

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PT. ABCD BEKASI

Suparno¹

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syari'ah Mitra Karya Bekasi

Email: suparnoskh69@yahoo.com¹

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kesuksesan perusahaan, terutama di industri yang kompetitif seperti industri pakaian. Kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam memotivasi karyawan, meningkatkan loyalitas, dan mendorong produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. ABCD Bekasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan sebanyak 250 orang, dengan sampel 125 karyawan menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: *kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, industri pakaian, motivasi kerja*

Abstract

The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance in the Garment Industry: A Case Study of PT. ABCD Bekasi

Employee performance is a crucial factor in the success of a company, especially in competitive industries such as the garment industry. Transformational leadership is considered effective in motivating employees, increasing loyalty, and enhancing work productivity. This study aims to analyze the influence of transformational leadership on employee performance at PT. ABCD Bekasi. The population of this study consists of all 250 employees of the company, with a sample of 125 employees selected using purposive sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using simple linear regression. The results indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance. These findings underscore the importance of applying transformational leadership principles to improve employee motivation, satisfaction, and productivity..

Keywords: *transformational leadership, employee performance, garment industry, work motivation*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan industri di Indonesia telah mengalami percepatan signifikan dalam beberapa dekade terakhir, seiring dengan meningkatnya permintaan pasar domestik maupun global (Aswicahyono & Hill, 2017; Hill,

1997; RANDA, 2025; Wie, 2006). Pertumbuhan industri ini mendorong munculnya peluang ekonomi yang luas, namun sekaligus menghadirkan tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan daya saing (Agustina et al., 2025; Bangsawan, 2023; My, 2023; Saviotti & Pyka,

2004). Perusahaan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk berkualitas, tetapi juga untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Asriyanti et al., 2024; Prayoga, 2017; Situmeang et al., 2025). Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal (Daulay et al., 2019; Laoh et al., 2019; Mintawati, 2024). Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi dan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan (Aditama & Widowati, 2017; Nugraha, 2020). Selain itu, kinerja yang baik dapat berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi fokus utama bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, keterampilan, kompetensi, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pihak manajemen, sementara faktor eksternal mencakup kondisi ekonomi, budaya organisasi, serta lingkungan kerja (Lian, 2017; Sari, 2024). Gaya kepemimpinan dianggap sebagai salah satu variabel kunci yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan (Hafidzi et al., 2023; Satriadi, 2017; Zebua, 2017). Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, membangun motivasi, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk pencapaian

tujuan organisasi (Ambarwati, 2024; Ramadhan & Karwanto, 2020). Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang tepat dapat menurunkan motivasi, menimbulkan konflik, dan menurunkan kinerja secara keseluruhan (Dewi, 2012; Wiguna, 2014). Fenomena ini menjadi perhatian penting karena produktivitas karyawan yang rendah dapat berdampak negatif terhadap pertumbuhan industri dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dalam konteks dinamika organisasi modern, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu model yang banyak dianalisis karena potensinya dalam meningkatkan kinerja karyawan (Afza et al., 2022; Ariyanti & Sawitri, 2023; Yulianti et al., 2023). Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, serta membimbing karyawan untuk mencapai potensi maksimalnya (Maulidiana, 2024; Nuryana & Nugraha, 2025). Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga membangun visi bersama yang memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara optimal (Ambawani et al., 2024; Farid, 2024; Muliawan & Ulum, 2025). Melalui pendekatan ini, karyawan terdorong untuk mengembangkan kemampuan diri, berpikir kreatif, dan mengambil inisiatif dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Pendekatan kepemimpinan ini diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan strategis organisasi.

