



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di PT Anugerah Berkah Industri

Mochamad Dio Putra Dharmawan^{1*}, Badawi², Sylvani³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Cirebon, 45153, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: mochdioputradharmawan@gmail.com

Diterima: 20-08-2025 | Disetujui: 29-08-2025 | Diterbitkan: 31-08-2025

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the significant partial and simultaneous influence of transformational leadership and job characteristics on employee performance at PT Anugerah Berkah Industri. This research employs a quantitative approach with a case study method, and the data were collected through questionnaires. The population of this study consists of 30 employees of PT Anugerah Berkah Industri. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 22 software. The results of this study indicate that there is a significant partial effect of transformational leadership and job characteristics on employee performance, as well as a simultaneous influence of transformational leadership and job characteristics on employee performance at PT Anugerah Berkah Industri.

Keywords: Transformational Leadership, Job Characteristics, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Anugerah Berkah Industri. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian bersifat studi kasus dan pengumpulan datanya dengan menyebar kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah para pegawai di PT Anugerah Berkah Industri yang berjumlah 30 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 22. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan parsial antara kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan serta terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Anugerah Berkah Industri.

Katakunci: Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Mochamad Dio Putra Dharmawan, Badawi, B., & Sylvani, S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di PT Anugerah Berkah Industri. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1232-1247. <https://doi.org/10.63822/6d82dn55>

PENDAHULUAN

Industri kesehatan di Indonesia telah mengalami kemajuan yang signifikan dalam beberapa tahun belakangan ini. Produk-produk lokal kini berhasil menguasai 48% dari total pangsa pasar alat kesehatan nasional, menunjukkan peningkatan yang berarti di bandingkan tahun-tahun sebelumnya. Pertumbuhan ini didorong oleh kebutuhan masyarakat yang semakin tinggi akan layanan kesehatan, dukungan kebijakan pemerintah untuk industri dalam negeri, serta dalam teknologi medis.

PT Anugerah Berkah Industri berkomitmen dalam menghasilkan produk kesehatan berpresisi tinggi, seperti Alat Pengukur Tekanan Darah (Tensimeter) serta komponen medis berbahan karet alami dan sintetis yang bebas iritasi (Latex-Free). PT Anugerah Berkah Industri berdiri pada tahun 2016 merupakan produsen dan eksportir alat kesehatan, menghadapi kesulitan untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan produksi dan ekspansi perusahaan. Perusahaan alat kesehatan harus terus mengikuti perkembangan pasar global, inovasi teknologi, dan regulasi ketat selama proses produksi dan ekspor untuk mengikuti perkembangan industri. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada seberapa baik kepemimpinan mengarahkan, memotivasi, dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian target kinerja sebuah perusahaan. Namun, kinerja karyawan pada PT. Anugerah Berkah Industri menunjukkan penurunan, terutama dalam aspek kedisiplinan kerja dan loyalitas karyawan. Berdasarkan rekapitulasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Berkah Industri tahun 2024, telah dilakukan penilaian terhadap dua indikator perilaku kerja utama diantaranya adalah Kedisiplinan dan Loyalitas karyawan, dengan batas ambang (cut off point) sebesar 95% sebagai standar penilaian kinerja karyawan. Diketahui masih adanya ketidakteraturan dalam memenuhi jam kerja, keterlambatan, atau ketidakpatuhan dalam memenuhi peraturan kerja. Berdasarkan hasil survei wawancara yang dilakukan pada 7 orang karyawan yang dibawah standar kriteria penilaian menyatakan bahwa penyebab penurunan tingkat kedisiplinan mereka disebabkan oleh keteladanan waktu dan komitmen dari atasan belum konsisten, sehingga kurangnya dorongan moral yang kuat bagi karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang telah disebarakan pada 30 karyawan PT. Anugerah Berkah Industri.

