

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
CAMAT MALUNDA KABUPATEN MAJENE**

*(The Influence of Transformational Leadership Style on
Employee Performance at the Malunda Subdistrict Office)*



**FATMAWATI
C01 18 373**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2023**

ABSTRAK

FATMAWATI, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Malunda Kabupaten Majene, “dibimbing oleh Muh. Ashdaq dan Wahdaniah”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Malunda Kabupaten Majene. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Camat Malunda Kabupaten Majene dengan jumlah sampel 53 responden. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau semua populasi dijadikan sampel. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner/angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Malunda Kabupaten Majene

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu organisasi, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan organisasi, (Suwarno, 2019). Oleh karena itu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bergantung pada bagaimana pemimpin dalam organisasi tersebut mempersentasikan apa yang diinginkan oleh organisasi. Pemimpin yang baik haruslah dapat mengelola sumber daya yang berada di dalam naungannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun sumber daya yang memiliki kerumitan tertinggi dalam pengaturannya adalah sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM dalam suatu organisasi seorang pemimpin dituntut dapat melakukan banyak manuver agar SDM mencapai tingkatan yang diharapkan, menjadi penting untuk sebuah organisasi untuk dapat mengelola SDM-nya secara baik, karena banyak hal yang dapat menjadi keuntungan dengan pemeliharaan SDM itu sendiri. Hal paling penting dalam mengelola SDM adalah bagaimana mengelola Kinerja dari SDM itu sendiri.

Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu. Kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan,

pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pegawai.

Sedangkan menurut Nugroho (2020:2) mendefinisikan kinerja (*performance*) yaitu prestasi kerja atau penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk ataupun jasa yang dijadikan sebagai penilaian dasar atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan dan mencerminkan pengetahuan pegawai tentang hasil pekerjaannya tersebut.

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja terbagi dua jenis yaitu : kinerja tugas merupakan peran pekerjaan yang digambarkan dalam bentuk kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja kontekstual memberikan sumbangan pada keefektifan organisasi dengan mendukung keadaan organisasi dengan mendukung keadaan organisasional, sosial dan fisiologis (Kurniawat, 2018).

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu sikap, tingkah laku atau gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Terdapat beberapa macam bentuk gaya kepemimpinan, salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan dan menyikapi sifat pegawai yang proaktif dan memberikan perhatian penuh kepada bawahan guna menjadikan instansi tersebut lebih baik adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Sunaryo (2017:11) gaya kepemimpinan transformasional merupakan pola perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk berkomitmen pada visi dan tujuan organisasi yang memprioritaskan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi, mengembangkan kapasitas bawahan, serta mendorong bawahan untuk bekerja secara gigih, bertekad bulat, dan mengarahkan kemampuan-kemampuan terbaik yang dimilikinya.

Sedangkan menurut Prayudi (2020:65) gaya kepemimpinan transformasional merupakan tipe pemimpin yang dapat menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan yang luar biasa dalam mempengaruhi pengikutnya. Pemimpin transformasional (*transformational leader*) membuat orang-orang mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kepentingan masyarakat lebih luas. Mereka membangkitkan semangat dengan merevitalisasi organisasi.

Pemimpin Transformasional juga merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa suatu perusahaan mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada yang mereka butuhkan.

Beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang menganalisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai terdapat penelitian yang memiliki hasil penelitian yang berbeda (Gap). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi *et.al* (2021) yang menyatakan

bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bank BSI KC Semarang. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian oleh Budiwibowo (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja Guru di Kota Madiun.

Kantor Camat merupakan salah satu kantor yang ada di kecamatan Malunda yang dapat dijadikan sebagai pusat penyelenggaraan kegiatan pemerintah, pembinaan dan pengawasan kegiatan desa dan kelurahan, serta menjadi tempat pelayanan bagi masyarakat setempat. Kantor Camat Malunda terletak di Jln. Poros Majene-Mamuju, Kecamatan Malunda, Kabupaten Majene, Provinsi Sulawesi Barat. Kantor Camat Malunda sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki, oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan demi kelancaran suatu pekerjaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawai guna memberikan pelayanan dan manfaat yang layak baik bagi pegawai, instansi, dan masyarakat yang ada di Kecamatan Malunda.

