



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Yunius Ndruru^{1*}, Forman Halawa², Ariston Laia³, Herman Laia⁴

¹Universitas Nias, Indonesia. e-mail: yuniusndruru9@gmail.com

²Universitas Nias, Indonesia. e-mail: halawaforman07@gmail.com

³Universitas Nias, Indonesia. e-mail: aristonlaia78@gmail.com

⁴Universitas Nias Raya, Indonesia. e-mail: hermanlaia160@gmail.com

Info Artikel

Diajukan: 05-07-2025

Diterima: 10-07-2025

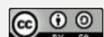
Diterbitkan: 30-07-2025

Kata Kunci:

Kepemimpinan;
Transformasional;
Kinerja Karyawan;
Pengaruh;
Dunia Usaha.

Keywords:

Leadership;
Transformational;
Employee Performance;
Influence;
Business World.



Lisensi: cc-by-sa

Copyright © 2025 by Author.
Published by Faatuatua Media Karya

Abstrak

Sumber daya manusia yang dikenal sebagai karyawan memiliki posisi yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional dianggap berhasil dalam meningkatkan kinerja di antara karyawan. Kinerja mereka adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh organisasi. Ketika karyawan tidak merasakan motivasi dalam pekerjaan, hal ini dapat menghambat berbagai aktivitas operasional organisasi. Oleh karena itu, salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi situasi tersebut adalah kehadiran seorang pemimpin. Banyak gaya kepemimpinan yang populer di kalangan karyawan, dan salah satu yang paling dipilih adalah gaya transformasional. Tujuan dari tulisan ini adalah untuk mengeksplorasi dan memahami dampak gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di sebuah Usaha Panglong di Nias, yaitu UD Selamat (Panglong). Dalam studi ini, metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan survei. Sebanyak 50 karyawan UD Selamat (Panglong) dipilih secara purposive sebagai sampel. Alat penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert. Data kemudian dianalisis dengan cara regresi linier sederhana. Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara efektif mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Temuan ini menekankan betapa pentingnya kepemimpinan transformasional dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien.

Abstract

Human resources known as employees have a very important position in achieving organizational goals. Transformational leadership style is considered successful in improving performance among employees. Their performance is one aspect that must be considered by the organization. When employees do not feel motivated in their work, this can hinder various operational activities of the organization. Therefore, one of the key factors that can influence this situation is the presence of a leader. Many leadership styles are popular among employees, and one of the most chosen is the transformational style. The purpose of this paper is to explore and understand the impact of transformational leadership style on employee performance at a Panglong Business in Nias, namely UD Selamat (Panglong). In this study, the method used is a quantitative approach using a survey. A total of 50 employees of UD Selamat (Panglong) were selected purposively as samples. The research tool used was a closed questionnaire with a Likert scale. The data was then analyzed using simple linear regression. The results of this study indicate that transformational leadership style effectively influences employee performance in the organization. This finding emphasizes the importance of transformational leadership in creating a productive and efficient work environment.

1. PENDAHULUAN

Sukses suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang memiliki performa tinggi. Dalam hal ini, pemimpin memiliki peranan yang krusial untuk mengarahkan, mendukung, dan memotivasi para karyawan, agar mereka dapat mencapai visi dan misi organisasi. Salah satu metode kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan dalam dunia digital saat ini adalah

kepemimpinan transformasional. Metode ini menekankan pada kemampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi, mendorong ide-ide baru, serta memperhatikan kebutuhan masing-masing anggota tim.

Menurut Bass dan Avolio kepemimpinan transformasional terdiri dari empat elemen, yaitu: pengaruh ideal, motivasi yang memberi inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian pada individu[1]. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan dengan gaya ini mampu meningkatkan kinerja, loyalitas, serta kepuasan kerja karyawan [2].

