

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIVISI SDM PADA PT SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK**



ASLI
23/2
2022

Skripsi Oleh:

PUAN PUTRI PERMATA

01011281823062

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan
Divisi SDM Pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk

Disusun Oleh :

Nama : Puan Putri Permata
Nomor Induk Mahasiswa : 01011281823062
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua,

Tanggal: 06 Juni 2022

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,

Tanggal: 25 Maret 2022

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 28/6/22
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI SDM PT SEMEN
BATURAJA (PERSERO) TBK

Disusun oleh

Nama : Puan Putri Permata
NIM : 01011281823062
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 17 Juni 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 17 Juni 2022

Ketua

Anggota

Anggota,

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriani, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puan Putri Permata

NIM : 01011281823062

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan
Divisi SDM PT Semen Baturaja (Persero) Tbk”

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si

Anggota : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 17 Juni 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 17 Juni 2022

at Pernyataan



Puan Putri Permata
NIM 01011281823062

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras
(untuk urusan yang lain)"

(Q.S Al-Insyirah: 7)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Orang Tua
- Keluarga
- Sahabat
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi Agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM Pada PT Semen Baturaja (Persero), Tbk”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM PT Semen Baturaja (Persero), Tbk. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan dan orang lain. Skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu, saya mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 17 Juni 2022

Puan Putri Permata
NIM 01011281823062

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah S.W.T Terima kasih sudah menjadi teman curhat yang paling setia dan terima kasih telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugrah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa mengabdikan apa yang disemogakan.
2. Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. M. Adam, M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Isnii Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Kemas Husni Thamrin, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus dosen pembimbing akademik non-struktural yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama masa perkuliahan.
6. Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si dan Lina Dameria Siregar, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing, memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen penguji yang telah bersedia untuk menguji dan memberikan masukan dalam perbaikan skripsi.
8. Aslamia Rosa, SE., M.SI selaku selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
9. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebatnya selama ini.

10. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Khususnya Mbak Aliah (Mbal Al) yang telah membantu saya dalam proses administrasi selama masa perkuliahan.
11. Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan yang telah memfasilitasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Fitria Margeretha S.E., M.M., (Vice President HR & GA PT Semen Baturaja) yang sudah memberikan izin melakukan penelitian di PT Semen Baturaja (Persero), Tbk serta memberikan support penuh kepada saya dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. Alya Rahmadanti dan M Bagus Barezki selaku mentor terbaik yang sudah memberikan contoh, saran, arahan, masukan, serta bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Keluarga saya, Ibu, Ayah, Adik Aqsa, dan Oom Salam tercinta terima kasih sudah selalu mendoakan, mendukung, serta memberikan bantuan kepada saya selama saya menjalankan masa perkuliahan ini dari awal sampai selesai.
15. Andong, Atok, Nenek dan Seluruh Keluarga Besar terima kasih sudah selalu memberikan support kepada saya untuk menyelesaikan masa perkuliahan ini.
16. Sahabat seperjuangan, Abid Farhan, Fandi Andriansyah, dan Rakha Tupai terima kasih telah menemani selama masa perkuliahan, serta telah memberikan informasi dan dukungan selama masa perkuliahan ini.
17. Sahabat saya, Sara Yulida, Rizki Mutiara, dan Rian Satria terima kasih sudah menemani, menghibur, menjadi tempat berbagi keluh kesah dalam proses penyusunan skripsi ini.
18. BEM KM FE UNSRI, terima kasih banyak sudah memberikan saya pengalaman organisasi yang berharga.
19. Teman-teman Manajemen 2018 kampus Palembang dan Indralaya. Terima kasih untuk 4 tahunnya, saya beruntung bisa mengenal kalian semua dan bisa menjadi bagian dari keluarga besar MANAJEMEN 2018.
20. Untuk diri saya sendiri. Terima kasih sudah bertahan dari seluruh halangan dan rintangan dari selama proses mengemban ilmu sampai proses penyusunan skripsi ini. Semoga kita selalu kuat dalam menghadapi kehidupan.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 17 Juni 2022
Penulis,

Puan Putri Permata

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 28/6 22
FAKULTAS EK WU

ABSTRAK

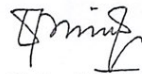
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SDM PT SEMEN BATURAJA (PERSERO), TBK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan divisi SDM PT Semen Baturaja (Persero), Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi SDM yang ada di PT Semen Baturaja (Persero), Tbk yang berjumlah 38 Karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM PT Semen Baturaja (Persero), Tbk.