Fenomena yang kerap dijumpai di berbagai organisasi adalah penggunaan gaya kepemimpinan yang lebih bersifat transaksional atau otoriter. Pemimpin dengan gaya tersebut cenderung fokus pada pengawasan, perintah, dan imbalan atau sanksi, tanpa memberikan inspirasi atau perhatian individual kepada karyawan (Iswahyudi et al., 2023; Taribuka & Sunaryo, 2015). Kondisi ini dapat menimbulkan stres, menurunkan motivasi, serta mengurangi produktivitas kerja. Dalam jangka panjang, gaya kepemimpinan yang kaku dapat menyebabkan loyalitas karyawan menurun, meningkatkan tingkat absensi, dan bahkan memicu turnover yang tinggi. Oleh karena itu, transformasi dalam gaya kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan organisasi yang adaptif.

Motivasi kerja menjadi salah satu indikator penting yang dipengaruhi oleh kepemimpinan (Akhmad et al., 2022). Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan dedikasi tinggi, berinisiatif, dan berkomitmen terhadap pencapaian target organisasi (Daeli et al., 2024; Hariyasasti, 2025; Kiroyan et al., 2024). Kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi motivasi melalui pemberian inspirasi, pengembangan kompetensi, dan perhatian terhadap kebutuhan individu (Anwar et al., 2022; Hidayat, 2025; A. D. E. Putri et al., 2025; Variati et al., 2024). Selain itu, pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah, sehingga

tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga kualitas output yang dihasilkan (Ardhani, 2025; Faisal & Mayansara, 2024; Masyhuda et al., 2025). Fenomena ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan sekadar manajemen tugas, tetapi juga seni memengaruhi perilaku dan sikap karyawan.

Lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif menuntut setiap individu untuk mampu beradaptasi dan menghadapi tantangan pekerjaan yang kompleks. Karyawan perlu memiliki keterampilan teknis, kemampuan manajerial, serta kemampuan interpersonal yang memadai (Fitri & Razak, 2024; Situmorang et al., 2024; Suliati et al., 2025; Widyaningrum et al., 2025a). Kepemimpinan transformasional memfasilitasi perkembangan kompetensi tersebut dengan cara memberikan arahan, dukungan, dan pelatihan yang sesuai. Dengan adanya pemimpin yang mampu membimbing dan menginspirasi, karyawan lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi (Buchori et al., 2024; R. N. Putri, 2025; Widyaningrum et al., 2025b). Selain itu, lingkungan kerja yang positif dan suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan mendorong kinerja optimal.

Fenomena globalisasi dan persaingan industri juga menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang produktif, inovatif, dan adaptif. Kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan kemampuan organisasi untuk bersaing di pasar nasional maupun internasional. Dalam kondisi ini, kepemimpinan transformasional berperan penting sebagai penggerak motivasi, inovasi,

dan komitmen karyawan terhadap visi organisasi. Kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawan untuk berpikir kreatif dan berinovasi akan mendorong pertumbuhan produktivitas dan kualitas kerja secara berkelanjutan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri, termasuk manufaktur, jasa, dan layanan publik. Kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan loyalitas, kepuasan kerja, dan produktivitas, sehingga organisasi mampu mencapai target secara efektif. Namun, penelitian yang fokus pada sektor industri tertentu, seperti industri pakaian, masih terbatas. Fenomena ini menunjukkan adanya kebutuhan penelitian yang lebih spesifik untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja di konteks yang unik dan kompleks.

Selain faktor kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh sistem penghargaan, komunikasi internal, dan budaya organisasi. Faktor-faktor ini bekerja secara sinergis dengan gaya kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Lingkungan kerja yang suportif akan memperkuat efek kepemimpinan transformasional, sehingga karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Oleh karena itu, analisis terhadap peran kepemimpinan transformasional perlu dilakukan secara holistik dengan mempertimbangkan konteks organisasi dan dinamika kerja yang ada.

Penerapan kepemimpinan transformasional di berbagai organisasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan inspiratif dan perhatian individual. Pemimpin yang mampu menggabungkan visi strategis dengan perhatian terhadap kebutuhan individu karyawan menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, dan menumbuhkan komitmen organisasi. Fenomena ini menegaskan pentingnya penelitian lebih lanjut untuk memahami hubungan kausal antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, khususnya di industri yang menghadapi persaingan tinggi dan tuntutan kualitas.

