

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN DIVISI IT SUPPORT DI PT INOKOM LINTAS ASIA

Ari Saputra^{*)} Rhoma Iskandar^{**)}
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Panca Sakti Bekasi
Kota Bekasi, Indonesia

Correspondence		
Email: arisptra@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 13 August 2024	Accepted: 22 August 2024	Published: 23 August 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas kerja Karyawan di Bagian Divisi IT Support PT Inokom Lintas Asia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di divisi IT Support PT Inokom Lintas Asia. Nilai Konstanta: 25.467 menunjukkan nilai prediksi awal dari produktivitas kerja karyawan ketika nilai gaya kepemimpinan transformasional adalah nol. Koefisien Determinasi (R^2): 0.420 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menjelaskan 42.0% variabilitas dalam produktivitas kerja karyawan di PT Inokom Lintas Asia.

▪ **Kata kunci:** Kepemimpinan; Transformasional; Manajemen IT

ABSTRACT

This study aims to investigate the influence of transformational leadership style on employee productivity in the IT Support Division of PT Inokom Lintas Asia. The research employs an associative quantitative method. The results indicate that transformational leadership has a significant positive impact on employee productivity in the IT Support Division of PT Inokom Lintas Asia. The constant value of 25.467 represents the initial predicted value of employee productivity when the transformational leadership style value is zero. The coefficient of determination (R^2) of 0.420 indicates that the transformational leadership style accounts for 42.0% of the variability in employee productivity at PT Inokom Lintas Asia.

Keywords: Leadership; Transformational; IT Management

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Menghadapi era persaingan global dan perubahan teknologi yang cepat, kepemimpinan transformasional pada divisi IT Support di PT Inokom Lintas Asia ini bukan hanya pilihan, tetapi suatu keharusan untuk memastikan bahwa perusahaan tetap kompetitif dan mampu beradaptasi dengan dinamika pasar teknologi yang terus berkembang. Semoga Penelitian ini bisa memberikan wawasan dan bisa menjadi rekomendasi ilmu bagi manajemen perusahaan

▪ untuk memperkuat penerapan kepemimpinan transformasional dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Di tingkat global, transformasi kepemimpinan telah menjadi perhatian utama dalam berbagai sektor, terutama dalam konteks perubahan yang cepat di era digital. Organisasi di seluruh dunia semakin menyadari pentingnya memiliki pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dan adaptif terhadap perubahan. Menurut penelitian dari Bass dan Riggio (2006), kepemimpinan transformasional telah terbukti efektif dalam meningkatkan inovasi, produktivitas kerja



organisasi, serta keterlibatan karyawan. Dengan semakin meningkatnya globalisasi, kemampuan untuk mengelola perubahan dan memimpin dengan visi yang jelas menjadi sangat krusial bagi keberhasilan organisasi di berbagai negara.

Di Indonesia, kepemimpinan transformasional juga menjadi topik yang semakin relevan, terutama dalam menghadapi tantangan ekonomi dan sosial di negara berkembang. Dengan adanya tekanan globalisasi dan digitalisasi, perusahaan-perusahaan Indonesia diharuskan untuk beradaptasi dengan cepat. Kepemimpinan yang mampu membawa perubahan positif dan inovasi sangat dibutuhkan. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan mengatasi tantangan yang muncul dalam konteks lokal. Misalnya, dalam sektor pemerintahan dan pendidikan, pemimpin transformasional dapat memainkan peran kunci dalam mengarahkan perubahan yang berdampak positif pada masyarakat.

Dalam dinamika bisnis yang terus berkembang, industri IT merupakan salah satu sektor yang mengalami perubahan yang cepat dan kompleks. Persaingan yang ketat, perubahan teknologi, tuntutan konsumen yang beragam, serta regulasi yang semakin ketat menjadi beberapa faktor yang memengaruhi strategi dan operasional perusahaan dalam industri ini. Dalam menghadapi tantangan tersebut, produktivitas kerja karyawan memainkan peran sentral dalam kesuksesan dan keberlanjutan sebuah perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja. Gaya kepemimpinan transformasional, yang ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing karyawan menuju pencapaian tujuan bersama, telah dikenal memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Melalui pendekatan ini, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengelola, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan budaya kerja yang dinamis dan inovatif.