Berdasarkan hasil survei kuesioner pada 30 karyawan sebagian besar menyatakan tidak setuju dengan pernyataan pemimpin menjadi panutan yang dapat diteladani, dikarenakan Kurangnya integritas atau etika dalam perilaku sehari-hari pemimpin seperti terlambat dalam menghadiri suatu forum diskusi atau rapat yang akan dilaksanakan. Menurut (Handoko, 2016), dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Selain kepemimpinan, karakteristik pekerjaan juga menjadi faktor penting menentukan motivasi dan kinerja karyawan. Model karakteristik pekerjaan dari Hackman dan Oldham (1976) menekankan bahwa desain pekerjaan yang mengandung variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan hasil kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan yang di PT. Anugerah Berkah Industri juga menunjukkan adanya permasalahan yang ditunjukkan pada hasil survei kuesioner yang disebarakan kepada 30 karyawan PT. Anugerah Berkah Industri

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar kepada karyawan PT Anugerah Berkah Industri, ditemukan beberapa permasalahan utama terkait karakteristik pekerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan paling menonjol adalah sebagian besar karyawan menyatakan tidak memahami dengan jelas apa yang menjadi tugas. Sebagian besar karyawan (sekitar 70%) merasa tidak memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan ketidakefisienan kerja, miskomunikasi, dan konflik peran dalam tim. Kemungkinan disebabkan oleh Kurangnya pelatihan atau onboarding awal, jobdesk tidak di perbaharui atau tidak di sosialisasikan secara efektif.

Selain itu, Sekitar 1/3 karyawan masih merasa belum bisa bekerja mandiri tanpa banyak supervisi. Ini menunjukkan adanya ketergantungan terhadap atasan atau belum percaya diri dalam mengambil keputusan sendiri. Disebabkan karena takut membuat kesalahan karena minimnya ruang toleransi terhadap kegagalan dan belum adanya sistem alur proses kerja yang jelas.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan mempengaruhi seberapa baik karyawan bekerja di PT Anugerah Berkah Industri. Hasilnya diharapkan dapat membantu dalam menciptakan metode kepemimpinan yang lebih baik dan desain pekerjaan yang lebih optimal untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan daya saing perusahaan di industri alat kesehatan. Hal itu yang menjadi persoalan ketika ketidakselarasan antara kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan juga menjadi faktor penghambat, karena struktur pekerjaan yang terlalu kaku dapat menghambat efektivitas kepemimpinan. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara kepemimpinan transformasional dan desain pekerjaan yang mendukung agar kinerja karyawan dapat optimal. Berdasarkan atas persoalan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANUGERAH BERKAH INDUSTRI"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugerah Berkah Industri yang berjumlah 30 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Nonprobability Sampling dengan sampel yang jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

Penelitian ini akan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang akan disebar kepada responden di PT. Anugerah Berkah Industri. Dalam teknik pengumpulan data kuesioner di penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2023), Skala Likert digunakan sebagai alat untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial tersebut telah ditentukan secara spesifik oleh peneliti dan kemudian disebut sebagai variabel penelitian. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan perangkat

lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 22 untuk keperluan analisis. Sementara itu, data disajikan dalam bentuk tabel. Penelitian ini menerapkan metode analisis kuantitatif dengan teknik regresi linear berganda serta pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Valliditas

Dalam uji ini untuk menentukan terlebih dahulu Nilai r tabel pada uji validitas yaitu dengan rumus derajat kebebasan:

$$df=n-2$$

$$df=30-2$$

$$df=28$$

Maka r tabel yang diperoleh dengan taraf 5% (two tailed) sebesar $\approx 0,361$.

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang disajikan pada Tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) seluruh indikator (X1.1 – X1.4) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,361). Sebagai contoh, indikator X1.1 memiliki nilai r hitung sebesar 0,797, X1.2 sebesar 0,745, X1.3 sebesar 0,632, dan X1.4 sebesar 0,684. Dengan demikian, semua indikator variabel Kepemimpinan Transformasional dinyatakan valid.

Selanjutnya, pada variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) yang terdiri dari lima indikator, hasil pengujian menunjukkan nilai r hitung X2.1 sebesar 0,552, X2.2 sebesar 0,547, X2.3 sebesar 0,535, X2.4 sebesar 0,711, dan X2.5 sebesar 0,706. Semua nilai tersebut lebih besar dari r tabel (0,361), sehingga seluruh indikator pada variabel Karakteristik Pekerjaan dinyatakan valid.