Berdasarkan fenomena dan masalah yang telah diuraikan, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi praktis dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif, sekaligus memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan literatur kepemimpinan transformasional. Dengan memahami peran kepemimpinan transformasional, organisasi diharapkan mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan secara berkelanjutan, sehingga dapat beradaptasi dengan tantangan industri dan meningkatkan daya saing di tingkat nasional maupun global.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh

kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengukur hubungan kausal antarvariabel secara objektif menggunakan data numerik. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT. ABCD Bekasi sebanyak 250 orang. Dari populasi tersebut, sampel sebanyak 125 karyawan diambil menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria pengalaman kerja minimal satu tahun. Teknik ini dipilih agar responden memiliki pemahaman yang cukup mengenai praktik kepemimpinan di perusahaan dan mampu memberikan jawaban yang relevan dan akurat. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert 1–5, yang dirancang untuk mengukur dimensi kepemimpinan transformasional meliputi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*, serta indikator kinerja karyawan yang mencakup produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan inisiatif. Sebelum digunakan, instrumen kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan dapat mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan untuk memastikan keabsahan dan ketepatan hasil penelitian. Pertama, uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah data memenuhi persyaratan analisis regresi. Setelah data dinyatakan memenuhi asumsi, analisis regresi linier sederhana

diterapkan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah analisis mencakup perhitungan koefisien regresi untuk mengetahui arah dan besar pengaruh, uji t untuk menguji signifikansi setiap variabel, serta uji F (jika diperlukan) untuk melihat kecocokan model secara keseluruhan. Hasil analisis ini diinterpretasikan untuk memahami seberapa besar kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi kinerja karyawan, sekaligus memberikan dasar praktis bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif dan berorientasi pada peningkatan produktivitas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 125 responden karyawan PT. ABCD Bekasi. Berdasarkan data demografis, mayoritas responden berusia antara 25–35 tahun (45%), diikuti usia 36–45 tahun (35%), dan sisanya di atas 45 tahun (20%). Dari sisi jenis kelamin, terdapat 60% perempuan dan 40% laki-laki. Mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 1–5 tahun (50%), 6–10 tahun (35%), dan lebih dari 10 tahun (15%). Tingkat pendidikan responden sebagian besar lulusan Diploma dan Sarjana (85%), sedangkan sisanya SMA. Data deskriptif ini menunjukkan bahwa sampel memiliki pemahaman dan pengalaman yang memadai terkait praktik kepemimpinan di perusahaan.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, dan Lama Bekerja

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Usia	25–35	56	45
	36–45	44	35
	>45	25	20
Jenis Kelamin	Laki-laki	50	40
	Perempuan	75	60
Lama Bekerja	1–5 tahun	63	50
	6–10 tahun	44	35
	>10 tahun	18	15

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier, penelitian ini terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik untuk memastikan keabsahan dan ketepatan model. Uji asumsi klasik ini penting karena jika data tidak memenuhi asumsi, hasil regresi bisa bias, tidak efisien, atau tidak valid. Uji yang dilakukan meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel dependen dan independen berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi 0,200 ($> 0,05$), yang berarti distribusi data tidak berbeda signifikan dari distribusi normal. Hal ini menandakan bahwa data dapat digunakan untuk analisis regresi linier karena terpenuhi asumsi normalitas. Distribusi data yang normal juga menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban yang konsisten dan tidak ada nilai ekstrem yang memengaruhi hasil analisis.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Variabel	N	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig.
Kepemimpinan Transformasional	125	0,931	0,200
Kinerja Karyawan	125	0,895	0,200

