

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PT. WAHANA ARTHARITELINDO GORONTALO

Arman Abd. Yasin¹, Rizan Machmud², Valentina Monoarfa³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail : armanabdyasin@gmail.com

Abstract: *This research aims to analyze the extent of the influence of transformational leadership on organizational performance at PT. Wahana Artha Ritelindo Gorontalo. The data collection technique utilizes a questionnaire, with the entire population consisting of 36 employees of PT. Wahana Artha Ritelindo Gorontalo. The sampling technique employs a total sampling technique, where all members of the population are used as samples, totaling 36 respondents. The analytical tool used is simple linear regression, with data analysis conducted using SPSS 22. Based on the result of simple linear regression analysis, the partial test result show that the transformational leadership variable explains 62,8% of the organizational performance variable, while the remaining 37,2% is influenced by other variable not examined in this research.*

Keywords: *Transformational Leadership; Organizational Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Wahana Artharitelindo Gorontalo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan populasi seluruh karyawan PT. Wahana Artharitelindo Gorontalo yakni sebanyak 36 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 36 responden. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu regresi linier sederhana. Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS 22. Berdasarkan penelitian hasil uji analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa hasil uji parsial variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi. Dalam menjelaskan variabel Kinerja Organisasi sebesar 62,8% sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Organisasi*

PENDAHULUAN

Kinerja Organisasi yang ada dalam penerapan sebuah organisasi atau sebuah perusahaan sangatlah berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tidak hanya pada zaman sekarang penerapan kinerja organisasi sudah ada sejak lama. Baik dan tidaknya berjalannya tujuan capaian kerja tergantung dari bagaimana kinerja organisasi tersebut di jalankan pada sebuah perusahaan. Setiap perusahaan ataupun instansi, maupun lembaga memerlukan penerapan kinerja organisasi.

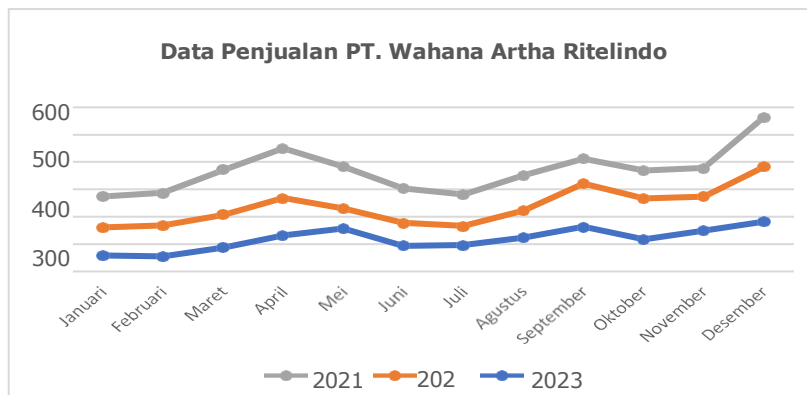
Kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Bastian dalam Hessel Nogi (2005 : 175) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Senada dengan pendapat Bastian dalam Hessel Nogi tersebut, *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* Tahun 2003 dalam Yeremias T. Keban (2004 :

193), juga menyebutkan kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Salah satu peran yang dapat mewujudkan sasaran organisasi adalah peran dari kepemimpinan. Dimana kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi dan misi serta tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Robbins, 2017:249). Peran kepemimpinan sendiri dapat dilihat dari bagaimana dia memberikan arah pada suatu organisasi, memberikan solusi, serta menjadi pemecah masalah. Salah satu gaya kepemimpinan yang diyakini dapat membuat perubahan dalam organisasi adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional sendiri dapat dilakukan jika pemimpin mampu untuk memberikan ide kreatif, menciptakan lingkungan kerja yang baik, memberikan rasa percaya serta memberikan pelatihan dan mampu untuk memotivasi pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan baik dari arahan yang telah diberikan pimpinan. Dengan sifat dari kepemimpinan transformasional yang diterapkan diharapkan dapat memberikan pengaruh pada pegawai agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dari pendapat yang dikemukakan oleh Mc Gregors Burns yang di kutip dari (Sodikin 2017:163) Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang lebih menekankan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pimpinan untuk melihat kebutuhan dari para pengikutnya agar pengikutnya dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