Berdasarkan hasil observasi dengan mewawancarai beberapa pegawai yang ada di kantor camat, dimana yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu camat atau pemimpin belum secara optimal dalam mengarahkan dan memberikan motivasi kepada para pegawai. Hal ini terlihat dari masih terdapat beberapa pegawai yang kurang semangat dalam bekerja serta kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan seperti apabila para pegawai diberikan pekerjaan

terkadang masih ada yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai waktu yang ditentukan.

Dalam hal ini camat sebagai pemimpin atau penguasa pemerintah di kecamatan agar dapat meningkatkan perannya dalam memperhatikan kinerja para pegawai serta dapat mengarahkan dan memotivasi pegawai agar dapat lebih bertanggung jawab dan bersemangat dalam bekerja.

Dari uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Malunda Kabupaten Majene”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu **“Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Malunda Kabupaten Majene”**

1.3 Tujuan

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah **“Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Malunda Kabupaten Majene”**

1.4 Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Kantor Camat

Manfaat penelitian ini bagi Kantor Camat yang dijadikan objek bagi peneliti adalah dapat menjadi pertimbangan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memahami dampak dari Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi penulis

Manfaat bagi peneliti yaitu sebagai wadah untuk mengaplikasikan ilmu yang di dapat selama menjalankan perkuliahan, serta merupakan suatu pelatihan dalam memecahkan suatu masalah yang ada di dalam perusahaan sebelum peneliti terjun langsung kedalam dunia kerja yang nyata.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.2 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (dalam Rivai, 2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Nisa (2016) kinerja merupakan pencapaian dari suatu hasil kerja dalam suatu proses kerja yang didasarkan pada kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta motivasi untuk berprestasi dan untuk meningkatkan kinerja individu dan mencapai tujuan organisasi. Rihayana (2018) juga mengemukakan Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi

kepada organisasi. standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat dilihat dengan jelas bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Hal ini bertujuan untuk mensurvei atau menjadikan pengukuran dari sisi karyawan dan ini juga merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan suatu alat yang dapat mengukur atau yang dapat memberikan penilaian terhadap kinerja suatu pegawai yang ada didalam organisasi atau instansi.

Menurut Mangkunegara (dalam Rivai, 2020) indikator kinerja meliputi sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Efektivitas

Suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau seberapa jauh pencapaian persentase target, semakin besar persentase target yang dicapai maka semakin tinggi efektivitasnya.

5. Kemandirian

Keadaan seseorang yang nantinya dapat melakukan sesuatu dengan sendirinya. Artinya karyawan yang mandiri yaitu karyawan yang ketika melakukan pekerjaannya bisa menjalankan sendiri tanpa bantuan dan bimbingan dari orang lain.

Sedangkan menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Berbagai unit ukuran terhubung dengan seberapa banyak pekerjaan yang dapat dikomunikasikan dalam ukuran matematis atau rekan matematis lainnya

2. Kualitas hasil kerja

Macam satuan ukuran yang dihubungkan dengan kualitas atau sifat pekerjaan yang dapat dikomunikasikan dalam angka atau kebalikan matematis lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Persetujuan terhadap peraturan dan pedoman material.

5. Inisiatif

Kapasitas untuk memilih dan membuat pilihan terbaik tanpa disuruh, memiliki pilihan untuk memikirkan bagaimana mengelola hal-hal di sekitar, mencoba untuk terus melanjutkan melakukan sesuatu dalam keadaan apapun, ketika keadaan menjadi sulit.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sutedjo dan Mangkunegara (2017:122) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di aras rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu ;

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengola, dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang suka seseorang sebelum dan setelah dan melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

2.1.4 Manfaat Kinerja

Menurut Wibowo (dalam Baihaqi, 2021) evaluasi pelaksanaan kinerja dapat dimanfaatkan untuk tujuan yang lebih luas, misalnya :

1) Evaluasi tujuan dan saran

Penilaian tujuan dan sasaran memberikan kritik terhadap sistem pengaturan dalam menentukan tujuan untuk pelaksanaan otoritatif di kemudian hari.

2) Rencana penilaian

Apabila dalam evaluasi hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana, maka harus dicari penyebabnya.