Diagram distribusi normal dari data dapat digambarkan dalam histogram dengan kurva normal, yang memperlihatkan data menyebar merata di sekitar rata-rata.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat korelasi tinggi antarvariabel independen. Jika VIF (Variance Inflation Factor) terlalu tinggi (>10) atau nilai tolerance $<0,10$, berarti terjadi multikolinearitas dan variabel tidak bisa digunakan secara bersamaan dalam model regresi. Hasil penelitian menunjukkan VIF untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 1,12 (<10) dan tolerance 0,89 ($>0,10$). Hal ini menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas, sehingga setiap indikator kepemimpinan transformasional dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan secara valid.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

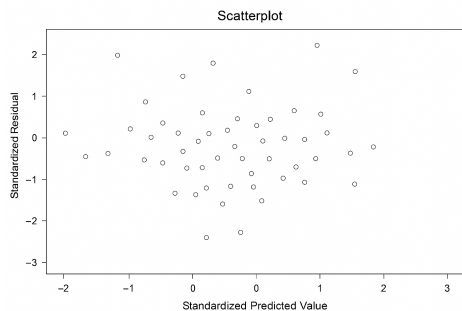
Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan transformasional	0,89	1,12

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa varians residual konstan dan tidak terjadi penyebaran yang berbeda-beda. Penelitian ini menggunakan metode scatterplot dengan nilai residual pada sumbu Y dan nilai prediksi pada sumbu X. Hasil

scatterplot menunjukkan pola titik menyebar secara acak tanpa pola tertentu atau clustering. Hal ini menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat menghasilkan prediksi yang valid dan tidak bias.

Gambar 1. Scatterplot Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linier Sederhana

Setelah asumsi klasik terpenuhi, dilakukan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	1,25	0,21	5,95	0,000
Kepemimpinan Transformasional	0,72	0,08	8,94	0,000

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,94 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi 0,72 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada kepemimpinan transformasional diikuti peningkatan 0,72 unit pada kinerja karyawan.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R ²	Adjusted R ²	F	Sig. F
1	0,80	0,64	0,63	79,91	0,000

Nilai R^2 sebesar 0,64 menunjukkan bahwa 64% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, sedangkan 36% dipengaruhi faktor lain. Uji F menunjukkan nilai F hitung 79,91 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, menandakan model regresi layak dan signifikan secara keseluruhan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Burns (1978) dan Bass (1990), yang menegaskan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi, inspirasi, dan keterlibatan karyawan. Skor tinggi pada dimensi idealized influence menunjukkan bahwa karyawan melihat pemimpin sebagai teladan moral dan profesional, sehingga meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi.

Dimensi inspirational motivation mendorong karyawan untuk memahami visi dan tujuan organisasi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja produktif dan kreatif. Individualized consideration menunjukkan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan individu karyawan, yang berimplikasi pada peningkatan kepuasan kerja, pengembangan kompetensi, dan loyalitas. Intellectual stimulation mendorong pemikiran kritis dan inovatif, yang penting dalam industri

kompetitif untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

Koefisien determinasi 0,64 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memegang peran dominan dalam membentuk kinerja karyawan, namun masih terdapat 36% faktor lain yang memengaruhi, seperti motivasi intrinsik, sistem penghargaan, dan budaya organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional harus diintegrasikan dengan strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif untuk mencapai kinerja optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperlihatkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan inovatif. Hal ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan untuk terus mengembangkan program pengembangan kepemimpinan dan strategi motivasi karyawan.

