

# Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi

Tasya Aulia

Universitas Nusa Putra dan [tasyaaulia533@gmail.com](mailto:tasyaaulia533@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini mengevaluasi dampak gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi di PT Sumber Cipta Multiniaga DSO Sukabumi, sebuah perusahaan industri rokok kretek. Gaya kepemimpinan transformasional, yang terdiri dari karisma, kepemimpinan inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu, dipercaya mampu mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada 21 karyawan. Analisis data menggunakan uji regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Organisasi, PT Sumber Cipta Multiniaga, Analisis Regresi, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas

## ABSTRACT

This study evaluates the impact of transformational leadership style on organizational performance at PT Sumber Cipta Multiniaga DSO Sukabumi, a clove cigarette industry company. Transformational leadership style, which consists of charisma, inspirational leadership, intellectual stimulation, and individual consideration, is believed to influence employee motivation and performance. This study used a quantitative descriptive approach, with data collected through questionnaires to 21 employees. Data analysis using regression tests showed that transformational leadership style has a positive influence on organizational performance. The results of this study emphasize the importance of implementing transformational leadership to improve employee performance and overall organizational success.

**Keywords:** Transformational Leadership Style, Organizational Performance, PT Sumber Cipta Multiniaga, Regression Analysis, Reliability Test, Normality Test

## PENDAHULUAN

Gaya Kepemimpinan adalah bagian yang sangat penting dari penentuan kesuksesan dan kinerja dalam organisasi. Di Bagian yang sangat penting dari keputusan adalah kepemimpinan, kepemimpinan yang efektif semakin langka dan sangat dicari. Salah satu gaya kepemimpinan yang mendapat perhatian besar dalam literatur manajemen adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Bass dan Bass (1985), kepemimpinan transformasional mencakup elemen-elemen seperti karisma, kepemimpinan yang inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Aspek-aspek ini memungkinkan pemimpin tidak hanya mempengaruhi kinerja dan motivasi karyawan, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang positif dan mencapai tujuan jangka panjang.

Porras dan Robertson (1992) menyoroti pentingnya teori pengembangan organisasi dalam memahami bagaimana kepemimpinan memengaruhi kinerja organisasi. Mereka berargumen bahwa visi yang kuat berdasarkan keyakinan dan nilai-nilai inti organisasi sangat penting untuk komitmen jangka panjang di antara anggota organisasi. Hal ini sejalan dengan gagasan bahwa kepemimpinan

transformasional, dengan menginspirasi dan memotivasi karyawan menuju visi bersama, dapat secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2018) menekankan metode kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis dampak kepemimpinan dalam penelitian manajemen dan ekonomi Islam. Pendekatan metodologis ini, sebagaimana yang disarankan oleh Sugiyono (2017), melibatkan pendeskripsian data secara sistematis dan akurat melalui survei serta analisis statistik. Metode seperti ini penting untuk mengeksplorasi keterkaitan dalam memimpin transformasional dan kinerja organisasi, seperti yang terbukti dalam studi-studi seperti Ausat dkk. (2022) dan Mahkota dkk. (2017), yang secara khusus mengkaji bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Selain itu, Qalati dkk. (2022) membahas model mediasi di mana kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak langsung pada kinerja karyawan, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan perilaku kewargaan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Pandangan komprehensif ini menekankan pengaruh multifaset gaya kepemimpinan terhadap dinamika organisasi dan menyoroti perlunya penelitian empiris, seperti yang dilakukan oleh Muhamad dkk. (2023), yang mengulas bagaimana perilaku kerja inovatif dan komitmen organisasi berkontribusi pada kinerja bisnis.

Secara keseluruhan, studi ini tujuannya adalah menggali efektivitas kepemimpinan transformasional pada kinerja organisasi, untuk mengambil wawasan dari berbagai karya ilmiah yang menekankan teori kepemimpinan, pengembangan organisasi, metode penelitian kuantitatif, dan bukti empiris. Dengan mengkaji perspektif-perspektif ini, tujuan kami adalah memberi pemahaman yang luas terhadap gaya kepemimpinan bisa secara signifikan memengaruhi kinerja dan kesuksesan keseluruhan suatu organisasi.

