hal ini dapat diatasi dengan cara memberikan keyakinan kepada karyawan dalam menangani masalah pekerjaan seperti memupuk kepercayaan antara karyawan dan pimpinan dalam menghadapi masalah dalam Perusahaan

serta mengukuhkan keyakinan karyawan terhadap keputusan yang diambil oleh pimpinan.

4. Untuk peneliti berikutnya, disarankan untuk lebih mengembangkan sumber-sumber data dari penelitian menggunakan instrumen yang lain seperti wawancara langsung dengan responden, observasi yang lebih mendalam, dan/atau lain sebagainya sehingga dapat diperoleh data-data serta hubungannya dengan lebih terperinci. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan variabel lain ke dalam penelitiannya atau variabel moderasi yang lebih dapat memperkuat dugaan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arrmansyah, 2022, *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja*, Kab. Pasmanan Barat: CV. Azka Pustaka.
- [2] Harahap, S. F & Tirtayasa, S., 2020, *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*, Maneggoi: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, (3910, 120-135).
- [3] Mu'ah, Indrayani, T.I., masran, & Sulton, M., 2019, *Kepemimpinan*, Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- [4] Pradana, M.A., 2018, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan tetap pt. Mustika bahana jaya, lumajang)*, (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- [5] Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T., 2021, *KINERJA KARYAWAN Teori Pengukuran Dan Implikasi*, Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera.
- [6] Simarmata, N. I., Kato, I., Purba, B., Puba, S., Silalahi, M., Raytono, M.Y., ... Djufri, I., 2021, *Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan*, Bandung, Yayasan Kita Menulis.
- [7] Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R.W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., ... Gunaisah, E., 2021, *Kinerja Karyawan (Era Transformasional Digital)*, Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- [8] Sobian. P., 2019, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Klaten: Lakeisha.
- [9] Suryani, N. K., Sugianingrat, I. P., & Laksemini, K. D., 2020, *(Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian)*, Badung: Nilacakra.
- [10] Triyanti, D. P. B., 2019, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur*, PubBis: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis, 3(1), 87-101.
- [11] Wardhana, A., Sari, A. P., Sunaisah, E., Suroso, Mukhsin, M., Yanti, N., ... Saluy, A. B., 2022, *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, Dan Penerapannya)*, Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- [12] Wildan, M., & Sa'adah, L., 2021, *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- [13] Zaharuddin, Supriyadi, & Wahyuningsih, S., 2021, *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*, Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.