E-ISSN: 3025-0994
Halaman 670-680
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026

# Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Saung Sambel Hejo Al-Amin Tasikmalaya

**De Helmi Romansah[1], Ari Ramdani[2] , Iis Miati[3]**

[1,2,3] Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi YPPT Priatim Tasikmalaya
e-mail: helmiwe14@gmail.com, dosenmuda1983@gmail.com ,ismiati0303@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Saung Sambel Hejo Al-Amin Tasikmalaya di tengah persaingan usaha kuliner yang semakin kompetitif. Dalam kondisi tersebut, peningkatan kualitas pelayanan, loyalitas pelanggan, dan citra usaha sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan sebagai indikator utama keberhasilan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai sumber data primer, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal untuk menguji hubungan sebab akibat antara kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 164,191 dan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga model regresi dinyatakan layak. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,939 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Sementara itu, koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,882 mengindikasikan bahwa 88,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,876 menunjukkan bahwa model tetap stabil, serta nilai standar error sebesar 2,28204 menandakan tingkat akurasi prediksi yang baik. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional terbukti menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, Kualitas Pelayanan

**Abstract**

This study aims to analyze the influence of transformational leadership on employee performance at the Saung Sambel Hejo Al-Amin Restaurant in Tasikmalaya amidst increasingly competitive culinary business conditions. Under these conditions, improving

service quality, customer loyalty, and business image are strongly influenced by employee performance, a key indicator of organizational success. This study employed a quantitative approach with a survey method as the primary data source, collecting data through questionnaires distributed to respondents. The method used was causal associative research to test the causal relationship between transformational leadership as the independent variable and employee performance as the dependent variable. The results of a simple linear regression analysis indicate that transformational leadership significantly influences employee performance. This is evidenced by the calculated F-value of 164.191 and a significance level of 0.000 (<0.05), thus declaring the regression model fit. The correlation coefficient (R) of 0.939 indicates a very strong relationship between the two variables. Meanwhile, the coefficient of determination (R Square) of 0.882 indicates that 88.2% of the variation in employee performance can be explained by transformational leadership, while the remaining 11.8% is influenced by other factors outside the study. The Adjusted R Square value of 0.876 indicates that the model remains stable, and the standard error value of 2.28204 indicates a good level of predictive accuracy. Thus, transformational leadership has been proven to be a dominant factor in improving employee performance.

**Keywords:** Transformational Leadership, Employee Performance, Service Quality

## LATAR BELAKANG

Dalam konteks globalisasi dan meningkatnya intensitas persaingan bisnis, organisasi-organisasi dituntut untuk tidak hanya mampu mempertahankan eksistensinya, tetapi juga terus meningkatkan kinerja untuk beradaptasi dan berkembang sebagai respons terhadap lingkungan yang berubah dengan cepat. Rumah makan sebagai salah satu bentuk usaha jasa sangat bergantung pada tingkat layanan yang diberikan kepada klien. Pada akhirnya, kualitas layanan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang berinteraksi langsung dengan konsumen. Oleh karena itu, kinerja sebuah restoran sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Rumah Makan Saung Sambel Hejo Al Amin Tasikmalaya adalah restoran yang menawarkan beroperasi di Kota Tasikmalaya menghadapi dinamika persaingan yang semakin kompetitif. Munculnya berbagai rumah makan baru dengan konsep yang beragam menuntut manajemen untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan, menjaga loyalitas pelanggan, serta mempertahankan citra positif usaha. Dalam situasi seperti ini, Salah satu indikator utama keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Pelanggan akan puas sebagai hasil dari layanan yang sopan, cepat, dan tepat yang mampu diberikan oleh karyawan berkinerja tinggi. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan rendah, maka kualitas pelayanan akan menurun dan berpotensi menimbulkan keluhan pelanggan yang berdampak pada penurunan pendapatan.

Gaya kepemimpinan para eksekutif organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, di samping kemampuan individu. Kepemimpinan berperan penting dalam arah strategis dan motivasi karyawan, serta menggerakkan seluruh potensi karyawan agar mampu bekerja secara optimal. Dalam organisasi jasa seperti rumah makan, hubungan antara pimpinan dan karyawan cenderung bersifat langsung dan intens, sehingga

gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat terasa dampaknya terhadap semangat kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, serta loyalitas karyawan. Oleh sebab itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi kebutuhan mendesak bagi manajemen.