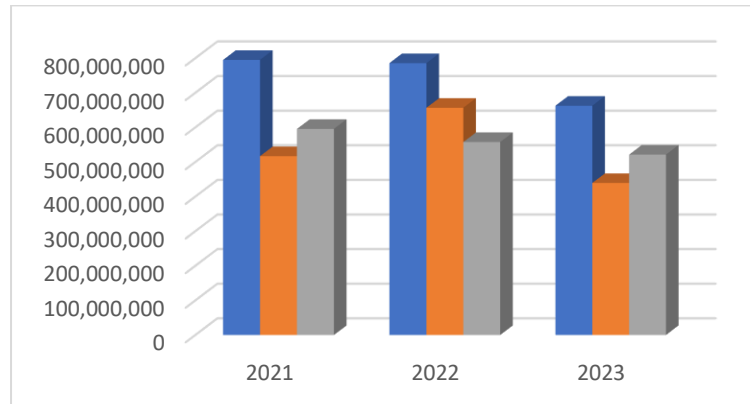
Khususnya dalam hal peranan manajemen SDM atau karyawan perusahaan, oleh sebab itulah dalam menjalankan aktivitas kerja pegawai dituntut untuk bekerja dengan produktif sehingga tujuan dari PT. Wahana Artha Ritelindo Gorontalo dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dapat tercapai dan terealisasi dengan baik. Seperti halnya dengan grafik laporan penjualan dan keuangan tahunan PT. Wahana Artha Ritelindo Gorontalo berikut:



Grafik 1 Laporan Penjualan Tahunan PT. Wahana Artha Ritelindo Gorontalo Sumber PT. Wahana Artha Ritelindo Gorontalo

Berdasarkan grafik laporan penjualan tahunan PT. Wahana Artha Ritelindo Gorontalo, terlihat bahwa volume total penjualan menunjukkan tren yang fluktuatif. Pada tahun 2022, penjualan meningkat sebesar 4% dibandingkan tahun 2021. Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan signifikan sebesar 8% dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan ini menunjukkan bahwa perusahaan belum berhasil mencapai target penjualan tahunan, yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi karyawan dan apresiasi manajemen.

Seorang pemimpin berperan penting dalam mengatur perusahaan dan karyawan. Peran kepemimpinan yang baik dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan hubungan sosial yang baik. Fungsi dari kepemimpinan adalah mengatur, mengarahkan, dan mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.



Grafik 2 Laporan Keuangan Tahunan PT. Wahana Artha Ritelindo Gorontalo
Sumber: PT. Wahan Artharitelindo Gorontalo

Berdasarkan data keuangan PT. Wahana Artha Ritelindo Gorontalo, terjadi fluktuasi signifikan dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, total pendapatan meningkat sebesar 5% dibandingkan tahun 2021. Namun, pada tahun 2023, pendapatan justru mengalami penurunan sebesar 12% dibandingkan tahun sebelumnya. Selain itu, laba bersih setelah pajak menunjukkan penurunan tajam sebesar 15% pada tahun 2023, mengindikasikan tantangan dalam efisiensi operasional perusahaan. Penurunan ini menunjukkan perlunya evaluasi strategi bisnis dan kepemimpinan untuk mengatasi ketidakpastian kinerja keuangan.

Dalam lingkungan bisnis yang semakin bersaing, kinerja organisasi menjadi faktor penentu utama keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan. Kinerja organisasi yang baik mencerminkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun, pada PT. Wahana Artha Ritelindo Gorontalo menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja optimal di tengah perubahan yang cepat, baik dari hasil penjualan, dan mempertahankan kualitas dan produktivitas, maupun kepuasan dan keterlibatan karyawan.

Sebagai contoh, sebuah survei yang dilakukan oleh Indonesian Business Review (2022) mengungkapkan bahwa lebih dari 60% perusahaan di Indonesia mengalami penurunan kinerja dalam tiga tahun terakhir. Penurunan tersebut disebabkan oleh rendahnya gaya kepemimpinan yang kurang motivasi inspiratif dalam menghadapi perubahan. Penelitian dari McKinsey (2021) juga menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, dengan peningkatan produktivitas hingga 25%.

