
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Fitri Ariani Duwi Lestari¹, Didit Darmawan²
fitriarianiduwilestari@gmail.com¹, dr.diditdarmawan@gmail.com²

^{1,2}Universitas Sunan Giri Surabaya, Indonesia

ABSTRACT

Every company in its development definitely needs good employee performance. If the employee's performance is good, then the company will be able to develop. Conversely, if a company has employees with poor performance, then the company's development will definitely be slow or even bad. The purpose of this study is to find factors that can improve employee performance through transformational leadership style and organizational commitment. This study is a qualitative type with a descriptive literature study approach using coding analysis techniques, so that it can facilitate the grouping and search stages of literature sources. The results of this study are that transformational leadership style and organizational commitment have an effect on employee performance.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance, HR.*

ABSTRAK

Seluruh perusahaan dalam perkembangannya pasti membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Apabila kinerja karyawannya baik, maka perusahaan akan dapat terjadi perkembangan. Sebaliknya, apabila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya buruk, maka perkembangan perusahaan pasti akan lambat bahkan buruk. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk menemukan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Penelitian ini berjenis kualitatif dengan pendekatan deskriptif studi literatur dengan menggunakan teknik analisis berbentuk koding, sehingga dapat mempermudah tahap pengelompokkan dan pencarian sumber literatur. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, MSDM.

PENDAHULUAN

Organisasi harus dapat beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah, kompetitif, dan kompleks serta dapat bertahan dan berkembang. Standar nilai harus dipegang oleh individu, kelompok, dan organisasi untuk menentukan hasil dari perancangan tujuan demi menghasilkan keberlanjutan yang unggul, yang umumnya disebut sebagai kinerja (Wulandari et al., 2022). Kinerja memiliki keterkaitan dengan kuantitas hasil yang dapat diperoleh dari suatu program yang dapat menguntungkan bisnis finansial dan nonfinansial (Mahsun, 2006). Kinerja karyawan adalah hal yang esensial, sehingga menjadi hal yang penting dalam suatu perusahaan, dengan asumsi bahwa kinerja perusahaan telah digunakan sebagai tolak ukur kapasitasnya untuk alokasi dan pengelolaan sumber daya dalam industri (Darmawan et al., 2018). Kinerja dianggap sebagai hasil dari suatu prosedur atau upaya. Akibatnya, kompetensi (kapasitas untuk aktivitas pelaksanaan pekerjaan yang ditugaskan) adalah hal yang wajib dimiliki oleh para karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan

organisasi dan mempertahankan daya saing dalam lingkungan bisnis. Kinerja pekerjaan karyawan sangat penting bagi perkembangan, pertumbuhan, dan keluaran suatu organisasi, dengan sebagian besar penelitian dipublikasikan di Tiongkok dan Malaysia (Iddagoda *et al.*, 2023). Menurut Fadude *et al.* (2019), kinerja merupakan salah satu topik utama pembahasan untuk keputusan baik dan buruk manajemen yang jika kinerjanya baik, perusahaan akan diuntungkan dan sebaliknya sehingga manajemen perlu untuk mengevaluasi. Karyawan yang berkinerja tinggi berkontribusi terhadap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, dengan manajemen memainkan peran penting dalam proses ini (Vosloban, 2012). Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai indikator utama yang menggambarkan seberapa baik kinerja seorang karyawan dalam pengambilan tindakan dalam tugas dan tanggungjawabnya di lingkungan kerja (Yusuf & Darmawan, 2024). Kinerja memiliki enam indikator menurut Sutrisno (2014), yaitu 1) Hasil pekerjaan: Derajat atau tingkatan yang dihasilkan dan dilakukan pengawasan berkaitan dengan kualitas atau kuantitas perilaku 2) Pengetahuan pekerjaan: Sebuah tingkatan