Sejalan dengan itu, Kepemimpinan transformasional adalah salah satu pendekatan kepemimpinan yang dianggap relevan dalam mengatasi tantangan organisasi kontemporer. Untuk memotivasi, menginspirasi, dan mengubah nilai dan perilaku karyawan, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan transformasional bekerja melampaui target yang telah ditetapkan. Selain memberikan perintah dan pengawasan, para pemimpin transformasional memprioritaskan penanaman kepercayaan dan pembentukan visi bersama, memberikan teladan, serta mendorong kreativitas dan inovasi dalam bekerja. Dalam lingkungan rumah makan yang dinamis dan penuh tekanan, seperti saat jam sibuk pelayanan, kepemimpinan yang mampu menciptakan semangat tim dan solidaritas kerja sangat dibutuhkan agar operasional berjalan lancar.

Kinerja karyawan sendiri merupakan konsep penting yang menggambarkan Kemampuan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dalam rumah makan dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti kualitas dan kuantitas pelayanan, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, kemampuan bekerja sama, serta sikap profesional dalam melayani pelanggan. Apabila kepemimpinan yang diterapkan mampu Membangun sistem kerja yang terorganisasi dengan baik, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang sehat, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Sebaliknya, apabila kepemimpinan kurang memberikan arahan yang jelas dan kurang memperhatikan kebutuhan karyawan, maka potensi penurunan kinerja akan lebih besar.

Dengan kinerja karyawn yang meberikan pelayanan yang terbaik, dapat menciptakan kepuasan pelanggan yang tinggi dan mendorong mereka untuk kembali. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat mengakibatkan penurunan jumlah pelanggan, keluhan yang semakin meningkat, bahkan dapat merusak citra dan reputasi rumah makan. Di era media sosial seperti sekarang, pelayanan buruk dapat dengan cepat viral dan memberi dampak negatif yang besar bagi usaha kuliner.

Penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan motivasi karyawan. Pemimpin yang mampu menyampaikan tujuan yang menarik dan mudah dipahami dapat mendorong anggota staf mereka untuk mengikutinya melampaui persyaratan minimum. Selain memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih tinggi, pemimpin yang memberikan perhatian personal juga dapat menumbuhkan rasa penghargaan di antara mereka. Namun demikian, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa sejumlah besar restoran belum menerapkan pendekatan ini menerapkan gaya kepemimpinan yang memberdayakan dan mendukung karyawan. Beberapa pemimpin masih cenderung menggunakan gaya otoriter atau hanya fokus pada pencapaian target jangka pendek, tanpa memperhatikan kondisi psikologis, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Kesenjangan antara teori dan praktik ini menjadi urgensi bagi penelitian mengenai Dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, khususnya di industri kuliner memiliki dinamika pelayanan yang cepat dan kompleks.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian tertarik untuk meneliti berkaitan dengan dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dalam Rumah Makan Saung Sambal Hejo Al Amin Tasikmalaya.

## METODE

Sumber data utama untuk penelitian ini adalah metode survei dan pendekatan kuantitatif. Metode survei ini berpusat pada pengumpulan data dari responden dengan informasi khusus, sehingga memudahkan penyelesaian masalah penelitian. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini diklasifikasikan seperti penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini mempelajari hubungan atau efek kausal, terutama hubungan atau efek variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y).

Teknik Pengambilan Sampel Total/Sensus adalah teknik pengambilan sampel yang memilih seluruh populasi, sebagaimana Sugiyono (2019:133). Ini sering diterapkan ketika populasi relatif kecil, dengan jumlah individu kurang dari 30, atau ketika tujuan penelitian adalah untuk membuat generalisasi dengan kesalahan minimal. Sensus adalah ungkapan lain untuk sampel total, di mana semua anggota populasi diambil sampelnya. Akibatnya, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu seluruh pegawai rumah makan saung sambel hejo al-amin. Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi, uji hipotesis, serta perhitungan sumbangan efektif masing-masing dimensi variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya mnggunakan bantuan perangkat lunak SPSS.

**Tabel 1. Uji Validitas**

| Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|
| X.1 | 0,860 | 0,250 | Valid |
| X.2 | 0,972 | 0,250 | Valid |
| X.3 | 0,887 | 0,250 | Valid |
| X.4 | 0,972 | 0,250 | Valid |
| X.5 | 0,749 | 0,250 | Valid |
| X.6 | 0,895 | 0,250 | Valid |
| X.7 | 0,942 | 0,250 | Valid |
| X.8 | 0,868 | 0,250 | Valid |
| X.9 | 0,942 | 0,250 | Valid |
| X.10 | 0,810 | 0,250 | Valid |
| Y.1 | 0,815 | 0,250 | Valid |
| Y.2 | 0,728 | 0,250 | Valid |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Y.3 | 0,770 | 0,250 | Valid |
| Y.4 | 0,708 | 0,250 | Valid |
| Y.5 | 0,685 | 0,250 | Valid |
| Y.6 | 0,586 | 0,250 | Valid |
| Y.7 | 0,520 | 0,250 | Valid |
| Y.8 | 0,545 | 0,250 | Valid |
| Y.9 | 0,857 | 0,250 | Valid |
| Y.10 | 0,778 | 0,250 | Valid |