UD Selamat (Panglong) merupakan salah satu unit usaha di sektor bahan bangunan yang bergantung pada produktivitas dan kinerja sumber daya manusianya. Dalam perjalanannya, keberhasilan usaha ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana pemimpinnya mampu mengarahkan, membimbing, dan memberikan teladan kepada para karyawannya. Penelitian ini difokuskan pada gaya kepemimpinan transformasional karena dinilai mampu memberikan perubahan yang signifikan dalam konteks kerja, terutama dalam meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Jadi, berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik dalam melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus: UD Selamat (Panglong).

2. METODE PENELITIAN

2.1 Tahapan Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam studi ini merupakan pendekatan sistematis yang bertujuan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat guna menjawab rumusan masalah. Penelitian ini menggunakan metode *mixed methods*, dengan pendekatan studi kasus, survei, dan eksperimen, yang dilaksanakan melalui tahapan pengumpulan data, analisis, dan interpretasi hasil. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi, sedangkan data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif, analisis isi, dan regresi sederhana untuk menarik kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

2.2 Populasi

Menurut Arikunto dalam penelitian Maulana tahun 2020 “Jika dalam populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 50 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Selamat (Panglong)[11].

2.3 Sampel

Menurut Sugiyono dalam penelitian Permana tahun 2021 “Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 20 orang [14] [20].

2.4 Kepemimpinan Transformasional

Dalam penelitian Hulu dan kawan pada tahun 2024, kepemimpinan transformasional telah menjadi fokus utama dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan yang efektif dalam mengelola inovasi menjadi krusial bagi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat[8].

Kinerja juga merupakan hal yang mendorong sebuah organisasi tersebut mencapai tujuannya sesuai dengan arahan dari pimpinan. Menurut Mangkuprawira “kinerja merupakan kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya dengan hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggungjawab.”[9].

Menurut Benardin dan Russell dalam penelitian (Iwah et al., 2023) mendefinisikan “kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh suatu peranan tugas kerja maupun aktivitas khusus di suatu pekerjaan khusus selama jangka waktu tertentu. Prestasi dalam pekerjaan adalah hasil dari kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang dicapai.” [10].

Dari fenomena ini, kepemimpinan transformasional menjadi relevan untuk diperhatikan. Kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing bawahannya menuju pencapaian tujuan bersama, telah terbukti memiliki dampak yang signifikan pada kinerja individu dan organisasi di berbagai konteks. Meskipun literatur telah banyak mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, tujuan dari penelitian ini adalah untuk secara kuantitatif menguji hubungan antara kepemimpinan

transformasional dan kinerja karyawan di UD Selamat (Panglong), dengan penekanan pada dampak langsung dari gaya kepemimpinan terhadap hasil kerja karyawan.

Menurut Robbins Stephen dan Judge dalam penelitian Hendri tahun 2023 “kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi, sambil mempertahankan pengaruh yang ramah, merangsang dan ideal. Ini mengarah pada peningkatan upaya dari pekerja yang pada gilirannya menghasilkan efektivitas organisasi yang lebih baik.” [7].

Menurut Nothouse dalam penelitian Fauzan tahun 2023 “kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang murni yang bersifat social dan peduli dengan kebaikan bersama.” Selanjutnya menurut (Rivai, 2014) mengatakan “kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.”[5]

Jadi , dapat kita simpulkan bahwasannya kepemimpinan transformasional merupakan proses kepemimpinan yang membawa perubahan melalui visi yang jelas, serta melibatkan bawahan dalam setiap aktivitas, serta sikap karismatik sebagai pendekatan antara pemimpin dan pengikut.

2.5 Pengertian Kinerja

Definisi kinerja dapat kita ambil dari kamus bahasa Indonesia yang diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Benardu dan Russell dalam penelitian Iwah tahun 2023 “kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh suatu peranan tugas kerja maupun aktivitas khusus disuatu pekerjaan khusus selama jangka waktu tertentu.” [10].