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari tujuh indikator, diperoleh hasil r hitung Y1 sebesar 0,659, Y2 sebesar 0,744, Y3 sebesar 0,631, Y4 sebesar 0,786, Y5 sebesar 0,611, Y6 sebesar 0,730, dan Y7 sebesar 0,682. Semua indikator tersebut memiliki nilai lebih besar dari r tabel (0,361), sehingga dapat dinyatakan valid.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item instrumen penelitian mampu mengukur konstruk yang diteliti dengan baik, sehingga layak untuk digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:46), suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Jika nilai Cronbach's Alpha di bawah 0,60, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel. Dengan demikian, semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha yang mendekati 1, maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitas instrumen penelitian yang digunakan

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,679	Reliabel
Karateristik Pekerjaan (X2)	0,587	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,810	Reliabel

Sumber: Data yang telah diolah (SPSS), 2025

Hasil Uji Normalitas

Dalam pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis statistik. Didalam uji normalitas menghasilkan uji statistik yang terdapat pada tabel Kolmogorov Smirnov Test. Berikut tabel Kolmogorov Smirnov Test:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42116488
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.054
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel hasil pengujian normalitas data pada sampel sebanyak 30 responden menunjukkan bahwa untuk pengujian variable kepemimpinan transformasional, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan berdistribusi normal. Dengan nilai Asymp. Sig.(2-tailed) adalah 0,200 dapat disimpulkan bahwa distribusi dalam penelitian ini berdistribusi normal karena memiliki nilai lebih besar dari 0.05

Hasil Uji Multikoleniaritas

Gejala multikoleniaritas terjadi apabila dalam suatu persamaan regresi terdapat hubungan yang kuat antara variabel-variabel bebas. Agar dapat mengetahui gejala multikoleniaritas dapat dilakukan dengan melihat angka tolerance (R^2) dan VIF (RUMUS). Dimana bila nilai VIF yang diperoleh > 10 berarti terjadi gejala multikoleniaritas dan sebaliknya bila diperoleh nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikoleniaritas (Ghozali, 2018). Berikut hasil pengujian multikoleniaritas:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.012	3.465		-.292	.772		
Kepeimpinan Transformasional (X1)	.781	.242	.416	3.222	.003	.698	1.432

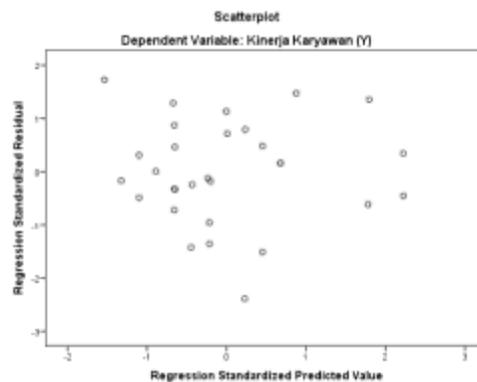
Karakteristik Pekerjaan (X2)	.805	.198	.524	4.062	.000	.698	1.432
---------------------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel analisis diatas diperoleh nilai tolerance X1 (0,698) dan X2 (0,698) > 0,100 sedangkan nilai VIF X1 (1,432) dan X2 (1,432) < 10,00 maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dalam pengujian asumsi klasik adalah uji heteroskedastisitas. Pendekatan yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable dependen (Z-PRED) dengan residualnya (SRESID) (Ghozali, 2012). Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot antara (SRESID) dan (Z-PRED), dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dengan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Hasil dari uji heteroskedastisitas adalah penyebaran titik scatterplot yang tampak pada gambar berikut ini:



Dari gambar 4.4 menunjukkan penyebaran titik-titik secara acak serta tersebar keatas maupun kebawah angka 0 pada sumbu Y yang menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut. Menurut Ghozali (2012) tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Disebut homoskedastisitas jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, sedangkan disebut heteroskedastisitas jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas bisa di uji statistik menggunakan uji glejser dengan keterangan jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansi < 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut tabel hasil uji heteroskedastisitas:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.251	2.093		.598	.555
Kepeimpinan Transformasional (X1)	.095	.147	.148	.647	.523
Karakteristik Pekerjaan (X2)	-.047	.120	-.090	-.393	.697

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas diperoleh nilai sig X1 (0,523) dan X2 (0,697) > 0,05 maka disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018), kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai DW adalah sebagai berikut:

1. Jika $DW < dL \rightarrow$ terdapat autokorelasi positif
2. Jika $DW > (4 - dL) \rightarrow$ terdapat autokorelasi negatif
3. Jika $dL < DW < dU \rightarrow$ tidak dapat disimpulkan
4. Jika $dU < DW < (4 - dU) \rightarrow$ tidak ada autokorelasi
5. Jika $(4 - dU) < DW < (4 - dL) \rightarrow$ tidak dapat disimpulkan

Diketahui:

$dL = 1,2837$

$dU = 1,5666$

$4 - dU = 2,4334$

$4 - dL = 2,7163$

Nilai dL dan dU diperoleh dari tabel Durbin-Watson berdasarkan jumlah sampel (n=30) dan jumlah variabel bebas (k=2).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 ^a	.659	.633	2.31837	2.094

a. Predictors: (Constant), LAG_X2, LAG_X1

b. Dependent Variable: LAG_Y

Berdasarkan hasil output tabel Model Summary, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson Berdasarkan hasil pada Tabel Model Summary, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,094.