pemahaman seorang pekerja terkait tugas yang pengaruhnya meliputi kualitas dan kualitas dari hasil kinerja secara langsung 3) Inisiatif, yaitu tingkatan dari prakarsa yang dimiliki pekerja dalam pelaksanaan pekerjaan yang berkaitan dengan penanganan masalah yang terjadi 4) Kecekatan mental, yaitu kemampuan dan kecepatan yang dimiliki pekerja berbentuk penerimaan intruksi yang diberikan oleh atasan dan menyesuaikan intruksi tersebut dengan teknik serta situasi yang terdapat dalam lingkungan kerja 5) Sikap, yaitu tingkah laku dari pekerja dalam kegiatan kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas kerja 6) Disiplin absensi dan waktu, yaitu ketepatan seorang pekerja dalam hal kehadiran serta waktu. Indikator tersebut berguna untuk mengukur bagaimana karyawan bekerja di lingkungan pekerjaannya dalam berbagai aspek. Penilaian kinerja yang dilakukan terhadap seorang karyawan tidak sebatas pengukuran hasil kinerja karyawan saja, namun juga proses-proses yang dijalani oleh karyawan terkait ketepatan waktu, efisiensi dan kualitas dalam penyelesaian pekerjaan (Darmawan *et al.*, 2021). Oleh karena itu, evaluasi yang dilakukan perusahaan terkait kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi biasa menggunakan kinerja karyawan sebagai tolak ukur utama (Mardikaningsih & Darmawan, 2022).

Berbagai penelitian telah menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat terjadi peningkatan dengan berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan Transformasional adalah teori yang berkaitan dengan dinamika dan praktik tenaga kerja, yang dipengaruhi oleh kekuatan budaya, gender, dan bisnis (Baker & Hoidn, 2023). Kepemimpinan transformasional secara definitif adalah bentuk kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin organisasi yang dapat memberikan inspirasi dan dorongan mental kepada karyawan demi tercapainya tujuan organisasi dengan meningkatkan kesadaran mereka tentang pentingnya tujuan tersebut dan menumbuhkan komitmen mereka terhadap misi organisasi. Kepemimpinan transformasional berlandaskan pada keyakinan bahwa setiap individu memiliki kontribusi unik yang dapat diberikan, serta bahwa mereka dapat dipercaya dan memiliki tujuan yang jelas (Bass & Avolio, 1993). Penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, yang juga memiliki dampak signifikan terhadap moral dan suasana kerja dalam organisasi secara keseluruhan (Shang, 2023). Secara mendasar, kepemimpinan transformasional menggambarkan bagaimana hubungan antara pemimpin dan

bawahan dibentuk berdasarkan pemahaman bersama tentang visi, misi, serta nilai dan keyakinan yang dianut oleh organisasi (Insan, 2019). Menurut Sudaryono (2017), kepemimpinan transformasional berfungsi untuk memberikan inspirasi dan dorongan kepada anggota organisasi agar tercapai tujuan yang dimiliki oleh suatu organisasi, sekaligus mencermati anggota organisasi dalam hal kebutuhan dan masalah yang dapat menjadikan mereka berkembang secara individu. Menurut Bass (1985), terdapat empat elemen utama yang terlibat dalam kepemimpinan transformasional, yakni 1) Pengaruh yang ideal 2) Motivasi yang memberikan inspirasi 3) Stimulus intelektual 4) Pertimbangan yang bersifat individual. Menurut Robbins dan Coulter (2010), kepemimpinan transformasional dapat diukur melalui indikator empat indikator, yakni 1) Kharisma, daya tarik pribadi yang kuat yang dimiliki oleh seorang pemimpin, yang membuatnya mampu mempengaruhi dan membujuk orang lain untuk mengikuti visinya; 2) Inspirasi, kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi bawahan dengan memberikan harapan dan semangat; 3) Stimulasi intelektual, kemampuan seorang pimpinan dalam hal mendorong anggotanya untuk lebih berpikir dan bertindak secara kreatif dan inovatif;

dan 4) Perhatian individual, kemampuan seorang pimpinan untuk menyalurkan perhatian dan dorongan kepada seluruh individu dalam organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus terhadap tujuan yang sifatnya sementara, namun juga terhadap sebuah perubahan berkelanjutan dan perkembangan anggotanya.

Elemen lain yang pasti dapat menjadi pemicu berubahnya kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen adalah penutupan tindakan tertentu dan pemeliharaan perilaku yang konsisten sepanjang waktu, disengaja atau tidak disengaja (Fontaine, 2024). Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya cenderung berkinerja lebih baik, karena mereka lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka (Dafiq & Solihat, 2023). Perilaku karyawan yang menunjukkan loyalitas dan partisipasi dalam organisasi dan bisnis sangat terkait dengan komitmen organisasi (Darmawan, 2020). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi merasakan kewajiban yang besar untuk mendedikasikan seluruh kemampuannya bagi keberhasilan organisasi sehingga menciptakan rasa memiliki (Ferdiana, 2020). Menurut Meyer dan Allen (1997), tiga indikator digunakan untuk mengukur komitmen organisasi: 1) komitmen afektif, yang terkait dengan