## LANDASAN TEORI

Teori Path-Goal memberikan landasan untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja organisasi dengan cara memfasilitasi pencapaian tujuan dan memberikan dukungan yang sesuai kepada bawahan. Kepemimpinan yang efektif dalam teori ini adalah yang mampu mengatasi hambatan-hambatan yang menghalangi karyawan dalam mencapai tujuan mereka.

Menurut teori transformasional, sangat penting bagi kepemimpinan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan yang lebih besar dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan bagi organisasi. Inti dari kepemimpinan transformasional adalah menciptakan visi jangka panjang dan memberikan pengaruh yang inspiratif kepada para bawahannya.

Teori Transaksional, yang berbeda dengan teori transformasional, menitikberatkan pada aspek transaksi dan pengaturan, di mana pemimpin memberikan insentif dan penghargaan kepada bawahan sebagai imbalan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Teori Kontingensi menekankan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan bergantung pada situasi atau konteks spesifik di mana kepemimpinan tersebut diterapkan. Gaya

Kepemimpinan yang berhasil dalam satu keadaan mungkin tidak berhasil dalam keadaan lain.

Teori Kepemimpinan Situasional, yang serupa dengan teori kontingensi, menekankan pentingnya kepemimpinan yang mampu menyesuaikan gaya dan pendekatannya sesuai dengan perubahan situasi kerja yang berbeda.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan menggambarkan data secara statistik, sistematis, dan akurat. Pendekatan deskriptif kuantitatif adalah dasar dari metode penelitian Sugiyono (2017). Sugiyono (2017:6) menjelaskan bahwa tujuan dari Metode pengumpulan data ini mengumpulkan data dari sumber alamiah. Peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner, tes, wawancara terstruktur, dan teknik lainnya. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Kuesioner ini berisi daftar pernyataan mengenai kepemimpinan transformasional serta aspek-aspek kinerja organisasi yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional di perusahaan. Responden diminta untuk mengisi kuesioner berdasarkan pengalaman dan pandangan mereka tentang kepemimpinan di perusahaan. Data survei dikumpulkan dari 21 karyawan PT Sumber Cipta Mulyiniaga DSO Sukabumi, yang dipilih sebagai sampel untuk memberikan gambaran tentang persepsi dan pengalaman mereka terkait gaya kepemimpinan transformasional di perusahaan. Untuk menjawab pertanyaan mempelajari tentang bagaimana gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja organisasi, pendekatan kuantitatif deskriptif digunakan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menjelaskan dan mengukur secara sistematis hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi (Sugiyono, 2017). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 21 karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga DSO Sukabumi. Instrumen utama dalam penelitian ini didasarkan pada konsep-konsep dari literatur, terutama dimensi kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass (1985).

Analisis data dilakukan dengan beberapa teknik statistik. Pertama, analisis regresi digunakan untuk mengetahui kontribusi masing-masing komponen kepemimpinan transformasional (seperti karisma, kepemimpinan inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual) terhadap kinerja organisasi. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menentukan Apakah ada korelasi yang kuat antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi (Bass, 1985).

Kedua, Uji reliabilitas dilakukan agar membuktikan kuesioner yang digunakan konsisten untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Ini dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha Cronbach, di mana nilai tinggi menunjukkan bahwa kuesioner memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur konstruk yang diteliti (Sugiyono, 2017).

