

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KAIBON INDAH

Yuliana Romlah Budiarti¹⁾, Robby Sandhi Dessyarti²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

yulianarb2507@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

robbeyvan@unipma.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menunjukkan secara empiris apakah ada pengaruh *Transformational Leadership* dan *Organizational Culture* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaibon Indah. Sampel penelitian sebanyak 94 responden. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisa deskriptif kuantitatif melalui penggunaan teknik uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan program statistic computer SPSS versi 25.0 for windows. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *Transformational Leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaibon Indah. (2) *Organizational Culture* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaibon Indah. *Transformational leadership* memiliki nilai koefisien yang positif sebesar 0.216 dengan sig-t sebesar 0,138. *Organizational culture* memiliki nilai koefisien yang positif sebesar 0,765 dengan sig-t sebesar 0,000. Implikasi penelitian ini adalah PT. Kaibon Indah memerlukan perbaikan dan memperhatikan gaya kepemimpinan *Transformational Leadership* yang di jalankan di perusahaan.

Kata Kunci: *Transformational Leadership*, *Organizational Culture* dan Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to empirically show whether there is an influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Kaibon Indah. The research sample was 94 respondents. The research method used in this study used quantitative descriptive analysis through the use of validity test techniques, reliability tests, regression analysis, and coefficient of determination using the help of the SPSS computer statistical program version 25.0 for Windows. The results of this study indicate that (1) Transformational Leadership does not affect employee performance at PT. Kaibon Indah. (2) Organizational Culture affects employee performance at PT. Kaibon Indah. Transformational leadership has a positive coefficient value of 0.216 with a sig-t of 0.138. Organizational culture has a positive coefficient value of 0.765 with a sig-t of 0.000. The implication of this study is that PT. Kaibon Indah needs to improve and pay attention to the Transformational Leadership style that is implemented in the company.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Culture and Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

1 .Latar Belakang

Sumber daya manusia, menurut Sedarmayanti (2018), adalah faktor utama dan paling penting dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Karena itu, untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, diperlukan pengelolaan yang baik dari segi ketersediaan dan kompetensi dan kemampuan sumber daya manusia. Pada penelitian sebelumnya dari Azmy (2024) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya juga dapat ditentukan dan dipengaruhi oleh *transformational leadership* dan *organizational culture* yang ada di dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Imara (2019), *transformational leadership* merupakan pemimpin yang dapat mempengaruhi pengikutnya dengan sangat baik dan menginspirasi mereka untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka untuk kepentingan organisasi. Pada *transformational leadership* terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu *organizational culture*. *Organizational culture* menurut Fahmi (2018) adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Organisasi selalu memiliki

banyak cara untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yang positif dan membawa dampak yang baik buat organisasi tersebut, salah satunya adalah dengan mengelola sumber daya manusia yang baik.

Fokus dari penelitian ini yaitu PT.Kaibon Indah yang berlokasi di Jalan Raya Ponorogo 563171 No.Km 4, Krajan, Kaibon, Kec. Geger, Kabupaten Madiun. PT. Kaibon Indah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi peralatan rumah tangga dari poselen atau *ceramic tableware* yang terbuat dari bahan dasar *clay* dan *feldspar*. Kaibon Indah juga memiliki program *promotional series* yang memberikan alternatif pada konsumen untuk dapat menampilkan gambar, logo, dan tulisan pada produk. Beberapa produk dari PT. Kaibon Indah adalah *tea set*, *cups and saucers*, *mug*, mangkok jago, mangkok ramen, mangkok *v shape*, mangkok bulat, piring 8 inch, dan piring 9 inch.

Adapun alasan peneliti melakukan penelitian pada PT.Kaibon Indah yaitu terdapat fenomena yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yaitu beberapa postingan di *instagram* nya masih sering membuka lowongan pekerjaan. Disimpulkan bahwa masih sering terjadi *turn over* pada karyawan PT. Kaibon Indah. Beberapa penyebab dari *turn over* tersebut yaitu adanya target dalam bekerja, Hal tersebut mengakibatkan beberapa karyawan lebih menjadikan pekerjaan di PT.Kaibon Indah tersebut sebagai pengalaman kerja dari pada dijadikan pekerjaan utamanya atau pekerjaan tetap. Akan tetapi jika terus terjadi *turn over* banyak karyawan baru beberapa karyawan yang masih belum dapat bekerja secara mandiri.