Menurut Priansa (2017:48) dalam penelitian Iwah tahun 2023 mendefinisikan “kinerja adalah keterampilan para pekerja untuk melaksanakan keahlian khusus.” Selanjutnya dalam Prinsa (2017:49) Harkuso mengatakan “kinerja ialah sejauh mana seorang individu telah menjalankan teknik organisasi, baik dalam mencapai target eksplisit yang terkait dengan pekerjaan individu maupun secara potensial dengan menunjukkan kemampuan yang diproklamirkan berkaitan dengan organisasi.”[10].

Menurut Jamal dalam penelitian Nur Kholifah & Aidil Fadli tahun 2022 “kinerja karyawan di definisikan sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dengan menggunakan sumber daya yang tersedia di tempat kerja.”[13]. Adapun menurut Gupta & Sharma “kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.”[15].

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan atau hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu yang telah dihasilkan dan dilakukan oleh pegawai.

2.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sebuah konsep dalam suatu penelitian yang kemudian konsep tersebut menjadi hal yang harus diamati dan juga di teliti oleh seorang peneliti. Variabel penelitian juga dapat diartikan sebagai kegiatan menguji hipotesis atau kesimpulan atau dugaan sementara yang mana bertujuan untuk menguji kecocokan antara teori dan fakta empiris yang ada di dalam dunia nyata. Penelitian ini melibatkan dua Variabel yaitu variabel independen atau bebas (X) yang merupakan kepemimpinan transformasional, dengan indikator:

1. Memberi visi dan arah yang jelas
2. Menjadi panutan yang positif
3. Memotivasi secara inspiratif
4. Mendorong kreativitas dan inovasi
5. Mendengarkan aspirasi bawahan
6. Menghargai perbedaan individu
7. Mendorong pengembangan pribadi
8. Terbuka terhadap ide baru
9. Peduli terhadap kesejahteraan tim
10. Memberikan umpan balik membangun

dan variabel dependen atau terikat (Y) yaitu kinerja pegawai dengan indikator :

1. Menyelesaikan tugas tepat waktu
2. Menjaga kualitas kerja
3. Bekerja efisien dan akurat
4. Bekerja mandiri
5. Mudah beradaptasi
6. Menunjukkan inisiatif kerja
7. Disiplin dan tepat waktu
8. Bekerja sama dengan bak
9. Bertanggung jawab atas tugas
10. Aktif memberi saran perbaikan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur instrumen dalam kuisioner tersebut dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam penelitian ini, validitas diuji dengan membandingkan koefisien korelasi Pearson dengan nilai kritis dari tabel distribusi t. Korelasi yang digunakan untuk perbandingan ini mengacu pada tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Penelitian ini melibatkan 14 responden, dan tidak terdapat informasi tambahan mengenai jenis analisis atau variabel. Derajat kebebasan umumnya dihitung dengan rumus ($Df = N - 2$). Dengan $df = 12$ pada taraf signifikansi 5% (dua sisi), nilai kritis r tabel adalah sekitar $\pm 0,273$. Untuk menyatakan bahwa sebuah kuesioner valid, nilai korelasi (r) yang dihitung harus melebihi nilai r tabel tersebut.

Tabel 1. Hasil uji SPSS

Variabel	Item	r hitung	Sig.(2-tailed)	Hasil
X	X1	0,312925	0,26922172	Valid
X	X10	0,275611	0,25039721	Valid
X	X2	0,282738	0,08941182	Valid
X	X3	0,318624	0,14596451	Valid
X	X4	0,290714	0,12349279	Valid
X	X5	0,307768	0,02968391	Valid
X	X6	0,370844	0,00802044	Valid
X	X7	0,352686	0,01200194	Valid
X	X8	0,388921	0,33179327	Valid
X	X9	0,298704	0,03510854	Valid
Y	Y1	0,37742	0,00689256	Valid
Y	Y10	0,338724	0,336665	Valid
Y	Y2	0,335202	0,80824217	Valid
Y	Y3	0,398973	0,00410425	Valid
Y	Y4	0,364244	0,00930993	Valid
Y	Y5	0,327491	0,02025624	Valid
Y	Y6	0,346977	0,08378766	Valid
Y	Y7	0,312628	0,13820961	Valid
Y	Y8	0,343795	0,31912644	Valid
Y	Y9	0,363666	0,00217082	Valid

Hasilnya Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan r tabel sebesar 0,273. Semua item valid ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Dengan jumlah responden acak sebanyak 20.