keterikatan psikologis terhadap organisasi dan kepuasan kebutuhan karyawan, yang membuat karyawan ingin tetap bersama organisasi; 2) komitmen normatif, yang terkait dengan norma resiprositas di mana hak dan kewajiban setara; dan 3) komitmen kontinuitas, yang terkait dengan kerugian yang dirasakan jika karyawan memilih untuk meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas (Mardikaningsih, 2020). Keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, penerimaan terhadap cita-cita perusahaan, dan dorongan internal untuk mengabdikan diri kepada organisasi dapat mendorong peningkatan komitmen organisasi (Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Komitmen organisasi merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam upaya menciptakan kesetabilan dan kesuksesan pada lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis literatur yang tersedia guna mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga berupaya untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan, serta

bagaimana interaksi antara komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan produktivitas organisasi. Dengan adanya penelitian ini, maka peneliti berharap penelitian ini dapat positif berkontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan sekaligus menawarkan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam mengoptimalkan kinerja karyawannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan pendekatan tinjauan pustaka untuk menganalisis hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan serta peran kepemimpinan transformasional. Dalam penelitian ini, berbagai sumber teori, kutipan, dan literatur ilmiah yang berkaitan dengan budaya, nilai, dan norma dalam konteks kegiatan pendidikan, yang menjadi fokus penelitian, disertakan. Data deskriptif dikumpulkan dari berbagai publikasi, jurnal, dan situs web yang relevan, yang dipilih berdasarkan kesesuaiannya dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja seorang karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam penentuan berhasil atau tidaknya suatu organisasi, karena

karyawan yang memiliki kinerja baik akan berkontribusi pada pencapaian tujuan dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan transformasional dikenal sebagai bentuk sikap kepemimpinan yang dapat memberikan inspirasi dan dorongan terhadap para karyawannya untuk dapat lebih meningkatkan kinerja, dengan cara menciptakan kejelasan dalam hal visi, memberikan dukungan emosional, dan mengembangkan potensi diri karyawan. Di sisi lain, komitmen organisasi, yang mencakup keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi, juga terbukti memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi penelitian telah teridentifikasi secara relevan sebagai sumber kajian pada penelitian ini, berjumlah 10 studi penelitian dengan temuan yang bermacam, baik berpengaruh signifikan dan positif, maupun tidak berpengaruh secara signifikan dan positif.

1. Aries Susanty, Diana puspitasari, dan Siti Aisya (2011)
Susanty *et al.* (2011) melaksanakan pengujian dengan variabel bebas kepemimpinan transformasional. Upaya dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk memastikan dan menguji bagaimana variabel bebas tersebut

berhubungan dengan tiga variabel terikat, yaitu TQM, komitmen organisasi dan kinerja karyawan di PT Telkom Divre IV Jawa Tengah. Metode yang digunakan adalah pemodelan persamaan struktural dengan berbantuan perangkat lunak SmartPLS 2.0. Pengumpulan data terhadap 82 responden yang telah dilakukan dengan kuesioner menghasilkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki sebuah hubungan dengan TQM, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

2. Verda Mutiah dan Rahayu Endang Suryani (2024)

Tujuan dari upaya pelaksanaan penelitian Mutiah dan Suryani (2024) adalah untuk mengetahui kinerja karyawan PT Mitra Sindo Sukses dalam hubungan dipengaruhinya oleh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan beban kerja. Sebanyak 130 populasi karyawan diambil sampelnya menggunakan teknik random sampling, dan 98 responden mengisi kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif ini. *Structural equality modeling* (SEM) berbantuan SmartPLS 4.0 digunakan untuk pengujian hipotesis yang selanjutnya menunjukkan hasil bahwa 1) Positif dan signifikannya hubungan kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional 2)

Positif dan signifikannya hubungan kinerja karyawan dengan komitmen organisasi 3) Positif dan signifikannya hubungan kinerja karyawan dengan beban kerja.

3. Sahidillah Nurdin dan Acep Rohendi (2016)

Studi Nurdin dan Rohendi (2016) ini menyelidiki pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pekerja melalui komitmen organisasi sebagai mediator di populasi 298 karyawan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Jawa Barat. Simpul random sampling menunjuk 120 karyawan menjadi sampel untuk berpartisipasi dalam studi. Perangkat lunak statistik SPSS digunakan untuk menemukan pengaruh antara variabel studi. Secara temuan, uji regresi mengungkap signifikansi yang tinggi dari budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pekerja secara positif.