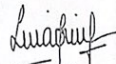
Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

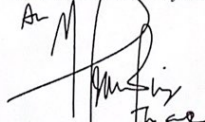


Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

**THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF HR DIVISION OF PT SEMEN
BATURAJA (PERSERO), TBK**

This study aims to determine the influence of transformational leadership style on the performance of employees of the HR division of PT Semen Baturaja (Persero), Tbk. The population in this study is all employees of the HR division at PT Semen Baturaja (Persero), Tbk which amounts to 38 employees. This study used saturated sampling techniques. The data used in this study is primary data with data collection technique used is through questionnaires. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the study showed that the Transformational Leadership Style had a positive and significant effect on employee performance in the HR Division of PT Semen Baturaja (Persero), Tbk.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Employee Performance*

Pembimbing Skripsi I

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing Skripsi II

Lina Damgria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Puan Putri Permata

NIM : 01011281823062

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM PT Semen Baturaja (Persero), Tbk**

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

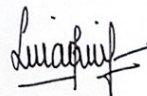
Pembimbing Skripsi,

Ketua

Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Puan Putri Permata
NIM : 01011281823062
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 15 September 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jalan Yuka I Kalidoni, Palembang
Alamat Email : permatapuanchea@gmail.com

Pendidikan Formal

- SD : SD Negeri 49 Palembang
- SMP : SMP Negeri 8 Palembang
- SMA : SMA Negeri 5 Palembang

Riwayat Organisasi

- Badan Penjamin Mutu, BEM KM FE UNSRI Kabinet Citrapata Baharu, 2021
- Anggota, Dinas Advokasi dan Kesejahteraan Mahasiswa BEM KM FE UNSRI Kabinet Karya Kebaikan, 2019

Prestasi

- Penerima beasiswa Talenta Riset Indonesia, Badan Riset dan Teknologi, 2021

DAFTAR ISI

	Halaman:
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kepemimpinan Transformasional	11
2.1.2 Kinerja	14
2.1.3 Hub Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan	16
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Alur Pikir	24
2.4 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	27
3.2 Rancangan Penelitian	27
3.3 Jenis Data.....	28
3.3.1 Data Kuantitatif	28
3.3.2 Data Kualitatif	28
3.4 Sumber Data	29
3.4.1 Data Primer	29
3.4.2 Data Sekunder	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	29
3.6 Populasi dan Sampel.....	32
3.6.1 Populasi	32
3.6.1 Sampel	32

3.7 Teknik Analisis Data	33
3.7.1 Uji Validitas.....	33
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	34
3.7.3 Uji Normalitas	35
3.7.4 Metode Suksesif Interval (MSI)	35
3.7.5 Analisis Regresi Linier Sederhana	36
3.7.6 Uji Hipotesis.....	37
3.7.7 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	38
3.7.8 Uji t.....	38
3.8 Definisi Operasional Variabel	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Profil PT Semen Baturaja (Persero) Tbk	41
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	41
4.1.2 Visi dan Misi PT Semen Baturaja (Persero) Tbk	42
4.1.3 Nilai – Nilai Perusahaan.....	42
4.1.4 Struktur Organisasi	43
4.2 Analisis Data.....	45
4.2.1 Karakteristik Responden	45
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden.....	46
4.2.3 Uji Instrumen Data	57
4.2.3.1 Uji Validitas	57
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	59
4.2.3.3 Uji Normalitas.....	60
4.2.4 Metode Suksesif Interval (MSI)	60
4.2.5 Regresi Linier Sederhana	61
4.2.6 Uji Hipotesis (Uji t)	63
4.2.7 Uji Koefisien Regresi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)..	63
4.3 Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	78