Leadership atau kepemimpinan adalah tentang mengupayakan orang dari atas sampai ke bawah dalam organisasi memperbaiki kinerjanya. Tanpa kepemimpinan maka manajemen akan menjadi cacat (Wibowo, 2012:91-92). Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. (Wibowo 2012:3) mengemukakan bahwa pekerja/karyawan memainkan peranan penting dalam keberhasilan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain. Adapun dalam penelitian ini yang dianggap sebagai populasi adalah seluruh karyawan yang di dalam perusahaan PT. Wahana Artharitelindo Gorontalo sebanyak 36 karyawan. Prosedur pengambilan sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Wahana Artharitelindo Gorontalo dengan menggunakan rumus slovin.

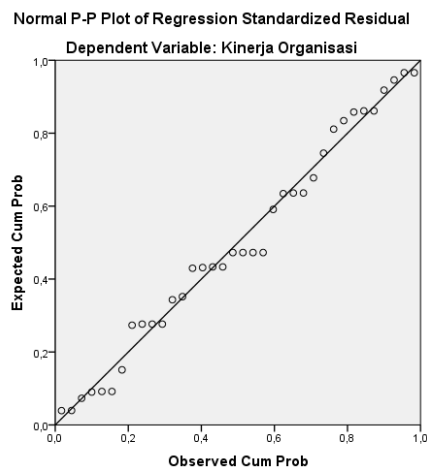
Metode sampel jenuh yakni pengambilan sampel dimana semua populasi menjadi sampel penelitian jumlah sampel populasi adalah 36 orang karyawan sebagai sampel yang akan digunakan pada PT. Wahana Artharitelindo Gorontalo

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang diuji itu berdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan model pengujian Probability Plot (P-Plot) dengan ketentuan jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan SPSS sebagai berikut.



Gambar 1 Uji Normalitas
Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Gambar di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan Transfromasional dan Kinerja Organisasi, pola menunjukkan distribusi secara normal dimana data dapat menyebar di sekitar garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dilakukan tahap pengujian lebih lanjut.

Uji Hipotesis Penelitian

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Pengujian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen (Kepemimpinan Transfromasional) terhadap variabel dependen (Kinerja Organisasi).

Tabel 1 Uji Parsial (Uji t)

Model	Variabel	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Nilai Sig.	Nilai Alpha
X > Y	Kepemimpinan Transformasional	3.784	2.030107928	0.001	0.05

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai t hitung (3.784) > nilai t tabel (2.030) dengan tingkat signifikansi (0.001) < nilai Alpha (0.05), artinya H1 diterima. Untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan $\alpha=5\%$ atau menggunakan Microsoft Excel dengan rumus "=TINV(Probability;df)", maka diperoleh t tabel sebesar 2.030107928.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 2 Uji Regresi Linear

Model	Nilai Koefisien Regresi
Konstanta	41.809
Kepemimpinan Transformasional	0.247

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan tersebut disajikan dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut :

$$Y = 41.809 + 0.247X$$

Berdasarkan model persamaan di atas maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 41.809 artinya nilai variabel Kinerja Organisasi (Y). Variabel Kepemimpinan Transformasional dianggap konstan.
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional (X) sebesar 0.247, menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Kinerja Organisasi. Artinya setiap Kepemimpinan Transformasional (X) meningkat sebesar 100%, maka Kinerja Organisasi akan meningkat sebesar 24,7% dan berlaku juga sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.792	0.628	0.617	1.188

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R sebesar 0.792 menunjukkan tingkat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi. R square (R^2) diperoleh sebesar 0.628 yang artinya pengaruh variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi sebesar 0.628 atau 62,8%. Sedangkan sebesar 0.372 atau 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi

Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menginspirasi, memotivasi, dan mendorong pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Kepemimpinan ini bertujuan mengubah dan meningkatkan semangat serta kinerja tim dengan cara membangun hubungan yang kuat, menciptakan visi bersama, serta memfasilitasi pengembangan pribadi dan profesional setiap anggota tim.