Ketiga, Uji normalitas dilakukan agar menjamin bahwa informasi yang dikumpulkan mengikuti distribusi Normal, yang merupakan salah satu asumsi utama dalam analisis regresi. Ada banyak cara untuk melakukan uji normalitas, seperti uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk, untuk memastikan bahwa data terdistribusi normal (Sugiyono, 2017). Selain itu, metodologi yang digunakan dalam studi sebelumnya yang relevan, seperti yang dilakukan oleh Ausat et al. (2022), yang mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Tingkat perjanjian

perusahaan dan produktivitas pekerja. Studi ini memberikan landasan teori dan metodologis yang kuat untuk meneliti ini, terutama dalam melihat bagaimana kinerja organisasi dan pendekatan kepemimpinan melemahkan satu sama lain. Selanjutnya, data kuesioner dianalisis menggunakan beberapa teknik statistik, yaitu:

A. Uji Regresi:

Uji regresi digunakan untuk mengukur efektivitas gaya kepemimpinan transformasional organisasi. Analisis regresi menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing elemen kepemimpinan transformasional terhadap variabel yang membentuk kinerja organisasi. Ini juga menunjukkan apakah ada hubungan signifikan antara variabel independen, adalah pendekatan kepemimpinan transformasional, dan variabel dependen, adalah kinerja organisasi.

B. Uji Reliabilitas:

Untuk menentukan seberapa konsistennya, uji reliabilitas digunakan instrumen survei yang dilakukan secara internal. Dalam penelitian ini, koefisien Cronbach's Alpha digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas kuesioner; nilai Cronbach's Alpha yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen survei mempunyai tingkat konsistensi yang tinggi dalam menilai variabel yang diteliti.

C. Uji Normalitas:

Tujuan ini untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan memiliki distribusi normal; ini penting karena salah satu asumsi utama dalam analisis regresi adalah bahwa data harus berdistribusi normal. Ada berbagai teknik seperti uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk yang dapat digunakan untuk menguji normalitas. Jika data yang diperoleh menunjukkan distribusi normal, hasil analisis regresi akan valid.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini merujuk kepada gaya kepemimpinan sangat berpengaruh. Transformasional untuk kinerja organisasi di PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Sukabumi. Berdasarkan hasil uji regresi yang digunakan, telah menemukan bahwa semua komponen utama kepemimpinan transformasional—seperti karisma, kepemimpinan inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual—berkontribusi positif untuk kinerja organisasi. Hasil menunjukkan bahwa teori-teori yang telah dikemukakan dalam literatur, terutama dari Bass (1985), yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan.

Dalam konteks PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Sukabumi, nilai-nilai integritas dan komitmen terhadap visi organisasi yang diperkuat oleh gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif. Karyawan merespons dengan lebih berdedikasi terhadap pekerjaan mereka, meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan teori Porras dan Robertson (1992) yang menekankan pentingnya visi dan nilai-nilai organisasi dalam menciptakan komitmen jangka panjang di antara anggota organisasi.

### A. Uji Regresi Ganda Regresi Ganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 <sup>a</sup>	.904	.894	3.344

a. Predictors: (Constant), Transformasional, Gaya Kepemimpinan

**1. Model Regresi Ganda Memiliki Kekuatan Prediksi Yang Baik**

Inilah yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.904 yang berarti bahwa 90.4% variasi dalam variable dependen (Kinerja Organisasi) dapat dijelaskan oleh variable independent Transformasional dan Gaya Kepemimpinan).

**2. Terdapat Hubungan Positif Antara Variabel Independen Dan Variabel Dependen**

Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi yang positif untuk kedua variabel independen. Nilai koefisien determinasi untuk variabel Transformasional sebesar 0.820, dan nilai koefisien determinasi untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.084.

**3. Variabel Transformasional Memiliki Pengaruh Yang Lebih Besar Terhadap Kinerja Karyawan**

Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi yang lebih besar untuk variabel Transformasional.

**4. Model Regresi Ganda Ini Secara Statistik Signifikan**

Ini terlihat dari nilai p-value yang kurang dari 0.05 untuk kedua variabel independen. Nilai p-value untuk variabel Transformasional adalah 0.000, sementara untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0.021.