Sumber: (Data SPSS yang diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung > r tabel (0,250).

| Variabel | Cronbach Alpha | r Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Kepemimpinan Transformasional | 0,969 | 0.60 | Realibel |
| Kinerja Karyawan | 0,945 | 0,60 | Realible |

Sumber : (Data SPSS yang diolah, 2026)

**Gambar 1. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan**

## Analisis Deskriptif

### A. Karakteristik Responden

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

| Jenis Kelamin | Jumlah |
|---|---|
| Laki-laki | 17 |
| Perempuan | 7 |
| Total | 24 |

(Data yang diolah, 2026)

**Tabel 3. Karakteristik Responden**

| Usia | Jumlah |
|---|---|
| <20 | 5 |
| 21-30 | 13 |
| 31> | 6 |
| Total | 24 |

(Data yang diolah, 2026)

### B. Pengaruh Idealis (X)

**Tabel 4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengaruh Idealis**
**N=24**

| No | Keterangan | SS | S | KS | TS | STS | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X1 | Pemimpin Bersedia Mengambil Risiko Dalam Mengambil Keputusan | 4 | 15 | 3 | 2 | 0 | 93 |
| X2 | Pemimpin Bersikap Konsisten Dan Dapat Diandalkan | 5 | 16 | 1 | 2 | 0 | 96 |
| X3 | Pemimpin Mampu Menumbuhkan Rasa Percaya Dan Hormat Karyawan | 9 | 12 | 1 | 2 | 0 | 100 |
| Jumlah | | | | | | | 289 |

(Data SPSS yang diolah, 2026)

## C. Motivasi Yang Memberi Inspirasi (X)

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengaruh Motivasi Yang Memberi Inspirasi**
**N=24**

| No | Keterangan | SS | S | KS | TS | STS | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X4 | Kemimpin memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan | 5 | 16 | 1 | 2 | 0 | 96 |
| X5 | Pemimpin Membangkitkan Optimisme Dan Antusiasme Kerja | 4 | 15 | 1 | 4 | 0 | 91 |
| X6 | Pemimpin mendorong karyawan mengemukakan ide atau gagasan baru | 8 | 13 | 1 | 2 | 0 | 99 |
| Jumlah | | | | | | | 286 |

(Data SPSS yang diolah, 2026)

## D. Stimulasi Intelektual (X)

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengaruh Stimulasi Intelektual**
**N=24**

| No | Keterangan | SS | S | KS | TS | STS | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X7 | Pemimpin Membantu Mengembangkan Cara Kerja Yang Lebih Efektif | 5 | 14 | 3 | 2 | 0 | 94 |
| X8 | Pemimpin Memberikan Arahan Dan Bimbingan Secara Individual | 4 | 14 | 3 | 3 | 0 | 91 |
| Jumlah | | | | | | | 185 |

(Data SPSS yang diolah, 2026)

## E. Pertimbangan Individual (X)

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengaruh Pertimbangan Individual**
**N=24**

| No | Keterangan | SS | S | KS | TS | STS | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X9 | Pemimpin Membantu Mengembangkan Cara Kerja Yang Lebih Efektif | 5 | 14 | 3 | 2 | 0 | 94 |
| X10 | Pemimpin Memberikan Arahan Dan Bimbingan Secara Individual | 6 | 13 | 2 | 3 | 0 | 94 |
| Jumlah | | | | | | | 188 |

(Data SPSS yang diolah, 2026)

## F. Hasil Kerja (Y)

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengaruh Hasil Kerja**
**N=24**

| No | Keterangan | SS | S | KS | TS | STS | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Y1 | Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Jumlah Yang Ditentukan | 7 | 17 | 0 | 0 | 0 | 103 |
| Y2 | Saya Menghasilkan Pekerjaan Dengan Kualitas Yang Baik Dan Sesuai Standar | 6 | 17 | 1 | 0 | 0 | 101 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Y3 | Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Secara Efisien | 5 | 10 | 4 | 5 | 0 | 87 |
| Jumlah | | | | | | | 291 |

(Data SPSS yang diolah, 2026)