4.1 Profil PT Semen Baturaja (Persero) Tbk	42
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	41
4.1.2 Visi dan Misi PT Semen Baturaja (Persero) Tbk	43
4.1.3 Nilai – Nilai Perusahaan	43
4.1.4 Struktur Organisasi	44
4.2 Analisis Data.....	46
4.2.1 Karakteristik Responden.....	46
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden	44
4.2.3 Uji Instrumen Data	58
4.2.3.1 Uji Validitas	58
4.2.3.2 Uji Reliabilitas.....	60
4.2.3.3 Uji Normalitas	61
4.2.4 Metode Suksesif Interval (MSI)	62
4.2.5 Regresi Linier Sederhana	63
4.2.6 Uji Hipotesis (Uji t)	64
4.2.7 Uji Koefisien Regresi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)....	64
4.3 Pembahasan	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

	Halaman:
Tabel 1.1 Data Pelatihan PTSB Setiap Divisi Tahun 2020.....	5
Tabel 1.2 Contoh KPI SDM PT Semen Baturaja (Persero), Tbk.....	7
Tabel 1.3 Rekap Nilai Kinerja Karyawan PTSB Tahun 2015 - 2021	7
Tabel 1.4 Data Pelatihan PT Semen Baturaja Setiap Divisi Tahun 2021	8
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Skor Responden	29
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	45
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden Var. Gaya Kepemimpinan Transformasional	46
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.8 Analisis Regresi Sederhana.....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman:
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT Semen Baturaja (Persero), Tbk	42
Gambar 4.4 Struktur Organisasi Divisi HR & GA PT Semen Baturaja (Persero), Tbk	43

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	78
Lampiran 2. Metode Suksesif Interval	83
Lampiran 3. Olah Data SPSS	85

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini Indonesia dan seluruh dunia sedang berada dalam revolusi industri 4.0 atau biasa kita sebut era disrupsi. Dalam era disrupsi ini, perekonomian suatu negara adalah menjadi hal yang sangat fundamental. Disrupsi merupakan sebuah upaya yang dilakukan untuk menggantikan cara lama dengan cara yang lebih inovatif. Setiap negara memerlukan adanya inovasi dari segi ekonomi. Untuk mencapai hal tersebut, perlunya dilakukan perbaikan mengenai kondisi perekonomian dan bisa juga dilakukan kerja sama dengan negara lain dalam berbagai macam bidang agar dapat membantu memberikan kontribusi yang signifikan demi tercapainya percepatan pertumbuhan ekonomi. Hal seperti ini tentu saja membutuhkan SDM yang berkualitas. Seperti kondisi sekarang, Indonesia sedang dihadapi dengan kondisi wabah penyebaran *Corona Virus Disease – 19* yang membuat hampir semua perusahaan melakukan perubahan metode kerja yang biasanya bekerja di kantor atau perusahaan sekarang menjadi *work from home* dengan sistem *shift*.

Konsep *work from home* dengan sistem *shift* digunakan perusahaan untuk mempertahankan performa perusahaan agar dapat tetap bertahan di tengah pandemi. *Work from home* adalah konsep dimana karyawan melakukan pekerjaannya yang biasanya di kantor menjadi dirumah atau di tempat lain selain

di kantor dibantu dengan alat komunikasi untuk berkoordinasi secara virtual dengan rekan lainnya seperti menggunakan *zoom* atau *google meet*.

Kepemimpinan dalam hal kondisional seperti ini membutuhkan sosok pemimpin yang dapat mengikuti perkembangan zaman dan sesuai dengan situasi yang ada. Hal ini diperlukan agar seluruh elemen yang ada di perusahaan dapat meningkatkan lagi kinerjanya walaupun dalam situasi yang sedang dihadapi saat ini. Seorang pimpinan diinginkan dapat berperan sebagai figur yang memiliki pemikiran rasional, berinisiatif dalam pengambilan keputusan. Serta pemimpin yang mempunyai keterampilan dalam *problem solving* dan akhirnya dapat meningkatkan performa kerja karyawan dalam berbagai macam situasi.

Selain itu juga, sosok seorang pemimpin yang inovatif dan efektif sangat dibutuhkan di kondisi sekarang ini. Kepemimpinan yang efektif merupakan figur pemimpin yang dapat menggunakan keahliannya dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin sehingga orang yang melihat akan melaksanakan pekerjaan mereka juga. Hal ini tentu saja mempunyai dampak penting dalam suatu pencapaian dan tujuan organisasi. Seorang pimpinan bisa di nilai berhasil atau tidaknya dalam kepemimpinan ketika pemimpin tersebut bisa mengendalikan perilaku sesuai dengan kondisi maupun situasi yang dihadapi.