**Interpretasi**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa:

- 1) Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa tingkat kepemimpinan transformasional yang lebih tinggi menunjukkan kinerja karyawan yang lebih baik.
- 2) Gaya kepemimpinan juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; gaya kepemimpinan seperti demokratis atau partisipatif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1901.931	2	950.965	85.031	.000 <sup>b</sup>
Residual	201.307	18	11.184		
Total	2103.238	20			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Transformasional, Gaya Kepemimpinan

**1. Model Regresi Ganda Secara Signifikan Memprediksi Total Pendapatan Organisasi**

Ini menunjukkan bahwa variabel independen model transformasional dan gaya kepemimpinan secara kolektif memengaruhi variabel dependen, yaitu total pendapatan organisasi.

**2. Nilai F Yang Signifikan (85,031) Menunjukkan Bahwa Kekuatan Asosiasi Antara Variabel Independen dan Variabel Dependen Cukup Kuat**

Hal ini berarti bahwa perubahan dalam variabel independen akan menghasilkan perubahan yang signifikan dalam variabel dependen.

**3. Nilai p yang kecil ( $p < 0,001$ ) menunjukkan bahwa hasil uji F cukup signifikan untuk ditolak hipotesis nol.**

Dengan mengetahui bahwa  $p = 0,001$ , hipotesis nol ditolak, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.471	3.178		-.148	.884
Gaya Kepemimpinan	.640	.333	.457	1.918	.071
Transformasional	.309	.146	.506	2.122	.048

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

- 1. Kualitas organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan**, yang berarti bahwa kualitas gaya kepemimpinan yang lebih baik dikaitkan dengan kinerja organisasi.
- 2. Kepemimpinan transformasional memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi**, dengan asumsi bahwa tingkat transformasi kepemimpinan yang lebih tinggi dikaitkan dengan kinerja organisasi.
- 3. Koefisien regresi menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variable independen terhadap variable dependen.** Dalam kasus ini, gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi 0,640, sedangkan transformasi kepemimpinan memiliki koefisien regresi 0,309, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berdampak lebih besar pada kinerja organisasi daripada transformasi kepemimpinan.
- 4. Dengan nilai  $t < 0,05$  untuk kedua variabel independen**, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan standar dengan kinerja organisasi. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa hasilnya signifikan secara statistik untuk menolak hipoteses nol, yang menyatakan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen dan dependen.

**B. Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrument survei yang digunakan dalam penelitian ini memiliki Tingkat konsistensi yang baik, mengukur persepsi karyawan secara akurat terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi. Ini menegaskan keandalan dan validitas temuan yang dihasilkan dari penelitian ini.

**Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.907	8
------	---

Dalam kasus ini, nilai alpha 0,907 menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki keandalan yang sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan untuk menghasilkan skor yang konsisten dan akurat.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	10

Dalam kasus ini, nilai alpha 0,972 menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki reliabilitas yang sangat baik. Hal ini berarti bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan untuk menghasilkan skor yang konsisten dan akurat.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	16

**Interpretasi:**

Koefisien alpha Cronbach yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, yang berarti bahwa itu menghasilkan skor yang sangat konsisten untuk responden yang sama pada waktu yang berbeda. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud. Berikut ini adalah penjelasan lebih lanjut tentang interpretasi hasil uji reliabilitas:

- 1) **Nilai alpha 0.70-0.80:** Reliabilitas yang diterima.
- 2) **Nilai alpha 0.80-0.90:** Reliabilitas yang baik.
- 3) **Nilai alpha > 0.90:** Reliabilitas yang sangat baik.

Dalam kasus ini, nilai alpha 0.983 menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki reliabilitas yang sangat baik. Hal ini berarti bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan dengan sangat baik untuk menghasilkan skor yang konsisten dan akurat.

**C. Uji Normalitas**

Uji normalitas menunjukkan bahwa data yang digunakan untuk analisis regresi memenuhi asumsi dasar statistik, distribusi normal. Ini memastikan bahwa hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan dengan tepat, menguatkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan pada kinerja organisasi di PT Sumber Cipta Multiniaga DSO Sukabumi.