Pengaruh yang di idealkan menjadi indikator yang dibutuhkan oleh karyawan dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya seperti Motivasi Inspiratif Stimulasi intelektual, dan konsiderasi individual. Namun memiliki nilai yang tidak jauh berbeda. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa nilai yang dimiliki dari hasil analisis tersebut tentunya memberikan pengaruh terhadap indikator variabel kepemimpinan transformasional yang digunakan peneliti.

Kepemimpin transformasional berhasil karena mereka memiliki visi yang jelas dan kuat, mampu mengomunikasikan visi ini secara efektif, dan menciptakan lingkungan yang memfasilitasi komitmen serta loyalitas. Mereka menekankan bahwa pemimpin transformasional memahami bahwa sukses dicapai melalui pemberdayaan pengikut dan bukan melalui kontrol yang kaku menurut (Bennis dan Nanus. Hal ini telah di lakukan oleh penelitian sebelumnya bahwa yang berpengaruh pada kinerja organisasi terdapat pada gaya kepemimpinan tranformasional. Dikarenakan penerapan Kepemimpinan Transformasional pada PT. Wahana Artha Ritelindo Gorontalo merupakan variabel yang dibutuhkan oleh karyawan karena karyawan ingin pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai potensi terbaik mereka. Karyawan fokus pada inovasi, pengembangan individu, dan memiliki visi yang kuat untuk membawa perubahan positif dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan peneliti serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada hubungan yang terjalin antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan apresiasi dan penghargaan akan menciptakan suasana kerja yang lebih positif, membangun hubungan yang lebih baik, dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, pemimpin yang tidak menghargai upaya karyawan berisiko menghadapi penurunan kinerja tim dan berkurangnya kepercayaan terhadap kepemimpinannya. Oleh karena itu, apresiasi yang konsisten dan tulus adalah faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan mencapai tujuan organisasi.
2. Hasil bisnis yang tidak konsisten target ini mengindikasikan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam strategi pemasaran, pendekatan terhadap konsumen, serta pengelolaan stok dan distribusi. Dengan melakukan analisis mendalam terhadap faktor-faktor ini, perusahaan diharapkan dapat mengidentifikasi langkah-langkah konkret untuk meningkatkan hasil di periode berikutnya.
3. Peningkatan kualitas dan produktivitas merupakan dua faktor kunci yang saling berkaitan dalam mencapai keunggulan kompetitif. Kualitas yang tinggi tidak hanya meningkatkan kepuasan pelanggan tetapi juga memperkuat reputasi dan kepercayaan terhadap produk atau layanan. Untuk mencapai hal ini, penting bagi organisasi untuk terus melakukan evaluasi proses, Motivasi, menerapkan standar mutu, dan mengembangkan kemampuan karyawan agar dapat meningkatkan kualitas secara konsisten sekaligus menjaga tingkat produktivitas yang tinggi.
4. Kepuasan dan keterlibatan karyawan adalah faktor penting yang saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan retensi karyawan, keterlibatan yang baik memastikan partisipasi aktif dan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada PT. Wahana Artha Ritelindo Gorontalo.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Bagi perusahaan, agar dapat menerapkan pengaruh Kepemimpinan Transformasional yang sudah ada menjadi lebih menyeimbangkan bagi semua pihak yang bekerja disana, terutama para karyawan yang selalu diberikan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya agar memiliki motivasi sehingga kepuasan dalam bekerjanya menjadi lebih baik dan seimbang.
2. Bagi pimpinan, diharapkan untuk dapat memberikan motivasi kerja secara langsung kepada karyawan agar dapat menciptakan Kepemimpinan Transformasional karyawan yang baik serta memotivasi karyawan untuk bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan Kepemimpinan Transformasional dan kinerja organisasi agar hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi. Tetapi akan lebih baik lagi jika peneliti yang akan datang menambahkan variabel lainnya agar mendukung hasil penelitian dan dapat ditemukan faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiebah, N., & Pradana, H. A. (2022). Transformational Leadership and Creative Self-Efficacy on Educators' Creativity: Can Innovation Climate be the Mediating? *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 13(2), 96–111. <https://doi.org/10.18196/jbti.v13i2.14391>
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60(January,2009:421–449). <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Choudhary, A. I., Akhtar, S. A., & Zaheer, A. (2013). Impact of Transformational and Servant Leadership on Organizational Performance: A Comparative Analysis. *Journal of Business Ethics*, 116(2), 433–440. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1470-8>
- Dan, P. (2021). *PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*. 20–32.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040–1050. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.005>
- Hairudinor, Utomo, S., & Humaidi. (2020). Kepemimpinan Dan Budaya Terhadap Kinerja No.4. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(1), 48–54.
- Hamdani, W., & Handoyo, S. (2012). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja karyawan pdam surya sembeda kota surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02), 1–12.
- Herminingsih, A. (2020). Transformational leadership positive influence toward employee engagement through job satisfaction and its effect on improving organizational commitment. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 13(2), 281–296. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v13i2.6290>
- Mahdinezhad, M., Suandi, T. Bin, Silong, A. D., & Omar, Z. B. (2013). Transformational, transactional leadership styles and job performance of academic leaders. *International Education Studies*, 6(11), 29–34. <https://doi.org/10.5539/ies.v6n11p29>
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume*, 1(1), 46–54.