Rendahnya kemandirian ini disebabkan oleh para karyawan baru yang membuat karyawan lama meninggalkan pekerjaannya untuk dapat membantu menyelesaikan pekerjaan yang ditangani oleh karyawan baru. Sehingga kuantitas produksi yang seharusnya dapat meningkat pada tiap harinya menjadi terhambat karena ketidak tepatan dan ketidak mandirian karyawan baru. Hal ini disebabkan karena tidak adanya budaya masa *training*, yang mana masa *training* tersebut sangat penting bagi karyawan baru agar karyawan baru tersebut dapat memahami pekerjaan yang menjadi fokusnya untuk diselesaikan.

Dapat dilihat dari seringnya PT. Kaibon Indah ini melayangkan iklan lowongan pekerjaan hal ini menunjukkan tidak sesuai *organizational culture* terhadap karyawannya dan berdampak pada alasan tidak betahnya karyawan dalam PT. Kaibon Indah sehingga perusahaan ini sering mengalami pergantian pegawai maupun pemimpinnya yang dapat mempengaruhi kinerja dari PT. Kaibon Indah. Kaibon Indah perlu untuk lebih ditingkatkan kembali agar dapat memberikan ciri khusus yang baik bagi perusahaan, sehingga dapat membedakan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Perusahaan dapat menuntut karyawan untuk dapat mentaati kebijakan dalam mencapai hasil yang kondusif agar dapat menampilkan karakteristik yang baik. Karyawan membutuhkan partisipasi aktif dalam memberikan kontribusi dalam penetapan *leadership* dan pembentukan *organizational culture* pada perusahaan.

Hasil kinerja perusahaan sudah pasti merupakan hasil kinerja karyawannya pula, maka dari itu berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan harus selalu diperhatikan perusahaan maupun organisasi agar karyawan dapat menciptakan hasil maupun karakteristik yang baik pula bagi perusahaan maupun organisasinya. Selain partisipasi karyawan, *transformational leadership* dan *organizational culture* yang baik juga menjadi penentu bagi kinerja karyawan maupun perusahaan yang dipimpinnya.

2. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh *transformational leadership* dan *organizational culture* terhadap kinerja karyawan PT. Berikut adalah beberapa manfaat yang dapat diperoleh:

a. Manfaat Praktis

Memberikan informasi tambahan dan menjadi bahan pertimbangan bagi para praktisi yang bersangkutan dengan mengembangkan *Transformational Leadership* dan *Organizational Culture* yang efektif sebagai bagian dari strategi untuk memperluas manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan.

b. Manfaat Teoritis

Adapun kegunaan praktis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi PT. Kaibon Indah agar dapat mengetahui pengaruh, *Transformational Leadership* dan *Organizational Culture* kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Memberikan sumbangan pemikiran atau refrensi bagi peneliti yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

3.Kajian Pustaka

a.*Transformational Leadership*

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang dianggap mendukung kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Robbins dan Judge (2015:49) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Yukl (2005), mendefinisikan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Dapat disimpulkan dari teori diatas, *transformational leadership* diartikan sebagai model pemimpin yang memiliki strategi dalam memimpin seseorang atau bawahannya agar mereka memberikan kontribusi dan kemampuan yang optimal dalam mencapai suatu hasil.

b.*Organizational Culture*

Menurut Teguh Yunanto, et al., (2020), *organization culture* adalah pola asumsi dasar yang dianut oleh sekelompok orang setelah mereka mempelajarinya dan meyakinkannya sebagai cara untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Oleh karena itu, anggota baru harus diajarkan bagaimana melihat, berpikir, dan mengungkapkan pikiran mereka tentang masalah organisasi. Peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *organization culture* karena merupakan nilai – nilai, prinsip – prinsip, tradisi, dan cara – cara

