

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram

Sudarta^{1✉}, Muhammad Naim², Lalu Hendra Maniza³

(1,2,3) Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mataram, Indonesia

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram. Sampel dalam penelitian ini 60 orang yang terdiri dari 59 orang bawahan dan satu orang pimpinan. Dengan menggunakan dokumentasi, angket, wawancara dan alat pengumpulan data primer menggunakan kuesioner dengan menggunakan analisa regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional (pengaruh ideal) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan memberikan rekomendasi bagi pimpinan PT. Astra Motor Cabang Mataram untuk memperhatikan faktor-faktor yang paling potensial yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pimpinan bisa mengarahkan karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, serta diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji dan memperluas cakupan penelitiannya baik dari segi variabel, responden, metode maupun lokasi penelitiannya.

Abstract: The purpose of this study is to determine the partial effect of transformational leadership style on employee performance at PT. Astra Motor Mataram Branch. The sample in this study consisted of 60 people, comprising 59 subordinates and one supervisor. The study employed documentation, questionnaires, interviews, and primary data collection tools using a questionnaire, analyzed via simple linear regression. The results indicate that transformational leadership style has a significant partial effect on employee performance, with transformational leadership style (ideal influence) being the most dominant factor influencing employee performance. This study aims to provide recommendations for the management of PT. Astra Motor Mataram Branch to consider the most potential factors that can enhance employee performance, enabling management to guide employees in effectively and efficiently achieving the company's objectives. It is also hoped that future researchers will expand the scope of this study in terms of variables, respondents, methods, and research locations.

Article history:

Received: 17 April 2025

Revised: 23 May 2025

Accepted: 22 June 2025

Published: 28 June 2025

Kata kunci:

gaya kepemimpinan, transformasional, kinerja karyawan

Keyword:

transformational, leadership style, employee performance

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



How to cite: Sudarta, S., Naim, M. & Maniza, L. H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(1), 24–31. <https://doi.org/10.70716/emis.v3i1.233>

PENDAHULUAN

Manusia memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan, sehingga sumber daya manusia memegang tugas tertinggi dalam urusan seluruh perusahaan. sumber daya memainkan tugas tertinggi dalam urusan seluruh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya dasar bagi hampir semua jenis organisasi, pilar utama dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, dan sebagai motor penggerak. Tanpa sumber daya manusia, mesin, modal, dan sumber daya lainnya yang ada di perusahaan menjadi tidak efektif untuk memberikan hasil. Maka organisasi harus mengupayakan dan membina sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin, agar dapat melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diemban (Dewi Melinda, Junengsih and Imanuddin, 2024). Menurut pendapat MTE Hariandja (2002) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor

yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor lainnya selain modal (Muzaki *et al.*, 2023) Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Perusahaan berkompetitif harus memiliki pola manajemen yang efektif dan efisien untuk pengembangan kualitas kerja karyawan melalui kesiapan dan tertatuhnya karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Sumbangan yang terbesar bagi perusahaan demi tercapainya kinerja perusahaan yang optimal serta fungsi-fungsi perusahaan dapat dilihat berdasarkan kinerja karyawan (Heri, Hermanto and Warlina, 2022). Kepemimpinan atau leadership dalam pengertian umum menunjukkan suatu proses kegiatan dalam memimpin, membimbing, mengontrol perilaku, perasaan serta tingkah laku terhadap orang lain yang ada di bawah pengawasannya (Lestari, 2022). Menurut Stoner menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari pada anggota kelompok (Umar, 1999). Robbin (1996) mengungkapkan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Koontz and W Heinz (1993) menyatakan kepemimpinan sebagai pengaruh seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan atau antusias.

Peran seorang pimpinan dalam suatu usaha memegang peran yang sangat dominan yaitu membimbing, membina dan menggerakkan bawahan atau karyawan sehingga mau dan mampu mengarahkan tenaga, waktu dan keterampilannya bagi kegiatan organisasi. Pimpinan yang ada dalam lingkup organisasi suatu perusahaan merupakan seseorang yang bekerja dengan bantuan orang (karyawan) disisi lain apabila seorang bawahan tidak bisa melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, maka perusahaan atau pimpinan bisa mengatasi dengan cara seperti memberikan pendidikan, pelatihan, bimbingan, penyuluhan bagi karyawan tersebut. Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini di anggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Burns (1978) merupakan salah satu penggagas yang secara eksplisit mendefinisikan kepemimpinan transformasional. Menurutnya, untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang model kepemimpinan transformasional, model ini perlu dipertentangkan dengan model kepemimpinan transaksional (Rafsanjani, 2021). Sedangkan Bernarnd M. Bass (2006) juga menggaris bawahi beberapa hal mengenai bagaimana seorang pemimpin transformasional dapat mentransformasi para pengikutnya dan bagaimana kepemimpinan transformasional itu dapat terjadi, yaitu dengan:

- a. Meningkatkan kesadaran atas pentingnya suatu tugas pekerjaan dan nilai dari tugas pekerjaan tersebut.
- b. Menekankan kepada pengembangan tim atau pencapaian tujuan organisasi dari pada hanya sekedar kepentingan masing-masing pribadi.
- c. Mengutamakan kebutuhan-kebutuhan dari tingkatan kebutuhan yang paling tinggi (Wollah and Soegoto, 2015).

Tapi apabila dalam lingkungan kerja ditemukan masalah ketidak mampuan karena tidak mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik, maka merupakan tugas seorang pimpinan untuk memberikan motivasi agar karyawan mau bekerja sesuai standar usaha perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaanya. Dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Menurut Handoko, "Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi (Reksohadiprojo and Handoko, 2003). Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Kinerja karyawan akan bagus karena adanya arahan dari pimpinan untuk mencapai kebutuhan. kebutuhan tersebut timbul karena adanya berbagai hubungan, dimana kebutuhan dapat berwujud psikis, biologis, serta sosial ekonomi. Dimana kebutuhan- kebutuhan tersebut, menurut Sastrohadiwiryo (2002), yang paling penting adalah yang bersifat sosial dan psikis, misalnya: penghargaan, pengakuan keselamatan, perlindungan, keamanan dan jaminan sosial serta informasi. Perhatian yang diberikan pada karyawan atau bawahan harus dilakukan secara terus menerus karena pada suatu titik atau waktu tertentu para karyawan mempunyai saat jenuh atau bahkan enggan, atau tidak mau bekerja (Arifin and Nurcaya, 2018). Begitu juga dalam perusahaan PT. Astra Motor ini banyak ditemukan kasus atau kejadian karyawan yang sudah lama bekerja tapi semangat dalam bekerja kurang bahkan hilang, mungkin hal ini disebabkan oleh sistem pengelolaan kerja karyawan yang terlalu penuh aturan dari pimpinan dalam bekerja.

Berikut data hasil kinerja karyawan PT. Astra Motor Cabang Matarm yang di tampilkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Data hasil penjualan produk sepeda motor honda dari tahun 2019 sampai periode 2023.

No	Tahun	Total Penjualan			
		Unit	Cash	Kredit	%
1	2019	2.350 unit	980 unit	2.370 unit	-
2	2020	2.720 unit	1.002 unit	2.718 unit	15,75
3	2021	2.755 unit	1.567 unit	3.188 unit	1,29
4	2022	2.368 unit	1.923 unit	3.233 unit	-14,05
5	2023	2.199 unit	1.500 unit	3.505 unit	-7, 14

Sumber: PT. Astra Motor Cabang Mataram, 2024

Dilihat dari tabel data pejualan diatas, penjualan deler astra motor cabang Mataram sebenarnya pernah mengalami peningkatan hampir setiap tahun, hal tersebut bisa dilihat dari data penjualan tahun 2019, 2020 dan 2021 yang selalu meningka volume hasil pejualan tapi pada tahun 2022 dan 2023 tingkat penjualan mengalami penurunan. Penilaian Kinerja atau *Performance Appraisal* (PA) adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan. Selain itu, penilaian kinerja dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur, mendata, serta melihat kekuatan dan kelemahan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kegunaan dalam penggunaan penilaian kinerja ini adalah untuk meningkatkan

performa kerja dari karyawan. Penilaian kinerja benar-benar didesain sedemikian rupa untuk membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi dan memotivasi performa karyawan. Kegunaan dalam penggunaan penilaian kinerja ini adalah untuk meningkatkan performa kerja dari karyawan. Penilaian kinerja benar-benar didesain sedemikian rupa untuk membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi dan memotivasi performa karyawan (Lestantyo and Indriyani, 2014). Terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu: Adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif, dan Adanya objektivitas dalam proses evaluasi (Gomes, 3003).