Kepemimpinan transformasional merupakan tipe keterampilan kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan dengan mempertegas peran serta ketentuan tugas dari karyawan tersebut. Pemimpin seperti ini akan memberikan saran maupun pertimbangan lainnya, pemimpin seperti ini juga memiliki karisma.

Tipe kepemimpinan transformasional diperlukan di era seperti sekarang karena sosok pemimpin transformasional memiliki kepedulian terhadap kebutuhan pengembangan dari karyawannya. Para pemimpin akan mencoba mengubah kesadaran para karyawannya akan permasalahan yang sedang mereka hadapi dengan membantu mereka memandang suatu masalah dengan cara lain. Para pemimpin juga mampu meningkatkan semangat, dan menanamkan prinsip kepada para karyawannya agar lebih maksimal dalam mencapai tujuan kelompok (Rivai, 2011).

Kinerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Menurut Robbins (2015) kinerja merupakan gambaran perilaku dan orang dalam organisasi yang memiliki kontribusi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi. Kinerja ada dalam semua organisasi, yang mencakup semua aturan yang berlaku dalam organisasi tersebut termasuk orang-orang di dalamnya yang akan bekerja sama demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu juga terdapat hubungan antara *individual performance* dengan *institusional performance* yang berdampak pada kinerja karyawan bagi perusahaan ke depannya.

Tercapainya sebuah tujuan organisasi atau perusahaan tentu saja dipengaruhi oleh hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja karyawan dapat dikatakan bagus jika karyawan tersebut memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti contohnya memiliki keterampilan tinggi, dan pekerja keras. Dalam melakukan kegiatannya, sebuah perusahaan dituntut memiliki

manajemen yang handal karena pihak manajemen mempunyai peranan penting demi keberlangsungan perusahaan ke depannya.

Begitu pentingnya peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu diperlukan sosok pimpinan yang dapat menjalankan fungsinya dengan benar agar semua elemen dalam sebuah organisasi tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Menurut Handoko (2016) dalam kenyataannya seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap moral dan kinerja, loyalitas kerja, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja terutama di taraf kinerja sebuah organisasi. Menurut Siregar et al., (2019) jika pegawai yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepemimpinan juga merupakan hal yang sangat penting bagi pengelolaan sumber daya manusia sebuah perusahaan karena sumber daya manusia merupakan sebuah aset penting bagi perusahaan yang dimana jika sumber daya manusianya berkualitas maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Oleh karena itu, penelitian ini akan di fokuskan pada gaya kepemimpinan yang di gunakan oleh Kepala Divisi Sumber Daya Manusia di PT Semen Baturaja. PT Semen Baturaja ini bergerak di bidang Industri semen yang terdapat di Pulau Sumatera. Berdasarkan *interview* yang penulis lakukan dengan salah seorang karyawan divisi SDM PT Semen Baturaja, bagian divisi SDM sudah memiliki pemimpin yang dapat mengambil tindakan dengan cepat dan tepat untuk beradaptasi dalam menghadapi berbagai situasi. Walaupun di masa pandemi dan sedang menjalani metode kerja

WFH, pimpinan divisi SDM PTSB tetap mengambil peranan penting untuk meningkatkan perkembangan intelektual bagi karyawannya dengan tetap mengadakan *inhouse training* maupun *public training* sepanjang tahun 2020.

Tabel 1.1 Data Pelatihan PT Semen Baturaja Setiap Divisi Tahun 2020

Bidang Pelatihan	Pelatihan	Peserta
Pengembangan Manajemen	19	101
Teknik dan Operasi	30	232
Keselamatan & Kesehatan Kerja	31	612
Sumber Daya Manusia	27	108
Pengawasan	5	8
Hukum & Kehumasan	13	152
Keuangan	3	5
Proccurement	1	2
Pemasaran & Distribusi	8	91
Teknologi Informasi	6	62
Umum & Lainnya	27	415
Total	170	1788