$DU < DW < 4-DU = 1,5666 < 2,094 < 2,4334$

Hasil perhitungan yang didapat, membuktikan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

Hasil Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2016), uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen dan dependen. Uji ini penting dilakukan sebagai syarat dalam analisis regresi linier. Uji linearitas dilakukan dengan analisis varians (ANOVA), dan hubungan dikatakan linier jika signifikansi linearitas $< 0,05$ dan signifikansi penyimpangan dari linearitas $> 0,05$.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)* Kepeimpinan Transformasi onal (X1)	Between Groups	(Combined)	366.821	8	45.853	5.491	.001
		Linearity	268.255	1	268.255	32.127	.000
		Deviation from Linearity	98.567	7	14.081	1.686	.167
	Within Groups		175.345	21	8.350		
Total			542.167	29			

Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai signifikansi pada uji linearitas sebesar $0,000 < (0,05)$, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen (X1) dan variabel dependen (Y).

Selain itu, nilai signifikansi untuk penyimpangan dari linearitas (deviation from linearity) adalah $0,167 > (0,05)$, yang berarti tidak terdapat penyimpangan dari hubungan linier tersebut.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Karakteristik Pekerjaan (X2)	Between Groups	(Combined)	351.917	9	39.102	4.111	.004
		Linearity	306.806	1	306.806	32.253	.000
		Deviation from Linearity	45.111	8	5.639	.593	.772
	Within Groups		190.250	20	9.513		
Total			542.167	29			

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai signifikansi pada bagian Linearity sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang

signifikan antara variabel X2 dan Y. Selain itu, nilai signifikansi pada bagian Deviation from Linearity sebesar 0,772, lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear antara Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bersifat linear dan model regresi linear dapat digunakan untuk menganalisis hubungan kedua variabel tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2), memiliki hubungan linear dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi linear.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah penyelidikan dimana bermaksud untuk membuktikan ada ataupun tidak pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut adalah bentuk pemodelan yang digunakan dalam penelitian ini:

$$[Y=a+b] _1 X_1+b_2 X_2+ \dots+b_n X_n$$

Y = variabel terikat

a = konstanta (Nilai tetap)

b1,b2 = koefisien regresi (Nilai pendugaan)

X1 = Kepemimpinana Transformasional

X2 = Karakteristik Pekerjaan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.012	3.465		-.292	.772
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.781	.242	.416	3.222	.003
Karakteristik Pekerjaan (X2)	.805	.198	.524	4.062	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Rumus:

$$Y= -1,012 + 0,781X_1 + 0,805X_2$$

Konstanta sebesar -1.012, hal ini menunjukkan bahwa apabila X1 dan X2 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap -1,012. Berdasarkan variabel X1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki koefisien regresi positif dengan nila 0.781, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 point maka akan terjadi peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,781

Berdasarkan variabel X2 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki koefisien regresi positif dengan nila 0.805, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 point maka akan terjadi peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,805.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.686	.663	2.509

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Organisasi (X2), Kepeimpinan Transformasional (X1)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,686 yang berarti variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 68,6%, sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,663 menunjukkan bahwa model regresi cukup stabil dan baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Sementara itu, nilai R sebesar 0,829 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan secara simultan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Anugerah Berkah Industri.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel berdasarkan parsial berdampak signifikan pada variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $sig < 0,05$ dimana H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel terkait.

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $sig > 0,05$ dimana H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. Hal tersebut menjelaskan tidak terdapat keterkaitan secara signifikan dari variabel terkait.

Hipotesis

H1 = Dugaan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 = Dugaan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.755	3.939		1.207	.237
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	1.323	.253	.703	5.237	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas di peroleh nilai t hitung (5,237) t table (2,048) dan sig (0,000) < 0,05 maka disimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. H1 diterima dan H0 ditolak.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.893	3.397		1.440	.161
	Karakteristik Pekerjaan (X2)	1.156	.191	.752	6.041	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas di peroleh nilai t hitung (6,041) t table (2,048) dan sig (0,000) < 0,05 maka disimpulkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. H2 diterima dan H0 ditolak.