Kinerja ialah hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan dari uraian pekerjaannya. secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat diukur dengan standar yang ditetapkan. Menurut Lopez kinerja karyawan diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam study yang tergabung beberapa ukuran kinerja secara umum, yang kemudian diterjemahkan dalam perilaku secara mendasar meliputi; kualitas kerja, kualitas kerja pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan gaerah kerja (Bambang, 1992). Maka dapat disimpulkan bahwa peran pimpinan mempunyai pengaruh yang besar bagi peningkatan kinerja karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram, jika pimpinan mampu mengelola dan mengarahkan karyawan dengan baik, pada gilirannya akan menyebabkan para bawahan atau karyawan akan merasa dipertahatkan dan loyal dan berimbas karyawan akan betah bekerja di PT. Astra Motor Cabang Mataram.

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh/ hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini memiliki kedudukan yang lebih tinggi dari penelitian deskriptif dan komparatif, karena dengan penelitian jenis ini maka akan dapat dibangun satu teori yang dapat berfungsi untuk dapat menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2003). Sedangkan hubungan yang akan diteliti pada kasus ini adalah penelitian causalitas (sebab akibat) atau hubungan variabel X mempengaruhi terhadap variabel Y, yaitu apakah gaya kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Motor Cabang Mataram. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018)). Pada penelitian ini populasinya adalah para karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram yang berjumlah 60 (enam puluh) orang, mengingat jumlah populasinya tidak banyak maka metode pengumpulan data dengan metode sensus, dimana dalam metode ini seluruh anggota populasi dijadikan responden. Teknik Dan Alat Pengumpulan Data Angket yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisioner pada responden. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan menggunakan skala likert sebagai pengukuran. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2005). Dengan menggunakan kuisioner diharapkan mampu memperoleh data atau informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah yang diteliti. Teknik analisa data dengan Analisis Regresi Linear Sederhana . Menurut Sugiono (2019) analisis regresi linier sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui adanya perubahan nilai variabel dependen dan variabel independen atau regresi linier sederhana juga

digunakan untuk memperkirakan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. rumusannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variabel Dependen (Gaya Kepemimpinan Transformasional)

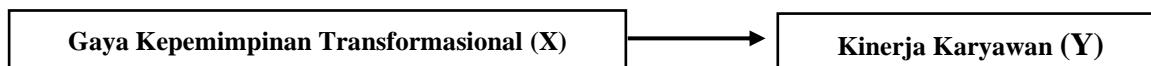
a = Alfa

b = koefisien Regresi

X = Variabel Indevenden (Kinerja Karyawan)

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir adalah dasar pemikiran yang memuat perpaduan antara teori dengan fakta, observasi, dan kajian kepustakaan, yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Di dalam kerangka berpikir, variabel-variabel penelitian dijelaskan dengan lebih mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti (Syahputri, Fallenia and Syafitri, 2023). Dengan demikian, kerangka pemikiran tersebut dapat dijadikan dasar untuk menjawab masalah. Kerangka berpikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti dan keterkaitan antar variabel yang diteliti. Berikut ini kerangka berfikir dalam peneliti yang disajikan oleh penulis sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka berfikir

Hipotesis:

H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Regresi

Dari hasil perhitungan Regresi Linear Sederhana dengan bantuan Program SPSS yang dilakukan, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan regresi seperti pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regreasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3.268	0.397		8.217	0.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.220	0.105	0.265	2.095	0.040

a Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Sumber hasil olahan SPSS)

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linear sederhananya sebagai berikut:

$$Y = 3.268 + 0.220X$$

Hasil perhitungan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: nilai 3.268 merupakan nilai murni dari varibel kinerja karyawan, nilai 0.220 merupakan nilai dari variabel gaya kepemimpinan transformasional dalam hal ini dapat diasumsikan nilai dari variabel gaya kepemimpinan transformasional ini memiliki kemampuan untuk mempengaruhi terjadi peningkatan kinerja karyawan di PT. Astar Motor Cabang Mataram sebesar 22 % dengan asumsi nilai dari variabel kinerja karyawan bernilai 0.