Sumber: PT Semen Baturaja (Persero) Tbk, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dijelaskan bahwa pada masa pandemi 2020, divisi SDM telah mengadakan sekitar 170 pelatihan yang terbagi menjadi 148 *inhouse training* dan 22 *public training*. Kegiatan ini di ikuti oleh 1788 peserta dengan capaian rata-rata 14,99 jam atau 124,92%. Hal ini menjadi menarik karena meskipun di tengah pandemi apa lagi sedang melakukan *work from home*, angka ini menunjukkan minat karyawan terhadap pengembangan diri mereka untuk tetap produktif dan efektif dalam bekerja cukup tinggi. Hal ini mempunyai pengaruh yang cukup baik bagi PT Semen Baturaja di mana menurut data internal dari divisi

SDM, PT Semen Baturaja mengalami peningkatan kinerja di masa pandemi 2020 sebesar 1,11% dengan rata-rata nilai kinerja 92,98 /orang/tahun.

Penilaian kinerja karyawan PT Semen Baturaja (Persero), Tbk dilakukan dengan penetapan sasaran tahunan organisasi yang mana sasaran tersebut dituangkan ke dalam KPI (*Key Performance Indicator*) masing-masing bidang. Karyawan harus bekerja secara fokus dan optimal agar hasil kerjanya memuaskan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau sesuai dengan KPI yang ditetapkan oleh perusahaan atau masing-masing divisi tempatnya bekerja. PT Semen Baturaja (Persero), Tbk juga sudah menerapkan Core Values AKHLAK sebagaimana dalam surat edaran Menteri BUMN Nomor: SE/7/MBU/07/2020 ke dalam KPI nya yang di mana nilai-nilai AKHLAK tersebut antara lain, Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif.

Tabel 1.2 Contoh KPI SDM PT Semen Baturaja (Persero), Tbk

KPI Division Human Resource and General Affair	Bobot
Laporan Tata Kelola SDM sesuai dengan timeline	9
Melaksanakan Pendidikan, pelatihan dan sertifikasi profesi	10
Talent Management System (Kamus Kompetensi)	7
Pelaksanaan Nilai Budaya Perusahaan (<i>Core Values</i> AKHLAK)	10
Poin Knowledge Management	10
Pelayanan Fasilitas Kesejahteraan & Personil Karyawan	10
Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja	7

Sumber : PT Semen Baturaja (Persero), Tbk (2020) Diolah

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat di lihat bahwa kinerja karyawan di ukur dari KPI per-bobot. Bobot dari laporan tata kelola SDM senilai 9 poin, pelaksanaan pelatihan, pendidikan dan sertifikasi profesi senilai 10 poin, penerapan kamus kompetensi sebesar 7 poin, pelaksanaan nilai AKHLAK senilai 10 poin, pelaksanaan *knowledge management* senilai 10 poin, pelayanan fasilitas kesejahteraan senilai 10 poin, dan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja senilai 7 poin.

Tabel 1.3 Rekap Nilai Kinerja Karyawan Divisi SDM PT Semen Baturaja (Persero) Tbk Pada Tahun 2017 sampai dengan 2021

Tahun	Rata – rata Nilai Kinerja / Orang/ Tahun	Keterangan
2017	93,8	
2018	83,5	Turun dari tahun sebelumnya
2019	76,5	Turun dari tahun sebelumnya
2020	98,3	Naik dari tahun sebelumnya
2021	88,6	Turun dari tahun sebelumnya
Total	88,4	

Sumber Data : PT Semen Baturaja (Persero), Tbk (2021) Diolah

Berdasarkan Tabel 1.3 dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada divisi SDM PT Semen Baturaja (Persero), Tbk tahun 2020 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya dengan nilai kinerja rata-rata 98,3/orang/tahun. Namun pada tahun 2021 kinerja karyawan kembali menurun dengan nilai kinerja rata-rata 88,6 /orang/tahun. Pimpinan divisi SDM PT Semen Baturaja (Persero), Tbk pada tahun 2021 tetap menerapkan indikator pengembangan intelektual namun tidak di imbangi dengan pertimbangan individual.