PT Inokom Lintas Asia, sebagai bagian dari jaringan perusahaan IT yang terkemuka di Indonesia, tidak terkecuali dari kompleksitas tantangan dan dinamika industri teknologi. Dalam konteks ini, strategi kepemimpinan yang efektif menjadi kunci dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan terutama bagi sektor teknologi yang semakin berkembang. Namun, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan di Divisi IT Support PT Inokom Lintas Asia.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dengan menginvestigasi secara mendalam pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan pada Divisi IT Support di PT Inokom Lintas Asia. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja karyawan dalam lingkungan kerja IT yang spesifik ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi akademis dengan memperluas pengetahuan tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja karyawan, tetapi juga memiliki relevansi praktis langsung bagi manajemen PT Inokom Lintas Asia. Penelitian ini dapat membantu dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan di tengah dinamika industri IT yang terus berubah.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, kasus dan pertanyaan pokok yang hendak ditelusuri melalui skripsi penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Divisi IT Support di PT Inokom Lintas Asia?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja karyawan pada Divisi IT Support di PT Inokom Lintas Asia?

State of the art

Dalam penelitian tentang kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja karyawan, sejumlah studi telah memberikan wawasan berharga mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di berbagai konteks industri dan organisasi (Bass & Avolio, 1994; Podsakoff et al., 1996).

Sebagai contoh, penelitian oleh Avolio dan Bass (2004) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan di berbagai sektor industri. Penelitian oleh Judge dan Piccolo (2004) juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja individu dan produktivitas kerja organisasi.

Namun, ada penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual tertentu. Misalnya, penelitian oleh Xie et al. (2015) menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dimoderasi oleh budaya organisasi dan tingkat kecerdasan emosional pemimpin.

Di sisi lain, beberapa penelitian menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Meyer & Herscovitch, 2001; Deci & Ryan, 2008). Oleh karena itu, untuk memahami secara menyeluruh hubungan antara kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja karyawan, penting untuk mempertimbangkan konteks organisasi serta variabel-variabel lain yang relevan.

Dalam konteks industri IT, terdapat sedikit penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan pada literatur dengan memperluas pemahaman tentang hubungan antara kedua variabel ini dalam konteks industri IT, khususnya di PT Inokom Lintas Asia.

Deskripsi Konseptual

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu selama mereka menjalankan tugas mereka. Ini dapat diukur berdasarkan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Menurut Astrohadiwiryono (2019), produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2016) juga mendefinisikan produktivitas kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing bawahannya

dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Handoko (2016), pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas, keamanan, serta kualitas kehidupan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat prestasi organisasi.

Teori kepemimpinan transformasional diperkenalkan oleh Bass (1985) dan Avolio (1994), yang mengidentifikasi empat dimensi utama dari kepemimpinan transformasional, yaitu: pengaruh idealis (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*). Dimensi-dimensi ini merupakan dasar untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi perilaku dan produktivitas kerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori analisis deskriptif, penelitian ini melibatkan pengumpulan, pengklasifikasian, analisis, dan interpretasi data yang dikumpulkan dari bisnis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran yang akurat tentang kondisi sebenarnya di dunia bisnis, dengan fokus pada bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Inokom Lintas Asia serta peran motivasi karyawan dan konteks industri IT dalam hubungan tersebut.

Waktu dan Tempat Penelitian di PT Inokom Lintas Asia, Jl. Alaydrus No. 37 Jakarta Pusat 10130 Ruang IT Inokom akan menjadi lokasi penelitian ini. Data diperkirakan akan dikumpulkan selama dua bulan, yaitu dari Maret hingga April 2024

Pengukuran variable ini menggunakan Skala Likert, yang sering digunakan untuk mengukur variabel ini, memungkinkan responden untuk menyampaikan perasaan mereka melalui tingkat persetujuan terhadap berbagai pernyataan.

Populasi

Menurut Arikunto (2016), populasi adalah keseluruhan kelompok atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian dan menjadi fokus studi. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud meliputi karyawan dan mitra kerja Divisi IT di PT Inokom Lintas Asia, dengan jumlah responden sebanyak 46 orang

Sampel

Menurut Arikunto (2016), populasi adalah keseluruhan kelompok atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian dan menjadi fokus studi. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud meliputi karyawan dan mitra kerja Divisi IT di PT Inokom Lintas Asia, dengan jumlah responden sebanyak 46 orang

Menurut Hartono (2020:46), bahwa sampel merujuk bagian dari populasi yang mencerminkan karakteristik dari keseluruhan populasi. Rumus Slovin berikut dapat digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang diperlukan, menurut Simamora (2019:37):

$$n = \frac{N}{1 + Nx e^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = Tingkat persentasi toleransi ketidaktelitian

Penelitian ini akan menggunakan nilai $e = 10\%$, yang berarti toleransi terhadap ketidakteelitian ditetapkan sebesar 10% . Dengan kata lain, tingkat kepercayaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah 90% .