Uji F (Simultan)

Uji F Menunjukkan apakah dari variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika sig < 0,05 atau f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap Y
2. Jika sig > 0,05 atau f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

H3 = Dugaan kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.s
Regression	372.168	2	186.084	29.555	.000 ^b
Residual	169.999	27	6.296		
Total	542.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan (X2), Kepeimpinan Transformasional (X1)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, didapatkan f hitung (29,555) > f table (3,35) dan nilai sig (0,000) < (0,05). Maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sehingga H3 diterima dan H0 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Berkah Industri. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan perusahaan, maka

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di PT Anugerah Berkah Industri

(Dharmawan, et al.)

semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila kepemimpinan transformasional tidak berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan juga cenderung menurun.

Kepemimpinan transformasional sendiri merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan inspirasi, motivasi, serta dorongan kepada bawahan agar mampu bekerja melebihi standar yang ditentukan. Menurut Bass & Avolio (1994), kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Keempat dimensi tersebut secara bersama-sama mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, menumbuhkan rasa percaya diri karyawan, serta mendorong mereka untuk bekerja dengan optimal.

Dalam konteks PT. Anugerah Berkah Industri, keberadaan pemimpin yang mampu memberikan teladan, mengkomunikasikan visi yang jelas, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan karyawan terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja. Hal ini terlihat dari hasil analisis data kuesioner, di mana indikator kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan indikator kinerja karyawan, seperti ketepatan waktu, disiplin, kualitas hasil kerja, dan tanggung jawab. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor penting yang dapat mengatasi permasalahan rendahnya kedisiplinan dan loyalitas sebagian karyawan sebagaimana teridentifikasi pada hasil survei internal perusahaan.

Hasil penelitian ini juga memperkuat pendapat Bass (1985) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu mengubah nilai, keyakinan, serta tujuan karyawan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan penuh komitmen demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan tidak hanya melihat pekerjaan sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai bentuk kontribusi nyata terhadap visi perusahaan. Dengan adanya motivasi dan inspirasi dari pemimpin, karyawan lebih bersemangat, lebih kreatif, dan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Selain itu, penelitian ini sejalan dengan temuan Pratiwi & Amin (2024) serta Saputra (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada berbagai sektor industri. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional bersifat universal, sehingga dapat diterapkan di berbagai jenis organisasi, termasuk perusahaan manufaktur alat kesehatan seperti PT. Anugerah Berkah Industri.

Secara teoritis, kepemimpinan transformasional juga terbukti mampu meningkatkan intrinsic motivation karyawan. Karyawan yang merasa didukung, diperhatikan, dan diberdayakan akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional bukan hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga menciptakan kondisi psikologis positif yang berkelanjutan di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Berkah Industri, diterima. Hasil ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan kinerja karyawan yang tinggi serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif.

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Berkah Industri. Hal ini berarti semakin baik desain pekerjaan yang mencakup variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Sebaliknya, apabila pekerjaan dirancang dengan pola yang terlalu kaku, kurang memiliki kejelasan, serta minim memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang, maka hal tersebut berpotensi menurunkan motivasi dan berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

Menurut Hackman & Oldham (1980), karakteristik pekerjaan adalah kondisi khusus yang melekat pada suatu pekerjaan, yang meliputi keragaman keterampilan, identitas tugas, arti penting tugas, otonomi, dan umpan balik. Kelima dimensi ini secara simultan mampu membentuk persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna, memberi tanggung jawab, serta memberikan informasi langsung terkait hasil kerja. Ketika karyawan merasa pekerjaannya bermakna dan menantang, mereka akan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Dalam konteks PT. Anugerah Berkah Industri, hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa kurang memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Hal ini dapat menimbulkan ketidakefisienan kerja, miskomunikasi, dan rasa jenuh. Namun, ketika perusahaan memberikan desain pekerjaan yang lebih jelas dan menekankan variasi keterampilan serta adanya dukungan dari atasan, karyawan menjadi lebih termotivasi, mampu bekerja secara mandiri, dan merasa pekerjaannya berdampak penting bagi perusahaan. Kondisi tersebut secara langsung meningkatkan disiplin, produktivitas, serta kualitas hasil kerja.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins (2006), yang menyatakan bahwa pekerjaan dengan desain yang baik mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Nur Aminin & Rijanti (2022) serta Fatma (2017) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena memberikan rasa tanggung jawab, arti penting, serta kesempatan bagi karyawan untuk mengaplikasikan keterampilan mereka secara optimal.