4. Putu Bayu Sanjaya, Ida Bagus Udayana Putra, dan Ni Kaden Sioaji Yamawati (2022)

Studi penelitian yang dilaksanakan oleh Sanjaya *et al.* (2022) ini memiliki judul yang memaparkan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Metodologi yang digunakan dalam studi ini adalah kuantitatif dengan total sampel 32 pekerja yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel random sampling dari populasi penelitian yaitu pekerja Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa Tabanan. Pertanyaan penelitian dijawab dengan menggunakan instrumen pengumpulan data dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa secara signifikan kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik simultan maupun parsial.

5. Astri Ayu Purwati dan Indra Wijaya (2019)

Penelitian yang telah dilaksanakan Purwati dan Wijaya (2019) memiliki judul yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, integritas, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Studi ini memiliki populasi yaitu pekerja PT Golden Riau Jaya. Sampel studi adalah 52 karyawan ditentukan melalui teknik total sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, dan dokumentasi. Regresi linier berganda yang dilaksanakan studi ini

memaparkan temuan bahwa kinerja karyawan terpengaruhi secara positif dengan signifikan oleh kompetensi dan integritas, namun hal tersebut berbeda dengan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Made Amerthadi Sanjiwani dan Wayan Suana (2016)

Sanjiwani dan Suana (2016) melaksanakan studi ini untuk menyelidiki pengaruh dari komitmen organisasi, kebahagiaan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Karyawan sejumlah 56 orang digunakan sebagai sampel melalui rumus slovin untuk berpartisipasi dalam studi ini. Perangkat lunak statistik SPSS digunakan untuk menemukan pengaruh antara variabel studi. Populasi keseluruhan studi mencakup karyawan di Hotel Bagus Hayden, sedangkan sampelnya adalah 56 karyawan. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa secara signifikan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik simultan maupun parsial.

7. Sri Susilowati (2021)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana kinerja

Account Representative KPP Pratama Magelang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Sumber data primer dan sekunder digunakan dalam penyelidikan kuantitatif ini. Sampel penelitian terdiri dari 39 Account Representative dari KPP Pratama Magelang yang telah bekerja di perusahaan selama lebih dari lima tahun, telah menyelesaikan sekolah terakhir mereka di DIII, dan berusia lebih dari tiga puluh tahun. Sampel purposive dan kuesioner online dalam bentuk pernyataan dengan skala Likert digunakan dalam proses pengumpulan data. Regresi linier berganda dan SPSS Statistics 26 digunakan dalam proses analisis data. Temuan menunjukkan bahwa kinerja Account Representative KPP Pratama Magelang tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Baik kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan meningkatkan kinerja Account Representative.

8. Humaidi, Emy Rahmawati dan Irwansyah (2019)

Studi yang dilakukan oleh Humaidi *et al.* (2019) ini menggunakan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Berdasarkan hal tersebut, studi ini berupaya untuk memenuhi tujuan penelitian, yaitu mengetahui pengaruh tiga variabel bebas tersebut terhadap satu variabel bebas yang telah disebutkan. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan jawaban dari sampel studi, yaitu 67 karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan metode total sampling, sehingga jumlah populasi studi ini sama dengan jumlah sampel. Regresi linier berganda dilaksanakan untuk menjadi metode analisis yang kemudian membuktikan hasil dan temuan bahwa secara signifikan seluruh variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik simultan maupun parsial.

9. Jonathan Christ, Tri Mardiana, dan Hery Susanto (2020)

Studi Christ *et al.* (2020) memiliki judul yang berupaya untuk menyelesaikan tiga tujuan penelitian, yaitu 1) Mengetahui apakah variabel terikat (kinerja karyawan non-manajerial) dipengaruhi secara parsial oleh masing-masing seluruh variabel bebas (kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan burnout); 2) Mengetahui apakah variabel terikat (kinerja karyawan non-manajerial) dipengaruhi secara simultan oleh seluruh variabel bebas (kepemimpinan

transformasional, komitmen organisasi dan burnout); dan 3) Variabel bebas mana yang memberikan signifikansi tertinggi terhadap kinerja karyawan non-manajerial. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan jawaban dari sampel studi, yaitu 116 karyawan Grand Aston Hotel Yogyakarta dengan metode total sampling, sehingga jumlah populasi studi ini sama dengan jumlah sampel. Regresi linier berganda dilaksanakan untuk menjadi metode analisis yang kemudian membuktikan hasil dan temuan bahwa secara signifikan seluruh variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik simultan maupun parsial. Kepemimpinan transformasional adalah variabel bebas yang memiliki signifikansi tertinggi.