Jumlah sampel n adalah 45,5 Responden, yang dibulatkan menjadi 46 orang, diperoleh dengan menggunakan nilai $e = 10\%$

Design Penelitian

Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini. Dalam pendekatan kuantitatif, penelitian akan melibatkan analisis data statistik, interpretasi data statistik, dan penetapan hipotesis sebelumnya. Menurut Creswell (2010), pendekatan kuantitatif adalah metode pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah yang berasal dari sampel orang-orang atau populasi yang diminta untuk menjawab sejumlah pertanyaan dalam survei guna menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.

Teknik Analisa Data

Peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis sebelumnya Analisis Regresi Linear Sederhana:

Teknik ini digunakan untuk menemukan hubungan linear antara satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Tujuan dari teknik ini adalah untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan transformasional berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

$$Y = a + b (X)$$

Dimana:

Y adalah variabel dependen (produktivitas kerja karyawan),

X adalah variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional)

a = adalah konstanta,

b = adalah koefisien regresi

Analisis Koefisien Determinasi (R^2): Dalam regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara kolektif mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi total (R^2) menunjukkan proporsi varians dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Jika nilai R^2 mendekati 1, maka model tersebut menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, jika R^2 mendekati 0, ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen relatif lemah.

Uji Reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dan kestabilan kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk yang diukur. Suatu kuesioner dianggap reliabel jika jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan di dalamnya konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Keandalan diukur berdasarkan konsistensi jawaban jika kuesioner diuji ulang pada sampel yang berbeda

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis statistik, gaya kepemimpinan transformasional (X) menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Inokom Lintas Asia, seperti yang diukur melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di perusahaan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_1 (hipotesis alternatif) diterima. Ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Inokom Lintas Asia.

Dari perhitungan, nilai koefisien determinasi R^2 adalah 0,420, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh sebesar 42,0% terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Inokom Lintas Asia. Sebagai tambahan, faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 58,0%.

Tabel Nilai Hasil Analisa Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.204 ^a	.042	.020	3.144

a. Predictors: (Constant), T.X

Tabel Uji Hipotesis (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.467	4.773		5.335	.000
T.X	.210	.152	.204	1.384	.173

a. Dependent Variable: T.Y

Hasil dari analisis dan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut adalah rincian temuan dari analisis regresi:

1. Nilai Konstanta: 25.467
2. Koefisien Regresi untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional (X): 0.210
3. Koefisien Determinasi (R^2): 0.420 atau 42.0%

Interpretasi:

1. Nilai Konstanta: 25.467 menunjukkan nilai prediksi awal dari produktivitas kerja karyawan ketika nilai gaya kepemimpinan transformasional adalah nol.
2. Koefisien Regresi: 0.210 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.210 unit.

3. Koefisien Determinasi (R^2): 0.420 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menjelaskan 42.0% variabilitas dalam produktivitas kerja karyawan di PT Inokom Lintas Asia. Dengan kata lain, 42.0% variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, sementara 58.0% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

Kesimpulan

Hasil ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan penerapan gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

- a. Dari hasil rumusan masalah di atas bahwa pengaruh kepemimpinan sangat amat dibutuhkan mengingat sangat berdampak bagi setiap karyawan di dalam PT Inokom Lintas Asia, maka dapat disimpulkan dari data jawaban responden bahwa kepemimpinan tersebut amat sangat berpengaruh dan dibutuhkan oleh pihak sebagian karyawan terutama bagi Divisi IT Support
- b. Sangat berhubungan dan penting nya antara gaya kepemimpinan transformasional dan dari segi produktivitas kerja dapat berpengaruh besar bagi setiap karyawan Terutama bagi pihak Divisi IT Support.