Tabel 1.4 Data Pelatihan PT Semen Baturaja Tiap Divisi Tahun 2021

Bidang Pelatihan	Pelatihan	Peserta
Pengembangan Manajemen	39	139
Teknik dan Operasi	76	1085
Keselamatan & Kesehatan Kerja	32	795
Sumber Daya Manusia	38	1271
Pengawasan	21	376
Hukum dan Kehumasan	13	409
Kuangan	17	39
Proccerement	2	2
Pemasaran & Distribusi	16	60
Teknologi Informasi	29	403
Umum & Lainnya	29	181
Total	312	4760

Sumber: PT Semen Baturaja (Persero) Tbk, 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa pelatihan yang diadakan divisi SDM PT Semen Baturaja (Persero), Tbk meningkat dari tahun 2020, yaitu di tahun 2021 dilaksanakan sebanyak 313 pelatihan dengan 307 *inhouse training* dan 6 *public training* dengan capaian rata-rata 39,26 jam atau 157,04%. Terdapat ketidakseimbangan antara kenaikan minat karyawan terhadap pengembangan intelektual dengan nilai kinerja karyawan. Minat karyawan terhadap pelatihan di tahun 2021 meningkat sementara kinerja karyawan menurun. Selain itu juga, di tahun 2021 PT Semen Baturaja (Persero), Tbk juga menjalankan metode kerja *hybrid* yang pada umumnya karyawan kembali lebih banyak bekerja di kantor daripada di rumah seperti tahun 2020. Menurut wawancara penulis dengan salah satu staf divisi SDM, banyaknya *inhouse training* yang diselenggarakan menambah beban kerja para karyawan. Hal ini diperkuat dengan teori dari Kasmir (2016) bahwa kemampuan sumber daya manusia harus teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas dan kualitasnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu Sabaruddinsah (2022) bahwa kepemimpinan transformasional ini mempunyai peran penting dalam memengaruhi psikologis bawahannya. Menurut Yani (2021) bahwa penerapan kepemimpinan transformasional harus diberlakukan masing – masing level sesuai dengan tingkat pengetahuan karyawan. Menurut Lestari (2021) kepemimpinan transformasional sangat penting diperhatikan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Namun juga menurut Arifudin (2021) bahwa kepemimpinan transformasional ini tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan karena kebutuhan karyawan lebih tinggi dan kepemimpinan transformasional tidak mampu membawa perubahan yang mendasar bagi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam bagaimanakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Semen Baturaja. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM Pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk.”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Semen Baturaja (Persero), Tbk pada Divisi SDM?

1.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang masalah yang di ungkapkan, penulis bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (Persero), Tbk pada Divisi SDM.

1.4 Manfaat

Penelitian ini memiliki manfaat yaitu:

a. Manfaat Teoretis

Penelitian ini bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional.

b. Manfaat Praktis

a) Untuk Akademisi, penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan divisi SDM PT Semen Baturaja.

b) Untuk Perusahaan, penelitian ini dapat menjadi referensi informasi bagi manajemen PT Semen Baturaja (Persero), Tbk apakah gaya kepemimpinan transformasional sudah diterapkan oleh pihak manajemen terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaturrahman, Kamila Syahida, dan Dr.Ida Nurnida. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung *the Influence of Transformational Leadership Style on Employee Performance in Human Resources Division PT Pos Indonesia Branch B.*” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53 (9): 6.
- Amiroh, Umdatul, N Rachma, dan Alfian Budi Primanto. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mulia Abadi Kota Pasuruan.” *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Unisma* 10 (13).
- Amri, Ricky Fabiano, Suharnomo Suharnomo, Dan Edy Rahardja. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Pada PT. Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang).”
- Arifudin, Opan -, Yayan - Sofyan, Fenny Damayanti Rusmana, dan Rahman - Tanjung. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan Bri Syariah Subang.” *Jurnal Makro Manajemen* 5 (2): 157–63.
- Asbari, Masduki, Dewiana Novitasari, Nelson Silitonga, Didi Sutardi, dan Gazali. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator.” *Jurnal Manajemen* 10 (2): 84–99. <https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2371>.
- Basri, Edo Kurniawan, Serlin Serang, dan Aryati Arfah. 2021. “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Bahana Mitra Wajo di makassar.” *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen* 5 (2): 186–213. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/view/5900>.
- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif Cipta*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B.M. 1995. *Concept of leadership*. Diedit oleh J.L. and J.W. Newstrom (eds.) In Pierce. Leaders an. Boston.
- Cahyandani, Pramita Trisnaning. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 9 (1): 19–27. <https://doi.org/10.26740/JIM.V9N1.P19-27>.

- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edward, Ronny. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA* 8 (1): 56–63.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiwaluyo, Donni, dan Solikin M. Juhro. 2020. "Transformasional Leadership dalam Perspektif Historis Teori Kepemimpinan." In *Transformasional Leadership: Konsep, Pendekatan, dan Implikasi Pada Pembangunan*, diedit oleh Solikin M. Juhro, 2 ed. Jakarta: Bank Indonesia Institute.
- Handoko, T Hani. 2016. *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia / T. Hani Handoko*. BPFE.
- Hasan, dan M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Iqbal, N., Anwar. S., Haider, N. 2015. "Effect of Leadership Style on Employee Performance." *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5 (5).
- Italiani, Fanni Adhistya. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk." *BISMA (Bisnis dan Manajemen)* 6 (1): 11. <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p11-18>.
- Jiang, Weiping, Xianbo Zhao, dan Jiongbin Ni. 2017. "The Impact of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior." *Sustainability* 9 (9): 1567. <https://doi.org/10.3390/su9091567>.
- Kartikaningdyah, Ely, dan Nurul Kameliza Utami. 2018a. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Ocb)." *Journal of Applied Business Administration* 1 (2): 256–69. <https://doi.org/10.30871/jaba.v1i2.618>.
- Kusuma, Chandra. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X." *Universitas Negeri Jakarta*.
- Lensufiie, T. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Bandung: Erlangga.

- Lestari, Cindy Indri, dan Desi Tri Kurniawati. 2021. "Pengaruh Jenjang Karier Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Ntb Syariah, Cabang Pejangik." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 9 (2).
- Mahendra, K., dan N. Mujiati. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulizar. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda." *Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 1 (1): 58–65.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia. <https://doi.org/2634>.
- Ningsih, Setia, dan Hendra Dukalang. 2019. "Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda." *Jambura Journal of Mathematics* 1.
- Patria, Putri, dan Endri Sentosa. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines." *Ikra-Ith Ekonomika* 5 (2): 37–46.
- Prabowo, Thoni Setyo, Noermijati Noermijati, dan Dodi Wirawan Irawanto. 2018. "The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 16 (1): 171–78. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.20>.
- Praindo, Arisetia. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cv. Anugerah Gusti Di Denpasar-Bali." *Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang*, Agustus.
- Purwanti, Andes, ; Zunaidah, Yuliansyah M Diah, dan Marlina Widiyanti. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polda Sumatera Selatan." *The Manager Review*. Vol. 2. <https://doi.org/10.33369/MR.2.1.%P>.
- Putra, Rizky. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan." *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* 5 (2): 40–47. <https://doi.org/10.51263/jameb.v5i2.124>.

- Ramadhan, Hedy Prastiyani, dan Tri Andjarwati. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Alkes PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo." *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali.
- Robbins, P. S. 2015. *Perilaku Organisasi*. Sixteenth. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. S. 2016. *Perilaku Organisasi*. 12 ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabaruddinsah, dan Neng Asiah. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Culture Control dan Komitmen Organisasi." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 5 (1): 411–25.
- Siregar, Lina Dameria, Badia Perizade, dan Supardi A. Bakri. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* 17 (4): 185–92. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs/article/view/12111>.
- Sri Suranta. 2012. "Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis." *Jurnal Empirika* 15 (2).
- Sugiyono, Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulianti, Diana, K Tobing, dan Muh Syaiful. 2018. "The Influence Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Work Motivation And Employee Performance At The State Property Service Office And Auction In East Java Province." *International Journal of Business and Commerce* 5 (06): 37–48. www.ijbcnet.com.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyanto, Umar Yeni, dan Mu'ah Mu'ah. 2019. "Transformational Leadership :Gaya Kepemimpinan Millennial Di Era Industri 4.0." *Working Papers of Innovation in Economics* 0 (0).
- Widayati, Catur, Thea H. Rahardjo, dan Melly Febriyanti. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi TEerhadap

Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi* 22 (3).

Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia.

Wirawan. 2014. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. 2 ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yani, Irma. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut KC Syariah Medan,” September.

Yani, Maryani, Arif Rahman Saleh, Niar Yuniarsih, Darwis Sunandar, Yuli Rohmalia, Musa Hubeis, dan Amir Tengku Ramly. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan.” *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana* 1 (2).

Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Ke-7. Jakarta: Indeks.