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dapat diandalkan dalam menyajikan data lapangan, seperti informasi dari responden. Uji ini juga memastikan bahwa jika dilakukan pengukuran ulang dengan menggunakan indikator yang serupa,

hasilnya akan tetap konsisten.. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian, salah satunya dengan melihat perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel pada taraf kepercayaan 95% (sig 5%). Jika pengujian dilakukan dengan metode Alpha Cronbach maka r hitung akan diwakili oleh nilai Alpha. Suatu angket atau kuesioner dapat dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki kehandalan atau Alpha sebesar 0,6 atau lebih. Nilai Alpha yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya, sedangkan jika kurang dari 0,6 maka dikatakan tidak Valid. Hasil pengujian realibilitas variabel, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan Transformasional (X)	0.812	20
Kinerja Karyawan (Y)	0.795	20

Hasilnya adalah kepemimpinan transformasional (0,812), kinerja karyawan (0,795), keduanya termasuk dalam kategori reliabel.

3.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis terdiri dari beberapa tahapan penerapan pengujian antara lain yaitu penerapan teknik regresi linier sederhana, uji determinasi dan Uji t

a. Regresi Linier Sederhana

Uji ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan kuat besaran kontribusi suatu variabel dengan variabel lainnya dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$Y = \alpha + bx$$

Dari pengolahan data kuesioner dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

Tabel 3. Hasil Penerapan Regresi Linier

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.667	.588		.000
	Kepemimpinan Transformasional	.067	.140	.068	.637

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat koefisien arah regresi dengan melihat hasil tabel Coefficients dalam kolom Unstandardized Coefficients dalam sub kolom B terdapat nilai konstanta (konstanta) sebesar 3.667, sedangkan nilai koefisien arah regresi -,067. Maka diperoleh persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bx \\ = 3.667 + 0.067X$$

Koefisien B dinamakan koefisien arah regresi dan dinyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini dapat berupa pertambahan jika bernilai positif, sehingga dari persamaan tersebut dapat diartikan :

- 1) Konstanta sebesar 3.667 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan transformasional (X) nilainya adalah konstan, maka variabel kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 0.067
- 2) Kenakan dalam kepemimpinan transformasional juga mempengaruhi kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X) sebesar 3.667 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% kepemimpinan transformasional (X), maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.067.

b. Uji determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (Kepemimpinan Transformasional) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai). Jika nilai koefisien determinan berkisar antara nol maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan lemah. Jika angka mendekati satu maka dinyatakan sangat kuat. Berikut ini adalah hasil SPSS yang menggambarkan nilai determinan (R²) sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.068 ^a	.005	-.016	.825	.005	.225	1	48	.637

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0.016. dengan demikian variabel X berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 1,6%. Sedangkan sisanya 98,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

c. Uji t (uji parsial)

Uji t parsial, atau sering disebut sebagai uji t untuk koefisien regresi dalam konteks regresi linear, digunakan untuk menguji signifikansi individual dari setiap variabel independen dalam model regresi. Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah setiap variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, setelah memperhitungkan pengaruh variabel independen lainnya. Uji t digunakan untuk menentukan apakah sebagian dari variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji t ini membandingkan t hitung dengan t tabel dengan taraf signifikansi 5% dan derajat bebas (df) = n – k (3). jika t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima yang menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila t hitung < t tabel maka hipotesis tidak diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.667	.588	6.241	.000
	Kepemimpinan Transformatif	.067	.140	.068	.475

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan Transformatif (X) memiliki nilai t hitung sebesar 12,130, dengan tingkat probabilitas (sig) <,001, yang dimana nilai ini lebih rendah dari signifikan 0,05.