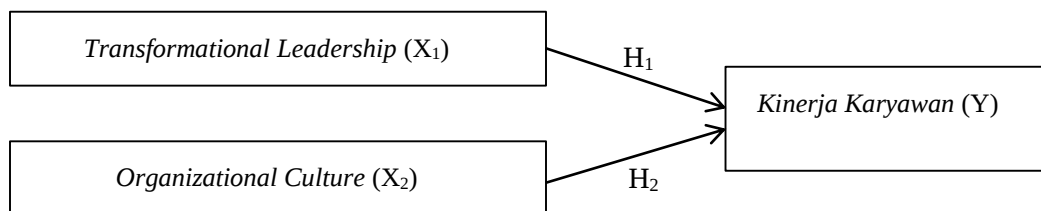
bekerja yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak Robbins dan Coulter (2012).

c. Kinerja Karyawan

Kinerja, menurut Fatchur et al., (2011), adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. suatu organisasi yang menghormati wewenang dan tanggung jawab individu. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan ketika mereka melaksanakan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka dan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4. Hipotesis

Melalui kajian teoritis dan empiris maka berikut kerangka dan hipotesis pada penelitian ini:



Sumber: Modifikasi Penelitian dari ((Imara., 2019); (Kusuma, 2023))

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

H₁ : Di duga *transformational leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Diduga *organization culture* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode ini untuk membuktikan apakah ada pengaruh *transformational leadership* dan *organizational culture* terhadap kinerja karyawan PT.Kaibon Indah. Sampel yang diambil sebanyak 94. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuisioner disebar secara *online*

dengan penyebaran melalui *google form* dan menggunakan skala *likert* yang memiliki 4 tingkat preferensi jawaban. Teknik analisis data yang di gunakan program IBM SPSS 18.0 dengan menggunakan Uji *Validitas*, Uji *Reliabilitas*, Uji *Asumsi Klasik*, Uji *Multikolinearitas*, Uji *Autokolerasi*, Uji *Heteroskedastisitas*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1.Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data dalam penelitian ini meliputi karakteristik karyawan PT.Kaibon Indah. Analisis ini bersumber dari kuisioner yang telah disebar kepada seluruh karyawan PT.Kaibon Indah sebanyak 94 data.Analisis meliputi rangkuman jawaban kuisioner yang telah diisi.

2.Analisis Model Pengukuran

a.Uji Validitas

Hasil uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat ketepatan yang ditemukan pada obyek penelitian dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. R tabel berfungsi sebagai dasar pengujian segala kemungkinan dari hasil validitas data dengan sig 5% atau 0,05. Dalam penelitian ini perhitungan r tabel sebesar (N) 94 dikurangi 2, sehingga r tabel dilihat pada dF ke-92 sebesar 0,203. Jika hasil perhitungan masing-masing variabel menghasilkan r hitung > r tabel berarti data tersebut valid, sedangkan r hitung < r tabel maka data tersebut tidak valid. Pengujian validitas pada penelitian ini memakai *pearson Correlation*, disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Transformational Leadership</i>	X1.1	0,575	0,203	Valid
	X1.2	0,476	0,203	Valid
	X1.3	0,493	0,203	Valid
	X1.4	0,464	0,203	Valid
	X1.5	0,433	0,203	Valid
	X1.6	0,527	0,203	Valid
	X1.7	0,460	0,203	Valid

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Organizational Culture (X2)	X1.8	0,455	0,203	Valid
	X1.9	0,529	0,203	Valid
	X1.10	0,446	0,203	Valid
	X1.11	0,451	0,203	Valid
	X1.12	0,480	0,203	Valid
	X1.13	0,447	0,203	Valid
	X2.1	0,433	0,203	Valid
	X2.2	0,512	0,203	Valid
	X2.3	0,567	0,203	Valid
	X2.4	0,428	0,203	Valid
	X2.5	0,438	0,203	Valid
	X2.6	0,520	0,203	Valid
	X2.7	0,394	0,203	Valid
	X2.8	0,484	0,203	Valid
	X2.9	0,451	0,203	Valid
Kinerja(Y)	X2.10	0,396	0,203	Valid
	X2.11	0,422	0,203	Valid
	X2.12	0,467	0,203	Valid
	X2.13	0,463	0,203	Valid
	X2.14	0,455	0,203	Valid
	X2.15	0,505	0,203	Valid
	Y1	0,499	0,203	Valid
	Y2	0,501	0,203	Valid
	Y3	0,530	0,203	Valid
	Y4	0,598	0,203	Valid
	Y5	0,547	0,203	Valid
	Y6	0,301	0,203	Valid
	Y7	0,506	0,203	Valid
	Y8	0,400	0,203	Valid