Hasil Analisis Uji t

Untuk membuktikan pernyataan bahwa diduga secara parsial gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang parsial terhadap kinerja karyawan digunakan uji t. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional dalah sebesar 2.095 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.010 dan nilai signifikansinya sebesar 0,04 dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Sedangkan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram dengan melihat nilai R Square yang di dapat pada tabel model summary di bawah berikut ini:

Tabel 3. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.265 ^a	.070	.054	.653
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Trasformasional				

Dari tabel diatas dapat dibuat sebuah asumsi sebagai berikut: Pada kolom R Square terdapat nilai R Square sebesar 0,070 atau sekitar 70% (persen) yang arti nilai ini menunjukkan pengaruh yang kuat antar variabel gaya kepemimpinan trasnformasional dengan variabel kinerja karyawan PT. Astra Motor cabang Mataram.

Pembahasan

Berdasarkan hasi uji hipotesis yang di lakukan oleh peneliti menunjukan bahwa nilai signifikansi < 0.05 dan juga membandingkan nilai thitung $> t_{tabel}$. Maka hasil dari analisis menggunakan SPSS mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kenerja karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram dengan melihat nilai signifikan $0.040 < 0.05$ dan juga peneliti membandingkan nilai t hitung $= 2.095 > t_{tabel} = 2.010$. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Rendi Air Son Sena (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sales Pada Pt Astra Motor Tbk Pontianak. Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel Hasil riset ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh signifikan kenerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dan hasil analisis olah data menggunakan program SPSS yang mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, diperoleh hasil temuan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram yang dapat dilihat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut: (1) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram; (2) Dari hasil uji R Square gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (1997) *Statistik Induktif Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UFP. AMP. YKPN.
- Arifin, A. and Nurcaya, N. (2018) 'Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur', *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 3(1), pp. 728–738. doi:10.55916/frima.v0i1.260.
- Bambang, S. (1992) *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Imbalan*. Malang: FIA Unibraw.
- Bernard M. Bass (2006) 'Transformational leadership: Learning to share the vision', *Acorn*, 19(3), pp. 4–6.
- Dewi Melinda, F., Junengsih and Imanuddin, K. (2024) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang', *EKOMA: Jurnal Ekonomi*, 3(2), pp. 571–582.
- Gibson, J.L. (1987) *Organisasi dan manajemen: perilaku, struktur, proses*. Malang: Penerbit Erlangga.
- Gomes, F.C. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Heri, V., Hermanto, H. and Warlina, L. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Cabang Bima', *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), pp. 929–943. doi:10.37481/sjr.v5i4.568.
- Koontz, H.J.C.O.D. and W Heinz (1993) *Management. Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Lestantyo, E. and Indriyani, R. (2014) 'Analisis sitem penilaian kinerja pada PT. Surya Plastindo', *Jurnal Agora*, 2(2), pp. 1–7.
- Lestari, F.P. (2022) 'Konsep Umum tentang Kepemimpinan', *Cakrawala Jurnal Manajemen Pendidikan Islam dan studi sosial*, 6(2), pp. 167–172. doi:10.33507/cakrawala.v6i2.433.
- Muzaki, F.I. et al. (2023) 'Factors Affecting Performance Employees: Motivation, Leadership, Environment Work, Organizational Culture, and Achievement Work', *Greenomika*, 5(1), pp. 52–60. doi:10.55732/unu.gnk.2022.05.1.5.
- Rafsanjani, H. (2021) 'Konsep Kepemimpinan Transformasional', *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), pp. 840–846. doi:10.59141/cerdika.v1i7.123.
- Reksohadiprojo, S. and Handoko, T.H. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Edisi Kedu. Yogyakarta: BPFE.
- Robbin (1996) *Organizational Behavior. Sevent Edition, Penerjemah Edisi Bahasa Indonesia. Dr. Hardayana Pujatmaka. Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sastrohadiwiryo, S. (2002) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2003) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Cetakan Ke. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputri, A.Z., Fallenia, F. Della and Syafitri, R. (2023) 'Kerangka berfikir penelitian kuantitatif',

-
- Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), pp. 160–166.
- Umar, H. (1999) *Riset Sumber daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Wollah, D.C. and Soegoto, A.S. (2015) 'Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan leadership transformational , leadership transactional , and work environment impact job performance in PT . Bpr millenia manado', *Jurnal EMBA*, 3(4), pp. 169–177.