3) Penilaian lingkungan

Mensurvei apakah keadaan alam yang dialami selama siklus eksekusi tidak sesuai dengan bentuknya, tidak menguntungkan, dan membawa masalah atau kekecewaan.

4) Evaluasi proses kinerja

Melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti yang diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

5) Evaluasi pengukuran kinerja

Evaluasi pengukuran kinerja bertujuan untuk menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:64) menyatakan bahwa manfaat kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian kinerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki prestasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan dalam pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (dalam Wasistha 2018) gaya kepemimpinan transformasional merupakan upaya untuk melakukan perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau berbuat lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Pemimpin Transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa suatu perusahaan mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada yang mereka butuhkan.

Menurut Burns (dalam Safrianti, 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

Konsep kepemimpinan Transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai penilaian kemampuan pemimpin mempengaruhi bawahan untuk membangkitkan kesadarannya akan pentingnya hasil kerja, mendahului kepentingan kelompok dan meningkatkan kebutuhan-kebutuhan bawahan pada tingkatan yang lebih tinggi sehingga tercapai kualitas hidup yang lebih baik.

Sedangkan menurut Sunaryo (2017:11) mendefenisikan gaya kepemimpinan transformasional merupakan pola perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk berkomitmen pada visi dan tujuan organisasi yang memprioritaskan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi, mengembangkan kapasitas bawahan, serta mendorong bawahan untuk bekerja secara gigih, bertekad bulat, dan mengarahkan kemampuan-kemampuan terbaik yang dimilikinya. Pemimpin transformasional (*transformasional leader*) membuat orang-orang mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kepentingan masyarakat lebih luas. Mereka membangkitkan semangat dengan merevitalisasi organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi, mengendalikan, mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi para pengikut atau bawahannya agar dapat bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga dapat mentransformasikan nilai-nilai organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik, seperti yang dikemukakan oleh Pramastuti (dalam Nurhayana, 2016) bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional terdiri dari:

1) Charismatic Leadership

Pemimpin transformasional yang memiliki suatu karisma yang dikagumi dan dihormati, sehingga dengan pengaruh dan kekuatan karisma tersebut

pemimpin mudah untuk mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada bawahan.

2) *Inspirational motivation*

Pemimpin transformasional yang mampu untuk membangkitkan semangat bawahannya yang merasa ragu-ragu atau tidak mampu dalam menyelesaikan suatu tugasnya.

3) *Belief*

Pemimpin transformasional memiliki insting atau naluri yang kuat, dapat melihat dan membuat keputusan-keputusan yang tepat dan berdampak positif bagi organisasi, sehingga mampu bertindak dengan penuh keyakinan dan menanamkan kepercayaan kepada para bawahannya.

4) *Intellectual Stimulation*

Pemimpin transformasional mampu memberikan dan melakukan stimullstimull intelektual kepada para bawahannya, mampu mendorong para bawahannya untuk bertindak secara kreatif, mengajak bawahan untuk berpikir dengan cara berani memunculkan ide-ide dan berpikir rasional dalam menyelesaikan suatu masalah.

5) *Individualized Consideration*

Ciri ini berkaitan dengan tanggung jawab dan kemampuan pemimpin dalam memberikan kepuasan dan meningkatkan produktivitas para bawahannya. Pemimpin transformasional cenderung bersikap membaaur dengan bawahannya, bersahabat, dekat, mampu memperlakukan bawahannya dengan baik

2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Faktor-faktor yang Mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional menurut Anggraeni (2013):

1. Sikap Sinis terhadap Perubahan Organisasi

Jika organisasi sangat sinis dengan perubahan maka gaya kepemimpinan transformasional tidak akan diterima, karena sikap sinis terhadap perubahan organisasi berpengaruh negatif terhadap gaya kepemimpinan transformasional.

2. Perilaku Kepemimpinan Rekan

Perilaku kepemimpinan rekan sejawat sangat mempengaruhi berjalannya gaya kepemimpinan transformasional. Jika mayoritas rekan sejawat menerima gaya kepemimpinan transformasional maka gaya kepemimpinan ini akan berjalan dengan maksimal.

3. Pengalaman Manajerial

Semakin banyak pengalaman pimpinan dalam bidang manajerial akan sangat mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan transformasional, karena semakin tinggi jam terbang pimpinan akan lebih efektif.