10. Eska Kristie Anggrainy, Agus Rahman, dan Ike Kusdyah (2024)

Penelitian kuantitatif yang dilaksanakan oleh Anggrainy *et al.* (2024) menyatakan bahwa menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh studi ini. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan jawaban dari sampel studi, yaitu 60 karyawan dengan metode *purposive sampling* dari

populasi studi, yaitu karyawan PT Mahkota Indonesia Jakarta. Regresi linier berganda dilaksanakan untuk menjadi metode analisis yang kemudian membuktikan hasil dan temuan bahwa secara signifikan seluruh variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik simultan maupun parsial.

Tabel 1. Studi tentang Pengaruh kepemimpinan Transformasional, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Peneliti	Lokasi Penelitian	Fokus Penelitian	Temuan Utama
Susanty <i>et al.</i> (2011)	PT Telekomunikasi Indonesia Divre IV jateng & DIY	Kepemimpinan transformasional terhadap TQW, komitmen organisasi dan kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
Mutiah & Suryani (2024)	PT. Mitra Sindo Sukses	Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Transformasional positif signifikan terhadap kinerja komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja
Nurdin & Rohendi (2016)	PT TVRI (Persero)	Gaya kepemimpinan transformasional,	Gaya kepemimpinan organisasi dan

		budaya organisasi, dan kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi	komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Sunjaya <i>et al.</i> (2022)	KSP Danadyaksa di Tabanan	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Purwati & Wijaya (2019)	PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru	Pengaruh kepemimpinan transformasional, Interitas, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Sanjiwani & Suana (2016)	Bagus Hayden Hotel	Pengaruh kepemimpinan Transformasional kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Susilowati (2021)	Account Representative KPP Pratama Magelang	Kepemimpinan transformasional komitmen organisasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh, namun komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Humaidi et al. (2022)	Perusahaan daerah air minum (PDAM)	Pengaruh kepemimpinan transformasional komitmen organisasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Christ et al. (2020)	Hotel Grand Aston Yogyakarta	Kepemimpinan transformasional komitmen organisasi dan BURNOUT terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan transformasional dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Karyawan.
Anggrainy et al. (2024)	PT. Mahkota Indonesia Jakarta	Pengaruh budaya organisasi kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif oleh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, serta Gaya Kepemimpinan



Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan komitmen dalam berorganisasi, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil penelitian terkait kedua variabel tersebut. Mutiah dan Suryani (2024) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang terjadi pada kinerja karyawan karena adanya komitmen dalam organisasi serta pemimpin dengan gaya transformasional. Pada studi yang dilakukan di LPP TVRI Jawa Barat, ditemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, dengan indikator kepemimpinan transformasional yang memperoleh skor tertinggi adalah dimensi karisma. Pimpinan yang memiliki karisma dapat menjadikan karyawan menghormati, sehingga kinerja dari karyawanpun terpengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional (Nurdin & Rohendi, 2016). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sule dan Priansa (2018), kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan membangun rasa percaya, kebanggaan, loyalitas, dan penghormatan terhadap pemimpin.

Hal ini mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan melampaui tanggung jawab yang diharapkan.

Kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak pada berbagai hal, termasuk kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Mahendra dan Mujiati (2015) membuktikan bahwa yang terjadi pada Arma Museum & Resort yaitu kinerja karyawannya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pimpinan dengan gaya transformasional. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Sanjiwani dan Suana (2016) membuktikan adanya pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan oleh pimpinan yang transformasional. Bawahan yang berada dalam naungan seorang pemimpin transformasional akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dari yang diharapkan karena mereka merasa dipercaya, bangga, loyal, dan dihormati oleh atasan. Kepemimpinan transformatif akan memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan dan loyalitas. Sudaryono (2017) menyatakan bahwa gaya pemimpin transformasional dicirikan dengan tindakan mendengarkan masalah yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan individu mereka untuk berkembang, sekaligus memotivasi mereka untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan transformasional dapat berdampak pada kinerja karyawan karena memiliki unsur-unsur yang menjadi panduan organisasi dan menjadi contoh perilaku bagi pengikut (karyawan). Akibatnya, peran kepemimpinan pada akhirnya menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi (Sanjaya et al., 2022).