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	Y9	0,402	0,203	Valid
	Y10	0,493	0,203	Valid
	Y11	0,403	0,203	Valid
	Y12	0,463	0,203	Valid
	Y13	0,468	0,203	Valid
	Y14	0,548	0,203	Valid

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing variabel bernilai valid. setiap variabel nilai memiliki. r hitung $>$ r tabel serta memiliki nilai signifikan $< 5\%$ maka bernilai positif.

b.Uji Reliabilitas

Uji penelitian variebel dinyatakan reliabel jika responden menjawab pernyataan secara konsisten atau stabil. Uji reliabilitas dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach-Alpha* $> 0,70$. Jika nilai *Cronbach's-Alpha* $< 0,70$ maka tidak reliabel. Hasil uji disajikan sebagai berikut:

Table 1.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha hitung	Crobach Alpha	Keterangan
<i>Transformational Leadership</i> (X1)	0,717	0,70	Reliabel
<i>Organizational Culture</i> (X2)	0,729	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,717	0,70	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas setiap variabel menunjukkan *Cronbach's Alpha* $> 0,70$, sehingga data seluruh elemen variabel dinyatakan *reliable*.

c.Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel independen maupun dependen tersebut dalam sebuah regresi memiliki distribusi atau tidak memiliki. uji normalitas terpenuhi jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* nilainya melebihi 0,05 maka data terdistribusi secara normal. Uji normalitas disajikan sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51074037
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.047
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Tabel 1.4 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah (2024)

d. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya sebuah multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* masing-masing variabel *independent* (Ghozali, 2018). Hasil uji multikolinearitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.5 Hasil Multikolinieritas

		Collinearity Statistics	
	Model	Tolerance	VIF
1	<i>Transformational Leadership (X1)</i>	.985	1.305
	<i>Organizational Culture (X2)</i>	.980	1.122

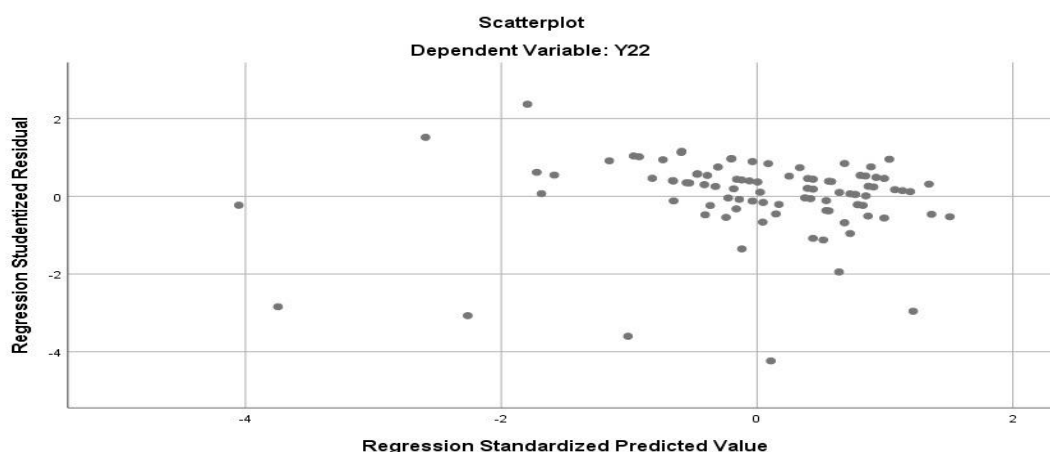
Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai Tolerance masing-masing variabel *independent* bernilai $> 0,10$ dan nilai VIF bernilai < 10 . Maka data tersebut menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel *independent* sehingga uji asumsi multikolinearitas terpenuhi, hal ini sesuai dengan teori Ghozali (2018), yang menyatakan Jika nilai dari VIF ($\text{Tolerance} \leq 0,10$) atau nilai ($\text{VIF} \geq 10$) maka nilai cut off menunjukkan adanya multikoleniaritas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dinyatakan jika *variance* dari residual di semua pengamatan tetap, maka hal tersebut dinamakan dengan homoskedastisitas namun jika ada perbedaan maka disebut dengan heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Hasil uji heteroskedastisitas disajikan sebagai berikut:

Gambar 1.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara acak sehingga pada penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas, hal ini sesuai dengan teori Ghozali (2018), jika tidak terdapat sebuah pola tertentu, titik-titik yang membentuk sebuah pola tertentu secara teratur, dan berada di bawah angka 0 pada sumbu Y maka model regresi ini menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas.

f. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) dalam model regresi linier. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Nilai $dU < d < 4 - dU$ maka tidak terjadi autokorelasi. dU dalam penelitian ini adalah 1,8271.