3.4. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di UD Selamat. Hal ini sesuai dengan temuan Bass dan Avolio bahwa pemimpin transformatif mampu meningkatkan komitmen dan motivasi kerja. Empat dimensi kepemimpinan transformatif (pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual) memberikan dampak nyata dalam membangun semangat kerja dan tanggung jawab karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan studi Buil et al. (2019) dan Groves (2020) yang menyatakan bahwa pemimpin transformatif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pencapaian kinerja tinggi. Dalam konteks UD Selamat, karyawan merasa lebih dihargai dan didengar oleh atasan, yang berkontribusi terhadap peningkatan hasil kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Kepemimpinan Transformatif (X) menunjukkan nilai t hitung sebesar 12,130 dengan tingkat probabilitas (Sig) < 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (12,130 > 1,7822). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformatif (X) memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Selamat (Panglong). Kepemimpinan Transformasional yang ditunjukkan oleh atasan, seperti melalui inspirasi dan perhatian terhadap perkembangan pegawai, berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

REFERENSI

- [1] Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- [2] Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational Leadership and Employee Performance. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75.
- [3] Amalia Yulia Rahmawati. (2020). *Kinweja Pegawai* (Issue July).
- [4] Area, U. M. (2019). Universitas medan area.
- [5] Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- [6] Febri, A., Siregar, R., Winarno, A., Bisnis, A., Telkom, U., Bisnis, A., Telkom, U., & Kunci-komunikasi, K. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Narkotika Nasional Tapanuli Selatan. *E-Proceeding of Management*, 10(1), 30–40.
- [7] Hendri, A. (2023). Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(2), 16–19. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i2.2366>
- [8] Hulu, F., Syamsuddin, S., Sutrisno, A., & ... (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi: Studi Empiris pada Perusahaan Teknologi Informasi. ... Issn 2721-4796 ..., 1358–1364. ([Available](#))
- [9] Huseno, T. (2016). KINERJA PEGAWA Tinjauan dari Dimensi KKepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. In *Media Nusa Creative* (p. 85).
- [10] Iwah, I., Irfan, A., & Jumadah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238–245. ([Available](#))
- [11] Maulana, M., Ismaya, B., & Hidayat, A. S. (2020). Minat Siswi Dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani Senam Lantai Sman 1 Cikampek. *Jurnal Literasi Olahraga*, 1(1), 66–76. ([Available](#))
- [12] Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana. 1–23.
- [13] Nur Kholifah, A., & Adil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- [14] Permana, H. D., Hapsari, A. A., Nugraha, D., & Jaenul, A. (2021). Evaluasi Kinerja Sistem Aplikasi E-commerce Shopee menggunakan Metode PIECES Framework. *Jurnal ICT : Information Communication & Technology*, 20(2), 202–209. <https://doi.org/10.36054/jict-ikmi.v20i2.358>
- [15] Rahma, L. (Universitas P. I. (2019). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bala Pendidikan Dan Pelatihan Pupr Wilayah Iv Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- [16] Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- [17] Rusdaniah, R. D. (2019). Analisis Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nila Perusahaan dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Mediasi. *Prosiding Seminar ...*, 1–152. <https://prosiding.unimus.ac.id/index.php/semnas/article/view/1147%0Ahttps://prosiding.unimus.ac.id/index.php/semnas/article/viewFile/1147/1145>
- [18] Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, 17(2), 184–194.
- [19] Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- [20] Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- [21] Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- [22] Tambunan, S. T. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 42–53. https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management
- [23] Waruwu, E. (2023). Analisis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. 3, 10468–10477.
- [24] Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>