- Mujanah, S., Aini, S. N., & Candraningrat. (2020). Transformational Leadership, Kondisi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Business and Finance Journal*, 5(2), 155–164. <https://doi.org/10.33086/bfj.v5i2.1784>
- Prima, E. A. A., & Simanjuntak, P. (2021). Aplikasi Chatbot Informasi Lokasi Wisata dan Kuliner Kota Batam. *Jurnal Comasie*, 5(3), 65–72.
- Rokhani, C. T. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah di SDN Dengkek 01 Pati. *Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1(2), 1–8.
- Samad, S. (2012). The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 486–493. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1215>
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept Based Theory. *Organization Science*, 4(4), 577–594. <https://doi.org/10.1287/orsc.4.4.577>
- Shukri, S. mohd, Johar, M. G. M., & Tham, J. (2020). How E-business platform channels influence chinese auto-parts wholesale market? *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 718–725. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.1.92>
- Sucipto, I., Gunawan, A., Bangsa, P., Id, I. A., & Id, A. A. (2023). The Role of OCB, Transformational and Digital Leadership on Organizational Performance Through Commitment as a Mediating Variable Peran OCB, Kepemimpinan Transformasional Dan Digital Pada Kinerja Organisasi Melalui Komitmen Sebagai Variabel Mediasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3363–3373. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Wardani, N. K., & Eliyana, A. (2020). *The Influence of Transformational Leadership on Employees Performance with Communication Satisfaction Mediation (Case Study of Frontliner Employees of PT Bank Muamalat, TBK Surabaya)*. 117(Gcbme 2018), 247–252. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200131.053>
- Wollah, A. L., Bambang Nur Cahyaningrum, & Wijayanti, A. W. (2020). *Journal of Business Finance and Economic (JBFE) Volume 1, Nomor 1, Juni 2020* <http://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe> Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, 1, 45–58.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek (EdisiRevisi)*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Budiman, Riadi. 2012. Analisis Gaya Kepemimpinan yang Mempengaruhi Kepuasan dan Motivasi Kerja karyawan (Studi Kasus PT XYZ). *Jurnal ELKHA*. Vol. 4, No. 1, Maret 2012. Hlmn 26-30
- Dewi, Irra Chrisyanti dan Herachwati, Nuri. 2010. Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Pembelajaran organisasi Pada PT. Bangun Setya Wacana Surabaya. *Jurnal Manajemen Tori dan Terapan*. Tahun 3, No.3, Desember 2010.
- Ruki. 2001. *Akuntabilitas kinerja Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Adam, Amy. 2009. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP 1 Jakarta". Skripsi S1. UI. Jakarta. Aribowo,
- Risky Novianto. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Studi pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu". Skripsi S1. UNDIP. Semarang.