**G. Perilaku Kerja**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengaruh Perilaku Kerja**
**N=24**

| No | Keterangan | SS | S | KS | TS | STS | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Y4 | Saya Memiliki Disiplin Kerja Yang Tinggi Dalam Menjalankan Tugas | 8 | 10 | 3 | 3 | 0 | 95 |
| Y5 | Saya Memiliki Inisiatif Dalam Menyelesaikan Pekerjaan | 9 | 15 | 0 | 0 | 0 | 105 |
| Y6 | Saya Bekerja Dengan Teliti Dalam Menyelesaikan Tugas | 5 | 17 | 2 | 0 | 0 | 99 |
| Jumlah | | | | | | | 299 |

(Data SPSS yang diolah, 2026)

## H. Sifat Pribadi Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengaruh Sikap Pribadi yang Berhubugan dengan Pekerjaan**
**N=24**

| No | Keterangan | SS | S | KS | TS | STS | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Y7 | Saya Menunjukkan Sikap Kepemimpinan Dalam Bekerja | 2 | 16 | 5 | 1 | 0 | 91 |
| Y8 | Saya Selalu Bersikap Jujur Dalam Melaksanakan Pekerjaan | 7 | 17 | 0 | 0 | 0 | 103 |
| Y9 | Saya Memiliki Kreativitas Dalam Menyelesaikan Pekerjaan | 8 | 16 | 0 | 0 | 0 | 104 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Y10 | Saya Bertanggung Jawab Penuh Terhadap Hasil Pekerjaan Saya | 3 | 10 | 4 | 7 | 0 | 81 |
| Jumlah | | | | | | | 379 |

(Data SPSS yang diolah, 2026)

### 3.3 Analisis Verifikatif

### A. Analisis Regresi Linier Sederhana

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 855.056 | 1 | 855.056 | 164.191 | .000[b] |
| | Residual | 114.569 | 22 | 5.208 | | |
| | Total | 969.625 | 23 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Transformasional | | | | | | |

(Data SPSS yang diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sangat signifikan. Hal ini terlihat dari nilai F hitung sebesar 164,191 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

### B. Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .939[a] | .882 | .876 | 2.28204 |
| a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Transformasional | | | | |

(Data SPSS yang diolah, 2026)

Berdasarkan hasil Model Summary yang diperoleh, dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,939, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang erat antara

kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan di Rumah Makan Saung Sambel Hejo Al-Amin Tasikmalaya.

**C. Sumbangan Efektif**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui sumbangan efektif dimensi pengaruh idealis adalah sebesar 18,43%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi pengaruh idealis terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 18,43%. Dapat diketahui sumbangan efektif dimensi Motivasi yang memberi Inspirasi adalah sebesar 11,93%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi Motivasi yang memberi Inspirasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 11,93%. Sumbangan efektif dimensi Stimulasi Intelektual adalah sebesar 0,39%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi Stimulasi Intelektual terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,39%. Dan sumbangan efektif dimensi pertimbangan individu adalah sebesar 57,45%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi pertimbangan individu terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 57,45%

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang sangat kuat, signifikan, dan dominan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 88,2%, sementara 11,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian. Secara teoritis, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi, serta menggunakan metode analisis yang lebih kompleks dan memperluas objek penelitian. Secara praktis, manajemen diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional melalui pemberian inspirasi, motivasi, dan perhatian individual. Selain itu, perlu juga memperhatikan faktor pendukung seperti lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan motivasi, dan pemberian kompensasi yang adil guna mengoptimalkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 45–56.

Hutahaean. (2021). *Kepemimpinan transformasional*. CV Budi Utama.

Marbawi. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Pustaka Setia.

Munajat. (2023). *Kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi*. CV Alfabeta.

Nasehudin, T. S., & Ghozali, N. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. CV Pustaka Setia.

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.

Pettalongi, S. S., dkk. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Global Aksara Pers.

Ratnasari, S. L. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Budi Utama.

Rosita, dkk. (2024). Kepemimpinan transformasional dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 12–25.

Safrizal, H. B. A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Insan Cendekia Mandiri.

Sinaga, O. S. (2020). *Kinerja karyawan*. CV Literasi Nusantara.

Soelistya, D. (2022). Kepemimpinan transformasional dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 20–30.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (edisi revisi). Alfabeta.

Sutikno. (2018). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Holistica.

Telaumbanua, E., dkk. (2024). *Kinerja sumber daya manusia*. CV Media Sains Indonesia.

Umiarso. (2018). *Kepemimpinan transformasional*. Ar-Ruzz Media.

Wiratna, V. S. (2022). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Pustaka Baru Press.

Wulandari, A., & Mulyanto, H. (2024). Gaya kepemimpinan transformasional. *Jurnal Manajemen Modern*, 9(1), 33–47.

Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.