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (dalam Wasistha 2018) Pengukuran Gaya Kepemimpinan Transformasional, yaitu:

- a) *Idealized Influence* (pengaruh Ideal)

Idealized Influence (pengaruh Ideal) adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan

respek dan kepercayaan bawahan. *Idealized influence* disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, dan memercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan.

b) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Inspirational Motivation adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.

c) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Intellectual Stimulation adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.

d) *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Individualized Consideration adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran. *Individualized consideration* dari Kepemimpinan transformasional memperlakukan

masing-masing bawahan sebagai individu serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang.

Sedangkan menurut Rahmadin (Prayudi, 2020) Pengukuran Gaya kepemimpinan transformasional adalah:

1. Pemimpin tersebut memiliki karisma yang diakui oleh pengikutnya (*charisma*).
2. Pemimpin dapat memberikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi anak buahnya (*inspirational*).
3. Perilaku pemimpin yang selalu peduli terhadap pengembangan kemampuan atau karir bawahannya, memperlakukan bawahan sebagai individu, berusaha untuk mengerti keinginan bawahan dan berfungsi sebagai penasihat (*individualized consideration*).
4. Pemimpin harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahannya untuk mencari pendekatan-pendekatan baru guna mencari solusi atas permasalahan yang dialami (*intelektual stimulation*).

2.2 Penelitian terdahulu

Berikut beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Malunda Kabupaten Majene diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

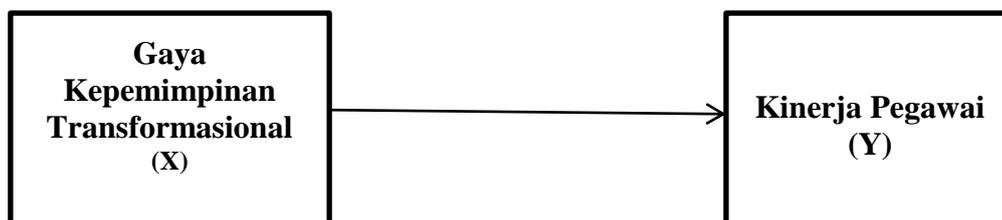
No	Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Putra, <i>et.al</i> (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng.”	Dependent : Kinerja Pegawai Independent : Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja	Metode Kuantitatif	Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng
2.	Butsi (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur”	Dependent : Kinerja Pegawai Independent : Gaya Kepemimpinan Transformasional	Metode Kuantitatif	Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur
3.	Baihaqi <i>et.al</i> (2021) “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Semarang”	Dependent : Kinerja Karyawan Independent : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi	Metode Kuantitatif	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Semarang
4	Gani (2020), “Pengaruh Gaya	Dependent : Kinerja	Metode Kuantitatif	Gaya kepemimpinan transformasional

No	Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang”	Perawat Masyarakat Independent : Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja		berpengaruh positif dan signifikan sedangkan kepuasan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Pinrang.
5	Prayudi (2020) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai)”	Dependent : Kinerja Karyawan dan Motivasi Independent : Gaya Kepemimpinan Transformasional	Metode Kuantitatif	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai)

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Malunda Kabupaten Majene. Dimana didalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) sebagai variabel independen, serta Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Malunda Kabupaten Majene. Adapun kerangka pemikiran yang peneliti gambarkan dalam skema berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:96) mendefinisikan bahwa hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu **“Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Malunda Kabupaten Majene”**

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan

Adapun tipe penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Camat Malunda, Jln. Poros Majene-Mamuju, Kecamatan Malunda, Kabupaten Majene, Provinsi Sulawesi Barat.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan selama kurang lebih 3 bulan.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan dua sumber data yaitu sebagai berikut:

3.3.1 Jenis Data

Pada penelitian ini akan menggunakan data kuantitatif . Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk skala numerik atau angka-angka, seperti data yang digunakan dari hasil koesioner yang dibagikan.