IV. KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABCD Bekasi. Dimensi inspirasi dan perhatian terhadap individu menjadi faktor dominan dalam meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, P. B., & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2), 283–295.
- Afza, R., Siregar, D. I., & Zaki, H. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. *DeReMa (Development of Research Management): Jurnal Manajemen*, 17(1), 118–130.
- Agustina, S. P., Endri, V. D., Saputri, R. T., & Zora, F. (2025). Strategi Pengembangan UMKM di Sektor Ekonomi Kreatif untuk Meningkatkan Daya Saing. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(3), 5123–5135.
- Akhmad, Z., Hasran, H., & Rahman, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dalam Peningkatan Motivasi Kerja PNS di Kantor Kecamatan. *Journal of Government Insight*, 2(2), 182–197. <https://doi.org/10.47030/jgi.v2i2.472>
- Ambarwati, A. D. (2024). Efektivitas Peran Kepala Sekolah dalam Membangun Iklim Kerja Organisasi. *Unisan Jurnal*, 3(1), 658–672.
- Ambawani, C. S. L., Saputra, I., Kusuma, T. M. M., Sumardjoko, B., & Fathoni, A. (2024). Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah penggerak di TK. *Journal of Education Research*, 5(4), 4810–4823.
- Anwar, R. N., Mulyadi, M., & Soleh, A. K. (2022). Kepemimpinan transformasional kepala PAUD untuk meningkatkan mutu pendidik. *Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 404–414.

- Ardhani, Z. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: studi kasus pada perusahaan xyz. *Jurnal Fusion*, 5(01).
- Ariyanti, N., & Sawitri, H. S. R. (2023). Kepemimpinan Transformasional di Era Revolusi Industri 4.0 dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Sektor Publik. *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 6.
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. *Jurnal Pengabdian Dian Mandala*, 2(1), 10–23.
- Aswicahyono, H., & Hill, H. (2017). Indonesian industrialisation and industrial policy: Catching up, slowing down, muddling through. In *The Indonesian Economy: Trade and Industrial Policies*. Routledge.
- Bangsawan, G. (2023). Kebijakan akselerasi transformasi digital di Indonesia: Peluang dan tantangan untuk pengembangan ekonomi kreatif. *Jurnal Studi Kebijakan Publik*, 2(1), 27–40.
- Buchori, U., Ma'mur, I., & Muhtarom, A. (2024). Peran Penting Kepemimpinan Transformasional Dalam Proses Pengembangan Madrasah. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 124–143.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dewi, R. (2012). Kinerja Kepala Sekolah: Pengaruh kepemimpinan Transformasional, konflik dan efikasi diri. *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 18(2), 111507.
- Faisal, A., & Mayansara, A. (2024). Pengaruh Kinerja dengan Kepemimpinan Transformasional: Perspektif Teknologi dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Sains Modern*, 1(2), 69–75.
- Farid, A. (2024). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany Tangerang Selatan. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(2), 1767–1780.
- Fitri, R., & Razak, A. (2024). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN PENDEKATAN ADAPTIF UNTUK MENGHADAPI DINAMIKA LINGKUNGAN KERJA. *Mount Hope Management International Journal*, 2(3), 48–58.

- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(6).
- Hariyasasti, Y. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(02), 20–31.
- Hidayat, I. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Optimalisasi Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 133–143.
- Hill, H. (1997). *Indonesia's industrial transformation*. Institute of Southeast Asian Studies.
- Iswahyudi, M. S., PCC, A., Umalihayati, S., KM, S., Kasanusi, M. S., Fatma Sarie, S. T., Subhan, H. M., Zulkifli, S. E., Hasmirati, S. A., & Ag, M. (2023). *Gaya kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Kiroyan, V. E., Lumanauw, B., & Reitty, Ls. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Intrinsik dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bosowa Berlian Motor Cab. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(4), 576–587.
- Laoh, J., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Lian, B. (2017). Kepemimpinan dan kualitas kinerja pegawai. *Palembang: CV. Amanah*.
- Masyhuda, M. M., Fadlan, A. F., & Prayitno, I. (2025). MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN YANG EFEKTIF MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI PT. TRANSPORTASI JAKARTA. *Media Bina Ilmiah*, 19(7), 5027–5040.
- Maulidiana, A. E. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi. *Maliki Interdisciplinary Journal*, 2(12), 175–179.
- Mintawati, H. (2024). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 315–323.
- Muliawan, F., & Ulum, M. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Peningkatan Kinerja Karyawan. *ETNOMANAJEMEN: Journal of Management Research*, 1(1), 1–12.
- My, R. M. Y. A. (2023). Ekonomi Kreatif dan Potensi Pertumbuhan Ekonomi Berbasis Industri Kreatif. *JMEB Jurnal Manajemen Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 60–69.