Efektivitas kinerja *Account Representative* di KPP Pratama Magelang secara positif dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi (Susilowati, 2021). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa salah satu indikator menilai komitmen karyawan dalam organisasi yaitu perasaan bangga sebagai anggota dari perusahaan. Selain itu, kinerja *Account Representative* juga dipengaruhi oleh aspek lain yang memperkuat komitmen mereka kepada organisasi, seperti rasa bangga terhadap perusahaan, kebahagiaan dalam bekerja di sana, dan perhatian mereka terhadap masa depan perusahaan. Sanjaya et al. (2022) menegaskan bahwa kinerja karyawan di KSP Danadyaksa, Tabanan, dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh komitmen dalam berorganisasi serta gaya pemimpin yang transformasional. Komitmen dalam organisasi dapat didefinisikan melalui tiga dimensi utama: keinginan untuk terus berkontribusi, keselarasan

terhadap visi-misi organisasi, dan dedikasi dalam memberikan usaha ekstra ketikamelaksanakan tugas. Hal ini mengindikasikan komitmen organisasi penting bagi karyawan, serta berperan strategis dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Yusuf & Syarif, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian lain, Novitasari dan Fidiastuti (2018) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan sebuah unsur yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Penelitian Irfan (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai Bank NTB Syariah Cabang Bima dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Komitmen organisasi menurut Busro (2018) adalah derajat kepercayaan dan penerimaan yang dimiliki pegawai terhadap visi misi sebuah organisasi, serta kemauan bertahan dalam organisasi. Penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Ginanjar dan Berliana (2021); Retnowati dan Masnawati (2023) juga secara konsisten menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen afektif, kontinuitas, dan normatif semuanya menunjukkan korelasi positif dengan kinerja karyawan, dengan komitmen afektif menunjukkan hubungan terkuat

(Fauzan, 2015). Komitmen organisasi, dikombinasikan dengan dukungan organisasi yang dirasakan, berdampak signifikan terhadap kinerja, inovasi, dan retensi karyawan (Retnowati & Masnawati, 2024).

Kinerja karyawan telah terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional, sebagaimana dijelaskan dalam berbagai penelitian. Menurut Mujanah dan Aini (2020); Djuraidi dan Laily (2020), kepemimpinan transformasional memberikan dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan. Dampak tidak langsung sering dimediasi oleh faktor-faktor seperti motivasi (Lutfi, 2018) dan kepuasan kerja (Djuraidi & Laily, 2020). Sudi terdahulu oleh Palgunanto dan Dwityanto (2010) membuktikan adanya korelasi signifikan dan positif yang terjadi antara kinerja karyawan serta gaya pemimpin transformasional, tingkat kinerja karyawan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh gaya pemimpinnya yang transformasional. Wahjosumidjo (2003) mendeskripsikan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan di mana pemimpin tidak hanya mendengarkan permasalahan yang dihadapi oleh bawahannya, tetapi juga memberikan dorongan dan dukungan untuk membantu mereka memenuhi kebutuhan pengembangan pribadi.

Hal ini menjadikan kepemimpinan transformasional sebagai elemen kunci dalam meningkatkan efektivitas karyawan.

Berbagai studi menyatakan jika komitmen dalam berorganisasi serta pemimpin dengan gaya transformasional umumnya memberikan dampak terhadap karyawannya dalam aspek kinerja. Sedangkan, studi Purwati dan Wijaya (2019) menunjukkan kinerja karyawan yang terjadi pada PT Golden Riau Jaya Pekanbaru tidak dipengaruhi secara signifikan melalui kedua faktor tersebut. Temuan ini sesuai dengan Susilowati (2021), yang menjelaskan alasan mengapa orang pemimpin yang transformasional tidak terlalu memengaruhi kinerja Account Representative di KPP Pratama Magelang. Penilaian karyawan terhadap efektivitas kepemimpinan transformasional didasarkan pada sejauh mana pemimpin mampu menjalankan visi yang memotivasi karyawan dan menciptakan kenyamanan dalam hubungan kerja. Pada kasus KPP Pratama Magelang, pemimpin belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi tersebut. Terutama dalam hal upaya mengenal karyawan secara personal di luar konteks pekerjaan serta memberikan perhatian individu. Hal ini menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan dalam pelaksanaan

kepemimpinan transformasional di lingkungan tersebut. Penelitian lain oleh Perawati dan Badera (2018) membuktikan temuan berbeda yaitu kinerja karyawan perusahaan tidak selalu dipengaruhi oleh komitmen karyawan dalam organisasi maupun kepemimpinan transformasional, aspek lain juga dapat berperan menentukan kinerja di konteks tertentu.