3.3.2 Sumber Data

Penelitian ini akan menggunakan data sekunder dan data primer sebagai berikut:

- 1) Data Primer Data yang di kumpulkan sendiri oleh peneliti. Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data dari hasil kuesioner dari pegawai kantor camat Malunda.
- 2) Data Sekunder. Data sekunder adalah data atau informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Ferdinand (dalam Dewi, 2016) populasi adalah gabungan dari seluruh unsur elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang-orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dikantor camat Malunda berjumlah 53, terdiri dari 15 pegawai PNS dan 38 pegawai non PNS.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:116) sampel adalah sebidang atau wakil populasi yang diteliti. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2017:156) metode sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan pengambilan informasi yaitu memberi pertanyaan kepada responden dengan survei atau kuesioner.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik guna pengambilan informasi dengan memahami buku, menulis, buku harian, referensi yang berhubungan dengan pemeriksaan ini dan eksplorasi masa lalu yang berhubungan dengan alur penelitian.

3. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung keobjek penelitian untuk mengetahui berbagai fenomena yang ada dalam suatu perusahaan atau instansi.

3.6 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan terdiri dari variabel bebas/ *independent variable* (X) dan variabel terikat/ *dependent variable*. Variabel adalah suatu nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan untuk ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini sebagai berikut:

a. Variabel Bebas/ *Independent Variable* (Variabel X)

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017) Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menyebabkan perubahan atau timbulnya variabel terikat. Penulis menetapkan variabel bebas penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

b. Variabel Terikat/ *Dependent Variable* (Variabel Y)

Menurut Sugiyono (2017) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y).

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi fungsional digunakan untuk mengkarakterisasi signifikansi variabel dengan merinci bagaimana spesialis harus mengukur variabel. Oleh karena itu, untuk menghindari perbedaan pemahaman dalam menguraikan definisi

untuk setiap variabel dalam tinjauan ini, makna fungsional penelitian ini dibatasi, untuk lebih spesifik:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang Pegawai sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.	Menurut Mangkunegara (2017) indikator kinerja adalah : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert
Gaya kepemimpinan Transformasional (X)	Menurut Robbins dan Judge (dalam Wasistha 2018) gaya kepemimpinan transformasional merupakan upaya untuk melakukan perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau berbuat lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang	Gaya kepemimpinan transformasional merupakan sebuah kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi, mengendalikan, mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi para pegawai agar dapat bekerja dengan sungguh-sungguh.	Menurut Robbins & Judge (dalam Wasistha 2018) indikator gaya kepemimpinan transformasional : 1. <i>Idealized Influence</i> (pengaruh Ideal) 2. <i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi Inspirasional) 3. <i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual) 4. <i>Individualized</i>	Likert

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	berpengaruh terhadap peningkatan kinerja		<i>Consideration</i> (Pertimbangan Individual)	

Sumber : Hasil olahan peneliti (2023)

3.7 Teknik Analisa Data

Analisis data adalah sebuah penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami, dan mudah diinterpretasikan. Analisis data yaitu merupakan kegiatan yang dilaksanakan setelah seluruh data dari responden atau sumber data lain terkumpul. Untuk memudahkan penelitian dalam kegiatan analisis data maka diperlukan cara atau metode analisis data. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statiscal Program For Social Science*) untuk menguji sebagai berikut:

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2017) mengemukakan pengertian statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkannya sebagaimana adanya tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang berlaku untuk masyarakat umum atau untuk generalisasi.

3.7.2 Uji Kualitas Instrumen

Ada dua jenis pengujian untuk menguji keabsahan validitas suatu penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid dan keabsahan suatu kuesioner. Dalam menentukan jumlah responden uji coba instrumen penelitian menggunakan keseluruhan dari jumlah subjek penelitian yaitu sebanyak 53 orang. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, dimana hasil pengolahan data r_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05. apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dapat dikatakan valid, akan tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan bahwa instrument tidak valid.

3.7.2.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur keakuratan suatu instrumen alat ukur dengan konsistensi diantara pertanyaan dalam suatu instrumen. Reliabilitas mengacu pada akurasi dan konsistensi prosedur pengukurannya. Dalam penelitian ini, metode *Cronbach's alpha* digunakan untuk menguji reabilitas instrument angket. Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reabil.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel. (Ghozali,2018)

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Tujuan pengujian ini adalah untuk memberikan sebuah kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Seluruh perangkat

analisis yang berkenaan dengan uji asumsi klasik ini menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Science*). Pengujian-pengujian asumsi klasik ini meliputi:

3.7.3.1 Uji Normalitas

Untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak disebut dengan uji normalitas. Untuk mengetahui data yang berdistribusi normal dapat dideteksi menggunakan gambar *p-plot*. Jika gambar *p-plot* menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan berdistribusi normal.