- Nugraha, M. E. S. (2020). Pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi pada kantor kecamatan dusun selatan kabupaten barito selatan. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 82–90.
- Nuryana, M. L., & Nugraha, M. S. (2025). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI MADRASAH. *Jurnal Tahsinia*, 6(1), 150–167.
- Prayoga, J. (2017). Penerapan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Efektivitas, Efisiensi dan Produktivitas Perusahaan. *Warta Dharmawangsa*, 53.
- Putri, A. D. E., Hanifa, N., Kartika, H. A., & Kencana, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik Dan Pembangunan (JPP)*, 7(1), 55–63.
- Putri, R. N. (2025). Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Damkar Kota Bandar Lampung. *Jambura Economic Education Journal*, 7(3), 952–976.
- Ramadhan, R. F., & Karwanto, K. (2020). Membangun iklim organisasi sekolah melalui peran kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 285–297.
- RANDA, U. O. (2025). Studi Pengaruh Globalisasi Ekonomi terhadap Sektor Industri Domestik. *Circle Archive*, 1(7).
- Sari, A. D. N. S. (2024). Pengaruh Faktor-faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia: Literature Review. *Business and Accounting Education Journal*, 5(3), 312–331.
- Satriadi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Benefita*.
- Saviotti, P. P., & Pyka, A. (2004). Economic development by the creation of new sectors. *Journal of Evolutionary Economics*, 14(1), 1–35.
- Situmeang, L. F., Tampubolon, G. O., Saribu, A. D., Sihite, I. M., Panjaitan, S., Sinaga, H. A., Lumbantobin, E. M., & Harefa, H. J. (2025). Strategi Peningkatan Produktivitas Untuk Meningkatkan Laba Pada Perusahaan Manufaktur. *Economics and Digital Business Review*, 7(1), 137–148.
- Situmorang, K. J., Tambunan, W. N., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 894–904.
- Suliati, N. N., SM, M. M., Noermijati, M. T. M., Achmad Sudiro, S. E., Kurniawati, D. T., SE, M. M., Moeljadi, S. E., Risna Wijayanti, S. E., & Sunaryo, S. E. (2025). *Membangun SDM Unggul Melalui Transformational Leadership & Innovative Work Behavior: Menjawab Tantangan Dunia Kerja Modern*. Nilacakra.
- Taribuka, A., & Sunaryo, J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- Berorientasi Tugas dan Berorientasi Bawahan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku. *Jurnal Ad'ministrare*, 2(1), 36–45.
- Variani, H., Al Qadri, H., & Nellitawati, N. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan sumber daya manusia di sebuah satuan pendidikan. *Academy of Education Journal*, 15(1), 991–1000.
- Widyaningrum, M. E., Widian, M. E., & Pudjiastuti, N. (2025a). *PERAN FAKTOR-FAKTOR MSDM TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*.
- Widyaningrum, M. E., Widian, M. E., & Pudjiastuti, N. (2025b). *PERAN FAKTOR-FAKTOR MSDM TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*.
- Wie, T. K. (2006). Policies affecting Indonesia's industrial technology development. *ASEAN Economic Bulletin*, 341–359.
- Wiguna, M. (2014). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (e-Journal)*, 11(2).
- Yulianti, S., Nuraini, A., Ismaya, S. B., & Hammad, H. (2023). Pengaruh Model Kepemimpinan Transformasional Perilaku Inovatif Terhadap Orientasi Entrepreneurship bagi Kinerja Bisnis UMKM Mekarjaya, Kota Depok. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(4), 332–351.
- Zebua, M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Coca-cola cabang malang. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. COCA-COLA CABANG MALANG*, 15(3).