Temuan dari penelitian yang dilakukan yaitu adanya peningkatan keterlibatan karyawan terhadap organisasi akan terwujud melalui penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif. Kepemimpinan ini melibatkan pemberian inspirasi, motivasi, serta perhatian individu kepada setiap karyawan. Oleh karena itu, manajer perlu mengambil pendekatan kepemimpinan yang lebih proaktif dengan mewujudkan lingkungan kerja yang memfasilitasi peningkatan kepribadian dan profesional karyawan. Penelitian ini juga menekankan pentingnya komitmen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Para manajer diharapkan dapat membangun budaya perusahaan yang kokoh dengan menanamkan nilai-nilai yang selaras dengan tujuan organisasi, sekaligus memberikan insentif atau penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan dedikasi tinggi. Ketika

kepemimpinan transformasional diterapkan bersamaan dengan komitmen kuat terhadap perusahaan, peningkatan yang signifikan dalam kinerja karyawan dapat diharapkan. Hal ini pada akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dalam studi ini, kinerja karyawan sebuah perusahaan dapat dipengaruhi dengan komitmen karyawan dalam berorganisasi dan gaya kepemimpinan transformasional. Integritas dan kompetensi merupakan dua faktor yang dianggap sangat penting dan krusial oleh perusahaan dan karyawannya. Integritas berfungsi sebagai langkah awal dalam membangun komitmen dan memenuhi janji kepada pemangku kepentingan terkait pengembangan bisnis serta pelayanan, sementara kompetensi berperan dalam menggambarkan kinerja individu. Tanpa integritas sebagai prinsip dasar organisasi, baik eksekutif maupun staf akan kesulitan dalam mengelola bisnis secara efektif. Oleh karena itu, menjaga integritas dan kompetensi menjadi aspek yang sangat vital dalam setiap aktivitas bisnis. Berdasarkan tinjauan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa baik kinerja karyawan sebuah perusahaan dipengaruhi secara

signifikan oleh komitmen karyawan dalam berorganisasi maupun pemimpin perusahaan yang transformasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Jurnal Edumaspul*, 6(1), 974-980.
- Aghdasi, S., Kiamanesh, A. R., & Ebrahim, A. N. (2011). Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1965-1976.
- Anggrainy, E. K., Rahman, A., & Kusdyah, I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 1-12.
- Atmojo, M. (2012). The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 5(2), 113-128.
- Baker, J. P., & S. Hoidn. (2023). *Transformational Leadership*. Sage, Thousand Oaks.

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. The Free Press, New York.
- Bass, B. M., & B. J. Avolio. (1993). Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112-121.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenamedia Group, Jakarta.
- Cahyono, U. T., Maarif, M. S., & Suharjono, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68-76.
- Christ, J., Mardiana, T., & Sutanto, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi pada Karyawan Non Manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta). *Dialektika*, 5(2), 1-13.
- Dafiq, M., & Solihat, A. (2023). Correlation between Commitment and Organizational Performance. *International Journal of Business, Economics, and Social Development*, 4(4), 341-347.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89-98.
- Darmawan, D., Hariani, M., & Sinambela, E. A. (2018). *Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Arifin, S., Sinambela, E. A., & Putra, A. R. (2021). Studi tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9(2), 516-530.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 1-14.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31-40.

- Fauzan, A. H. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Disertasi*, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ferdiana, A. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi. *Skripsi*, Universitas Yarsi.
- Fontaine, P. (2024). Behavioral Consistency in Economics and Sociology: Thomas Schelling and Social Interactionists on Commitment. *History of Political Economy*, 11242741.
- Ghozali, M., Zarkasyi, H., Jayanti, K., & Wulandari, Y. (2019). Employee Performance Appraisal in Business. *Proceedings of the The First International Conference on Islamic Development Studies*, 20(1), 1-5.
- Ginanjar, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430-435.
- Gulo, W. (2010). *Metodologi Penelitian*. Grasindo, Jakarta.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee Development and its Effect on Employee Performance a Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science*, 2(13), 224-229.
- Haryanti, S. & Cholil, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1), 33-44.
- Humaidi, H., Rahmawati, E., & Irwansyah, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 8(2), 59-69.
- Iddagoda, A., H. Dissanayake., & H. Dassanaik. (2023) Reflection of Employee Job Performance Through a Bibliometric Analysis. *Journal of Financial Studies*, 8(1), 205-214.
- Insan, A. N. (2019). *Kepemimpinan Transformational (Suatu Kajian Empiris di Perusahaan)*. Alfabeta, Bandung.
- Irfan, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank NTB Syariah Pada Kantor Cabang Bima. *JISIP Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(3), 622-638.
- Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan

- Kerja sebagai Variabel Intervening. *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 274-299.
- Lutfi, M. (2018). A Transformational Leadership, it's Implication on Employee Performance through Organizational Culture and Motivation. *Ekspektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 192-200.
- Mahendra, K., & Mujiati, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Burnout Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10), 3172-3197.
- Mahkota, N. K. W. K. I., Sintaasih, D. K., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(11), 3985-4014.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Pelayanan Publik*. BPF, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 12(1), 43-54.
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2022). Determinan Keterlibatan Kerja: Peran Dari Penilaian Kinerja, Perilaku Kepemimpinan dan Perilaku Inovatif. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(5), 178-184.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace*. Sage, Thousand Oaks.
- Mujanah, S., & Aini, S. N. (2020). Transformational Leadership, Kondisi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Business and Finance Journal*, 5(2), 155-164.
- Mutiah, V., & Suryani, R. E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *IKRAITH-Ekonomika*, 7(1), 115-125.
- Novitasari, D., & Fidiastuti, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi pada Puskesmas Kalibawang, Kabupaten Kulon Progo). *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 5(1), 17-31.
- Nugroho, D. A. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya

- Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan/Vocational Education Development Center Malang). *Manajemen Bisnis*, 1(2), 167-176.
- Nurdin, S., & Rohendi, A. (2016). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 86-100.
- Palgunanto, Y., & Dwityanto, A. (2010). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 12(1), 66-73.
- Perawati, K. M., & Badera, I. D. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Organisasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 25(3), 1856-1883.
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *SITEKIN: Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 16(2), 132-141.
- Putranto, A., & Wijayanti, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 1(1), 14-21.
- Retnowati, E., & Masnawati, E. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 86-94.
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 82-93.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen, Edisi 10, Jilid 2*. Erlangga, Jakarta.
- Sanjaya, I. P. B., Putra, I. B. U. & Yamawati, N. K. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa di Tabanan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 33-40.
- Sanjiwani, I. M. A., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali. *Disertasi*, Universitas Udayana.
- Setiyawan, B., & Waridin, W. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang, *JRBI*, 2(2), 181-198.
- Shang, J. (2023). Transformational Leadership Influences Employee Performance: A Review and Directions for Future Research. *Highlights in Business, Economics and Management*, 10, 291-312.
- Sina, M. I., & Suharmono, S. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*, Universitas Diponegoro.
- Solihin, A. M. (2007). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Mengajar Guru Bantu (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Tasikmalaya. *Tesis*, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Caps, Yogyakarta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi; Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan*. Refika Aditama, Bandung.
- Sunarto, R. (2007). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Susanty, A., Puspitasari, D., & Aisyah, S. (2011). Analisis Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap TQM, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal JATI UNDIP*, 6(1), 1-10.
- Susilowati, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Account Representative Kpp Pratama Magelang. *Jurnal Riset Manajemen*

- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(1), 46-54.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan ke-6*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Thamrin, H. M. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5), 566-572.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1990). *The Transformational Leader (2nd ed.)*. Wiley, New York.
- Vosloban, R. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the Company's Growth - A Managerial Perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3, 660-665.
- Wahjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Grafindo Persada, Jakarta.
- Windarwati, D., Payangan, O. R., & Hamid, N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Analisis*, 5(1), 96-102.
- Wulandari, W., Nuraini R., Maghfiroh, F., Darmawan, D., Halizah, S. N., & Mardikaningsih, R. (2022). Pengaruh Kemampuan Interpersonal, Modal Psikologi, dan Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(4), 123-131.
- Yanuar, S., & Hari, M. (2010). Pengaruh Faktor Job Demand terhadap Kinerja dengan Burnout sebagai Variabel Moderating pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(6), 47-68.
- Yusuf, M., & Darmawan, D. (2024). Pengaruh Efikasi Diri dan Organization Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan. *JURILMA: Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(2), 79-84.
- Yusuf, R. M. & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka, Makassar.