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Gozhali (2018) mengemukakan pendapat bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terjadi multikolinier atau tidak dan apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk melihat multikolinieritas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF).

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan agar dapat mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya varian yang tidak sama terhadap residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Adapun ketentuan pengambilan kesimpulan yaitu titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, kemudian penyebaran titik data tidak boleh berpola gelombang melebar kemudian menyempit, dan penyebaran titik data tidak

berpola.

3.7.4 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan analisis statistika yang bersifat parametrik dimana data yang digunakan harus memiliki skala pengukuran sekurang-kurangnya interval dan berdistribusi normal. Adapun bentuk persamaan regresi sederhana menurut Sugiyono (2017), sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan

X = Gaya kepemimpinan transformasional.

e = Standar error

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji t

Tes terukur yang tidak lengkap berencana untuk memutuskan besarnya dampak setiap variabel otonom secara independen terhadap variabel terikat. Arahnya tergantung pada korelasi harga t-hitung dan nilai dasar yang ditunjukkan oleh tingkat kritis yang digunakan, yaitu 0,05. Arah independen tergantung pada

nilai kemungkinan yang didapat dari konsekuensi penanganan informasi melalui program SPSS sebagai berikut:

H_0 = Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

H_a = Variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak
- Jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima

Nilai probabilitas dari uji t dapat dilihat dari hasil pengolahan program SPSS pada tabel *coefficient* kolom sig atau *significance*.

3.7.6 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah (R^2) uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel dependen mempengaruhi variabel independen.

Pegujian ini dilakukan dengan cara melihat R^2 yang hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, D. A., Ningtyas, I. A. (2018) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada hotel California Kota Bandung. Vol 1, no 1
- Anggraeni, Y., & Santosa, E. C. (2013) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal dinamika ekonomi dan bisnis*. Vol 10, no 1
- Baihaqi, I., & Saifuddin., (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Students Islamic Economics and Business*. Vol 2, no 1
- Budiwibowo, S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Di Kota Madiun. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran*. Vol 4, No 2.
- Butsi, D. P., (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik & Bisnis*. Vol. 3, No. 1
- Dewi, K., Sutrischastini, A., (2016) Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di PD BPR BKK Wonosobo. *Jurnal riset manajemen*. Vol 3, no 1
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal Celebes Equilibrium journal*, Vol 1, No. 2, Hal 12-22.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 24. Universitas Diponegoro.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta, Penerbit : PT.Rajagrafindo Persada.
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, Vol. 7, No. 2
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., Prasetya, A. (2016) Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan

- PT. PLN Persero Distribusi Jawa Timur Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 39, no 2.
- Nugroho, N. O., (2020) Pengaruh disiplin kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal management, business and accounting*. Vol 19, no 1
- Nurhayana, N., (2016) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Panca Multi Harapan Sektor Logas Riau Andalan PULP and Paper (RAPP). *Jurnal economic and bussiness*. Vol 7, no 2
- Putra, P. D., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Buleleng. *Jurnal Manajemen*. Vol. 5 No. 1.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*. Vol 1, no 2
- Rihayana, I. G dan Putu E. R. (2018). pengaruh kepemimpinan tranformasional dan pemasaran internal terhadap kinerja karyawan lpd di kecamatan abiansemal badung, *Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi. Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi*
- Rivai, A. (2020) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Medan. *Jurnal ilmiah magister manajemen*. Vol 3, no 2
- Safrianti, I. (2023) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV,
- Sedarmayanti, (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Penerbit: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo, W. (2017) *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan*. Bogor, Penerbit : Yayasan Warkat Utama.

- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2017) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*. Vol 5, no 2
- Suwarno, S., Bramantyo, R. Y. (2019) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Jurnal transparansi hukum*. Vol 2, no 1
- Ulfayani, L., Nasution, Y. I., Satria, Y., Helfi, H., (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol 3, no 2
- Wasistha, C. G. N., & Rahyuda, A. G. (2018) Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai. *E- jurnal manajemen universitas udayana*. Vol 7, no 12