Selain meningkatkan motivasi intrinsik, karakteristik pekerjaan juga mampu memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasakan kejelasan peran, memperoleh umpan balik yang jelas, serta memiliki kebebasan dalam bekerja akan lebih loyal terhadap perusahaan. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Berkah Industri, diterima. Hal ini membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan yang baik merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal, dan perlu mendapat perhatian serius dari manajemen perusahaan.

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.

Anugerah Berkah Industri. Hal ini berarti bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan yang inspiratif dan desain pekerjaan yang baik mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara lebih optimal dibandingkan jika hanya salah satu faktor saja yang diperhatikan.

Kepemimpinan transformasional berperan dalam membangun motivasi, memberikan inspirasi, serta menjadi teladan bagi karyawan. Sementara itu, karakteristik pekerjaan berperan dalam menciptakan kejelasan peran, memberikan otonomi, variasi tugas, serta umpan balik yang jelas. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Ketika pemimpin mampu memberikan arah yang jelas sekaligus mendukung kebutuhan individu karyawan, dan pada saat yang sama pekerjaan dirancang dengan baik, maka karyawan akan merasa lebih bersemangat, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, serta terdorong untuk bekerja dengan lebih disiplin dan bertanggung jawab.

Dalam konteks PT. Anugerah Berkah Industri, kondisi ini sangat relevan. Berdasarkan hasil survei awal, beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya keteladanan dari pimpinan serta ketidakjelasan dalam pembagian tugas. Dua masalah ini merupakan contoh nyata bahwa kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan tidak dapat dipisahkan. Pemimpin yang baik tanpa didukung oleh desain pekerjaan yang jelas akan sulit memaksimalkan kinerja bawahan. Sebaliknya, desain pekerjaan yang baik tanpa kepemimpinan yang inspiratif akan membuat karyawan kehilangan motivasi. Oleh karena itu, kombinasi keduanya menjadi faktor penting yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan di berbagai perusahaan manufaktur, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas (Prasasti et al., 2022; Jimea et al., 2024). Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa pemimpin yang mampu memberdayakan karyawan dan mendukung pekerjaan yang dirancang dengan baik akan menciptakan hasil kerja yang lebih efektif, efisien, dan berkualitas.

Selain itu, dari perspektif teori, hasil ini mendukung model Job Characteristics Model dari Hackman & Oldham (1980) dan teori kepemimpinan Bass (1985), yang menyatakan bahwa kinerja terbaik karyawan dapat dicapai jika mereka bekerja dalam lingkungan yang bermakna (*meaningful work*), memiliki otonomi (*responsibility for outcomes*), serta memperoleh umpan balik yang jelas (*knowledge of results*), dengan dukungan kepemimpinan yang menginspirasi. Artinya, pengaruh kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan bukan hanya bersifat parsial, tetapi juga bersifat sinergis, karena keduanya bersama-sama menciptakan kondisi psikologis positif yang mendorong peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Berkah Industri, diterima. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi kepemimpinan yang inspiratif dan desain pekerjaan yang baik merupakan faktor kunci dalam membangun kinerja karyawan yang optimal, serta mendukung keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan industri alat kesehatan yang semakin kompetitif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, perhatian individual, motivasi, serta keteladanan terbukti mendorong peningkatan semangat kerja, kedisiplinan, serta loyalitas karyawan di PT Anugerah Berkah Industri. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki peran penting dalam membangun iklim kerja yang lebih produktif dan kondusif.

Selain itu, karakteristik pekerjaan menunjukkan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan kepemimpinan transformasional. Faktor-faktor seperti kejelasan uraian tugas (job description), tingkat otonomi kerja, pemberian umpan balik, serta keterlibatan karyawan dalam keseluruhan proses pekerjaan terbukti menjadi penentu utama dalam pencapaian hasil kerja. Dengan adanya kejelasan peran dan tanggung jawab, karyawan mampu bekerja lebih efektif serta memiliki motivasi yang lebih tinggi.

Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 68,6% dengan tingkat signifikansi $F < 0,05$. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan oleh keseimbangan antara gaya kepemimpinan yang tepat dengan desain pekerjaan yang baik dan jelas.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menemukan beberapa kelemahan yang masih perlu diperhatikan perusahaan. Sebagian besar karyawan belum memahami tugas dan tanggung jawabnya secara jelas akibat kurang optimalnya sistem pelatihan awal dan sosialisasi job description. Selain itu, keteladanan pimpinan, khususnya dalam hal kedisiplinan dan kehadiran, masih kurang sehingga menurunkan motivasi kerja karyawan. Model kerja yang terlalu kaku juga terbukti menghambat kreativitas dan kemandirian, serta membatasi ruang inovasi yang sebenarnya dibutuhkan untuk mencapai kinerja optimal.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional melalui pelatihan kepemimpinan. Perusahaan perlu memberikan pelatihan rutin bagi manajer dan supervisor untuk mengasah kemampuan memberikan inspirasi, membangun motivasi tim, serta menjadi teladan yang disiplin.
2. Melakukan pembaruan dan sosialisasi job description secara berkala. Jobdesk setiap posisi harus dirancang ulang secara jelas, ringkas, dan relevan dengan kebutuhan operasional. Sosialisasi perlu dilakukan melalui orientasi kerja atau buku panduan kerja.
3. Menerapkan sistem kerja berbasis otonomi dan akuntabilitas. Memberi ruang bagi karyawan untuk mengambil keputusan teknis dalam pekerjaan mereka akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan inisiatif pribadi.
4. Membangun sistem umpan balik kerja yang sistematis dan cepat. Evaluasi berkala terhadap kinerja individu dan tim harus disertai umpan balik langsung dari atasan untuk memperkuat pengembangan diri karyawan.

5. Mendesain ulang struktur kerja agar tidak terlalu kaku. Perusahaan perlu meninjau ulang SOP dan sistem kerja yang terlalu birokratis, dan memberi kelonggaran dalam metode kerja selama target tetap tercapai.
6. Meningkatkan sistem reward dan pengakuan atas kinerja tinggi. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik perlu diberikan penghargaan, baik secara finansial maupun simbolik, agar termotivasi untuk terus berprestasi dan menjadi panutan bagi rekan kerja lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Nurdin, M., Erislan, & Ramli, S. (2023). *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)* (R. Sahabuddin (ed.); Pertama). Mitra Ilmu.
- Ashari, R. P., M, S. B. P., F, M. A. A., Nurisa, & Anshori, M. I. (2024). *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Karyawan yang Inovatif*. 1(2).
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. In *Transformational Leadership: Second Edition*. LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES. <https://www.taylorfrancis.com/books/9781135618896>
- Fauzan Algipari, M. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Fusion*, 03(09), 1353–1360.
- Hackman, J. R. (1980). WORK REDESIGN AND MOTIVATION. In *Professional Psychology: Research and Practice* (Vol. 1). <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445>
- Jimea, Mea, Azzahra, T. F., & Mulyana, A. R. (2024). *MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI PADA PT. RX JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 8(2), 1373–1388.
- Muliawan, P., Ulum, M., & Suhendar. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Intelletika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(2), 1–5. [http://repository.uin-suska.ac.id/59912/%0Ahttp://repository.uin-suska.ac.id/59912/1/SKRIPSI GABUNGAN.pdf](http://repository.uin-suska.ac.id/59912/%0Ahttp://repository.uin-suska.ac.id/59912/1/SKRIPSI%20GABUNGAN.pdf)
- Palgunanto, Y., Suparno, & Dwityanto, A. (2010). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berskala Psikologi*, 12(1), 66–73. <http://journals.ums.ac.id/index.php/indigenous/article/download/1608/1144>
- Prasasti, Intan. Ameli; Sitohang, Hesekiel; Fauziah, S. (2022). Prosiding Seminar Nasional Manajemen. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 1(2), 72–76. 38+Amelia+Intan+Prasasti+Hal+723-726
- Saputra, T. (2023). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(2), 16–19. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i2.2366>
- Sinar Pratiwi, L., & Amin, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Ratio Karunia Mulya. *Jurnal Inovasi Sains Dan Teknologi*, 1(1), 44–49. <https://doi.org/10.54622/jist.v1i1.275>
- Sugiyono, P. D. (2023). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D. In D. I. Sutopo (Ed.), *Sustainability (Switzerland)* (Edisi Kedu, Vol. 11, Issue 1). ALFABETA.