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja organisasi	.169	21	.122	.923	21	.100

a. Lilliefors Significance Correction

### Interpretasi

- 1) Uji normalitas menggunakan nilai p-value untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Jika nilai p-value lebih besar dari 0,05, maka data tidak dapat ditolak dari asumsi bahwa mereka berdistribusi normal.
- 2) Dalam kasus ini, nilai **p-value** untuk uji **Kolmogorov-Smirnov** adalah 0,122 dan nilai **p-value** untuk uji **Shapiro-Wilk** adalah 0,100. Kedua nilai **p-value** ini lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak dapat ditolak asumsinya bahwa berdistribusi normal.
- 3) Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Hal ini berarti bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas untuk analisis statistik yang menggunakan distribusi normal, seperti uji t dan regresi linear.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dapat menjadi strategi efektif bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bisnisnya. Rekomendasi yang dapat diberikan adalah perlunya pengembangan dan pelatihan untuk para pemimpin dalam menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, serta pentingnya membangun budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, dan komitmen terhadap visi bersama.

### KESIMPULAN

Studi ini menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi kinerja organisasi, khususnya di PT Sumber Cipta Multiniaga DSO Sukabumi. Berdasarkan temuan yang telah diungkapkan, Kesimpulannya bahwa produktivitas dan komitmen karyawan dalam organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan mengkomunikasikan visi dengan jelas kepada karyawan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa semua komponen utama kepemimpinan transformasional—seperti karisma, kepemimpinan inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual—berperan utama untuk meningkatkan kinerja organisasi. Temuan menunjukkan bahwa teori-teori untuk menggarisbawahi peran pemimpin sebagai agen utama dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan efisien.

Uji reliabilitas dan normalitas yang dilakukan pada instrumen penelitian menegaskan keandalan dan validitas hasil penelitian ini. Hal ini memberikan keyakinan bahwa hubungan antara gaya Kinerja organisasi yang dihasilkan serta kepemimpinan transformasional dapat diandalkan dan dapat diterapkan secara luas dalam dunia manajemen.

Penelitian ini memberikan saran kepada manajer dan pimpinan untuk belajar keterampilan kepemimpinan transformasional dan membangun budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, dan komitmen terhadap visi bersama. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan



kinerja umum perusahaan dan akan memperkuat fondasi budaya perusahaan yang berkualitas.

## REFERENSI

- Ausat, A. M. A., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1).
- Bhat, R. M., & Gamage, L. (2023). EXPLORING WIDOW REMARRIAGE: A STUDY OF VEDIC INDIA. *Journal of Accounting Research, Utility Finance and Digital Assets*, 1(4), 595-601.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- <http://eprints.undip.ac.id/39660/1/SINA.pdf>
- <https://epr-indonesia.id/company/pt-sumber-cipta-multiniaga-dso-sukabumi/>
- [https://kc.umn.ac.id/id/eprint/26771/3/BAB\\_II.pdf](https://kc.umn.ac.id/id/eprint/26771/3/BAB_II.pdf)
- <http://eprints.umpo.ac.id/7685/5/BAB%203.pdf>
- <https://repo.mahadewa.ac.id/id/eprint/1742/1/1.%20Buku%20Instrumen%20Penelitian.pdf> Kurniyati, N. N. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan dan kinerja UMKM kecamatan kraton yogyakarta. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 13(1).
- Muhamad, L. F., Bakti, R., Febriyantoro, M. T., Kraugusteeliana, K., & Ausat, A. M. A. (2023). Do innovative work behavior and organizational commitment create business performance: a literature review. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 713-717.
- Mariam, R. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- 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 Pada PT. Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11), 3985-4014.
- Porras, J. I., & Robertson, P. J. (1992). *Organizational development: Theory, practice, and research*. Consulting Psychologists Press.
- Suryani, H. (2018). *Metode riset kuantitatif: Teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi Islam*.
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Limón, M. L. S., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8 (11).