Referensi

- Arianty, Nel. "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan" *Jurnal Manajemen Perpajakan*, vol. 4, no. 2, 2016, hal. 400–10.
- Augustinus, Daniel Cassa, dan Cindy Febiola Halim. "The Effect Of Motivation Towards Employee Performance For Café Workers In Medan." *Journal of Accounting & Management Innovation*, vol. 5, no. 1, 2021, hal. 44–56, <https://ejournal-medan.uph.edu/index.php/jam/article/view/439>.
- Avolio, Bruce J., et al. "Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire Suggestions for modification arose when a." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 72, 1999, hal. 441–62.
- Bayhan Karapinar, Pinar, et al. "The mediating effect of organizational trust on the link between the areas of work life and emotional exhaustion." *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, vol. 16, no. 6, 2016, hal. 1947–80, <https://doi.org/10.12738/estp.2016.6.0068>.
- Cahyono, Ujang Tri, et al. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember." *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, vol. 11, no. 2, 2014, hal. 68–76.
- Creswell, J. W. "Daftar Pustaka." *Pendekatan kualitatif dan kuantitatif*, no. 2010, 2010, hal. 2010–12.
- Haidar, Dimas Abdi. *cek 2 Artikel 2017*. 2021.
- Hartono, Budi, et al. "the Consumers` Behavior in Purchasing Meatballs in Malang." *Buletin Peternakan*, vol. 35, no. 2, 2011, hal. 137–42.
- Ii, B. A. B., dan Tinjauan Pustaka. *digilib . uns . ac . id ketika to*. 2015, hal. 12–49.
- Judge, Timothy A., dan Ronald F. Piccol. "Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity." *Journal of Applied Psychology*, vol. 89, no.

- 5, 2004, hal. 755–68, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>.
- Jufrizen, et al. “The effect of compensation, organizational culture and Islamic work ethic towards the job satisfaction and the impact on the permanent lecturer.” *International Business Management*, vol. 11, no. 1, 2017, hal. 53–60, <https://doi.org/10.3923/ibm.2017.53.60>.
- Muis, Muhammad Ras, et al. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 1, no. 1, 2018, hal. 9–25, <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.
- Nadiah, dan Nursantiawati Musa. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makasar.” *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 12, no. 2, 2016, hal. 83–96.
- Narosaputra, Dewo Agung Nugroho. “Pentingnya Kepemimpinan Transformasional Dalam Keterlibatan Kerja.” *Psikodinamika - Jurnal Literasi Psikologi*, vol. 2, no. 1, 2022, hal. 56–63, <https://doi.org/10.36636/psikodinamika.v2i1.1243>.
- Oktaviani, Yusni. “Pengaruh Pola Asuh Single Parent Terhadap Perilaku Seks Pranikah Remaja Universitas Pendidikan Indonesia.” *Skripsi: Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung*, 2022, hal. 55–81, http://repository.upi.edu/18388/3/S_SOS_1100884_Chapter3.pdf.
- Pendidikan, Jurusan, dan Guru Sekolah. *diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. 2019.
- Podsakoff, Philip M., et al. “Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors The Dangers of Poor Construct Conceptualization View project Off duty deviance View proj.” *Journal of Management*, vol. 22, no. 2, 1996, hal. 259–98, <https://www.researchgate.net/publication/270726799>.
- Potu, Janet, et al. “Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Air Manado.” *urnal EMBA*, vol. 9, no. 2, 2021, hal. 387–94.
- Ramdhon Solikin, Muhamad, et al. *THE INFLUENCE OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE ON WORK DISCIPLINE IN RSUD Dr. SOEDOMO TRENGGALEK*. no. 2, 2020, hal. 3766–70.
- Supardi, dan Aulia Anshari. “Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus.” *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, vol. 1, no. 1, 2022, hal. 85–95, <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>.
- Tucunan, Roy Johan Agung, et al. “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada pt. pandawa).” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, vol. 3, no. 9, 2014, hal. 533–50.
- Wahjono, Sentot. “Transformational Leadership at Muhammadiyah Primary Schoolson Emotional Intelligence: Forward Bass & Avolio Theory.” *IOSR Journal of Business and Management*, vol. 12, no. 2, 2013, hal. 33–41, <https://doi.org/10.9790/487x-1223341>.
- Wahyuni, Salamah, et al. *Outsourcing Sumberdaya Manusia: Tinjauan dari Perspektif Vendor dan Karyawan*.