Tabel 1.7 Hasil Uji Autokorelasi

Varrabel	dU	Durbin-Watson	dL	4-dU
Independen <i>Transformational Leadership</i> <i>Organizational Culture</i> Dependen Kinerja	1,8271	1,993	1,5013	2,1729

Sumber: Data Diolah (2024)

g. Pengujian Hipotesis

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dan menunjukkan arah hubungan antara beberapa variabel bebas atau variabel independen (Ghozali, 2018). Analisis regresi sederhana pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Versi 25, analisis ini menggunakan uji t (parsial).

Tabel 1.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Sub Variabel	Koefisien Regresi (b)	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
<i>Transformational Leadership</i>	0,216	1,315	0,138	Tidak Signifikan
<i>Organizational Culture</i>	0,765	3,178	0,000	Signifikan
Konstanta = 1.539				
$R^2 = 0,372$				
Sig. = 0,000				

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.8 maka dapat dijabarkan bahwa nilai konstanta pada hasil analisis regresi linear sebesar 1.539 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,372. Variabel *Transformational Leadership* mempunyai Koefisien regresi sebesar -0,019, sedangkan t-hitung -1,502, dan signifikansinya terdapat 0,138. Sehingga dapat diimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih dari 5% maka tidak signifikan terhadap kinerja. Pada variabel *Organizational Culture* mempunyai koefisien regresi sebesar -0,074, sedangkan t-hitung -1,502, dan signifikansinya 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 5% maka terdapat signifikan terhadap kinerja.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji penelitian dapat di tarik kesimpulan bahwa *Transformational Leadership* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaibon Indah. Pernyataan tersebut Penelitian Prabowo et al., (2018) yang menyatakan bahwa potensi *transformational leadership* dalam mendorong karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja. *Organizational culture* memiliki nilai koefisien yang positif sebesar 0,765 dengan sig-t sebesar 0,000. Dengan demikian berarti bahwa *organizational culture* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaibon Indah. *Organizational culture* yang kuat dapat memberikan pemahaman yang jelas kepada karyawan tentang bagaimana cara menyelesaikan masalah yang terjadi di perusahaan.

E. Saran

Diharapkan nantinya pemilik usaha khususnya pada bidang manajemen perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya, terutama dalam hal mematuhi aturan perusahaan. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi yang lebih baik dan kuat antara atasan dan bawahan, serta antara satu sama lain. Selain itu, karyawan sendiri harus tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas diri terhadap target yang diberikan perusahaan untuk membantu meningkatkan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmy, Ahmad. (2021). "The Effect of Employee Engagement and Job Satisfaction on Workforce Agility Through Talent Management in Public Transportation Companies." *Media Ekonomi Dan Manajemen* 36(2):212. doi: 10.24856/mem.v36i2.2190.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gita, Robertus dan Ahyar Yuniawan. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 5, No.3: 1- 12. ISSN 2337-3814.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.

- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan 47 Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Kusuma et al. (2020) Neutrofil to lymphocyte Ratio and platelet to lymphocyte Ratio as an inflammatory Biomarker in Predicting the Severity of Secondary Brain Injury: A Review Article. *Macedonian Journal of Medical Science*; 8(F):272-282
- R. Zain Fadillah et al., (2021) “Perbandingan Penggunaan Panel Surya dan Turbin Angin dalam Implementasi Energi Baru Terbarukan (EBT) di Lingkungan Universitas Pertamina,” *Jurnal Teknologi Lingkungan*, vol. 22, no. 1, pp. 29– 037, Jan.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Bandung: PT. Rafika Adhitama.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Tindakan Kelas Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Yukl, Gary, (2010) *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Keima. Jakarta: PT. Indeks