PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALMAHERA JAYA FERONIKEL MALUKU UTARA

(*THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, TRANSACTIONAL AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HALMAHERA JAYA FERONIKEL NORTH MALUKU*)

SKRIPSI

Oleh :

PETRA FRANCISCUS

2161201137

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALMAHERA JAYA FERONIKEL MALUKU UTARA

(***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, TRANSACTIONAL AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HALMAHERA JAYA FERONIKEL NORTH MALUKU***)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive

Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

OLEH :

PETRA FRANCISCUS

2161201137

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : PETRA FRANCISCUS

NIM : 2161201137

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL :PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALMAHERA JAYA FERONIKEL MALUKU UTARA

DISETUJUI:

PEMBIMBING I

Dr. Aznuriyandi, S.E., M.Si
NIDN. 1021088602

PEMBIMBING II

Lili Erti, S.E., M.M.
NIDN. 1028046101

DEKAN

Dr. Dini Oriasa, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA
NIDN. 1006067101

KETUA JURUSAN

Dr. Aznuriyandi, S.E, M.Si
NIDN. 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: PETRA FRANCISCUS
NIM	: 2161201137
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	:PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALMAHERA JAYA FERONIKEL MALUKU UTARA

DISETUJUI:

KETUA

Dr. Aznuriyandi, S.E, M.Si
NIDN. 1021088602

SEKRETARIS

Dr. Idel Waldelmi, SE.I, M.Si
NIDN. 1008078602

ANGGOTA

Dr. Aznuriyandi, S.E, M.Si
NIDN. 1021088602

Lili Erti, S.E., M.M.
NIDN. 1028046101

Safrul Rajab,S.E.,M.M.
NIDN. 1002076101

Dr. Afvan Aquino,S.E.,M.M.
NIDN. 1021087802

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALMAHERA JAYA FERONIKEL MALUKU UTARA

OLEH :

PETRA FRANCISCUS
2161201137

Penelitian ini dilakukan di PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan sampel sebanyak 98 responden ditentukan melalui rumus *Slovin* dengan *margin of error* 10%. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS Statistics 19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara sebesar 16,3%, dilihat dari nilai koefisien positif yaitu 0,163. (2) gaya kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara sebesar 14,4%, dilihat nilai koefisien positif yaitu 0,144. (3) motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara sebesar 27,4%, dilihat dari nilai koefisien positif yaitu 0,274. (4) gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara sebesar 81,90%, dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,819% sedangkan 18,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, TRANSACTIONAL AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HALMAHERA JAYA FERONIKEL NORTH MALUKU

By :

PETRA FRANCISCUS

2161201137

This research was conducted at PT Halmahera Jaya Feronikel North Maluku, to determine the effect of transformational leadership style, transactional, and work motivation on employee performance, with a sample of 98 respondents determined through the Slovin formula with a margin of error of 10%. The sampling technique used is simple random sampling. The results of this study indicate that (1) transformational leadership style partially has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Halmahera Jaya Feronikel North Maluku by 16.3%, seen from the positive coefficient value of 0.163. (2) transactional leadership style partially has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Halmahera Jaya Feronikel North Maluku by 14.4%, seen from the positive coefficient value of 0.144. (3) work motivation partially has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Halmahera Jaya Feronikel North Maluku by 27.4%, seen from the positive coefficient value of 0.274. (4) transformational leadership style, transactional and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Halmahera Jaya Feronikel North Maluku by 81.90%, it can be seen from the R Square value of 0.819% while the remaining 18.1% is influenced by other factors not discussed in this study.

Keywords: Transformational Leadership Style, Transactional, Work Motivation, and Employee Performance.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 26 Juni 2025

Pembuat Pernyataan

PETRA FRANCISCUS

2161201137

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasih karuniaNya peneliti dapat menyelesaikan karya ilmiah yaitu skripsi dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara"**.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Program Studi Strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lancang Kuning. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini mendapat banyak bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. My Best Friend, Tuhan Yesus. Terimakasih Tuhan untuk kasih karuniaMu dalam hidupku, khususnya selama proses perkuliahan anakMu ini. Dalam setiap proses yang penuh tantangan, Tuhan hadir menemaniku, memberi semangat baru, bahkan memberiku kekuatan dan jalan keluar untuk menyelesaikan semua ini, dan Tuhan mencukupkan semua kebutuhan yang kuperlukan selama perkuliahan ku ini. Terimakasih banyak Tuhan, Tuhan memang yang terbaik dalam hidupku. Semua pencapaian anakMu ini bukan karena kuat gagahku, tapi hanyalah karena kasih karuniaMu Bapa.
2. Bapak Dr. Junaidi, S.S., M. Hum, selaku Rektor Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E, S.H, M.M., M.H., CA., ACPA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.

4. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning dan selaku Dosen Pembimbing 1 saya yang telah memberikan arahan serta ilmu yang bermanfaat selama bimbingan dalam proses pengerjaan skripsi ini.
5. Ibu Lili Erti,S.E.,M.M., selaku dosen pembimbing II saya yang telah memberikan arahan serta ilmu yang bermanfaat selama bimbingan dalam proses pengerjaan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat bagi saya selama proses perkuliahan berlangsung.
7. Teruntuk kedua Orang Tuaku, Bapak Halomoan Situmorang dan Ibu Rita Uli Hutasoit terimakasih telah mendidik, menyemangati, memotivasi dan memberikan dukungan materill serta doa yang tidak pernah putus kepada anak-Mu ini untuk selalu berjuang dalam hal apapun, sehingga aku bisa selalu menjadi yang terbaik dan selangkah lebih maju dari kalian. Aku sampai dititik ini karena Bapak dan Mamak yang selalu berusaha, berjuang, dan bekerja keras demi anak-Mu menyandang gelar sarjana. Pak…, Mak…, gelar sarjana ini akan aku persembahkan untuk-Mu.
8. Teruntuk Saudaraku Mendiang Bang Wirman, Bang Tian dan Kak Ria, Yudi, dan Rehan, terimakasih atas dukungan dan dorongan dari kalian sehingga aku bisa sampai di titik ini. Dan juga aku berterimakasih kepada saudara sepupuku Bang John Mezer Alexander Situmeang selaku HRD di

PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara, terimakasih untuk dukungan dan bantuan nya bang, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

9. Teruntuk Doresly Handayanti Manalu, selaku *Support System* dan Pacar aku. Terimakasih Byby telah sama-sama berjuang, selalu menemani, serta terus selalu memberikan dukungan dan arahan yang baik selama proses perkuliahan berlangsung sampai pada tahap pengerjaan skripsi ini berlangsung, sehingga aku termotivasi untuk selalu bersemangat dalam mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini.

10. Teruntuk sahabatku Markus William Aritonang dan semua teman-temanku, terimakasih untuk motivasi kalian dalam proses pengerjaan dan penyusunan skripsi ini, serta terimakasih atas segala dukungan dan bantuan yang diberikan selama proses perkuliahan berlangsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan, kritik, dan saran yang membangun dari semua pihak. Atas masukan, kritik dan saran yang diberikan penulis ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 25 Juni 2025
Yang Membuat Pernyataan



PETRA FRANCISCUS
2161201137

DAFTAR ISI

ABSTRAK i
PERNYATAAN ..... **Error! Bookmark not defined.**
KATA PENGANTAR iv
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xiii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Penelitian 1
1.2 Perumusan Masalah 9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 10
1.3.1 Tujuan Penelitian 10
1.3.2 Manfaat Penelitian 10
1.4 Sistematika Penulisan 11
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 13
2.1 TELAAH PUSTAKA 13
2.1.1 Manajemen 13
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia 18
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 18
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 18
2.1.2.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 19
2.1.3 Kepemimpinan Transformasional 22
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional 22
2.1.3.2 Pentingnya Kepemimpinan Transformasional 23
2.1.3.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional 24
2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional 26
2.1.4 Kepemimpinan Transaksional 27
2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan Transaksional 27
2.1.4.2 Pentingnya Kepemimpinan Transaksional 27

2.1.4.3 Indikator Kepemimpinan Transaksional 29
2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transaksional 31
2.1.5 Motivasi Kerja 31
2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja 31
2.1.5.2 Pentingnya Motivasi Kerja 32
2.1.5.3 Indikator Motivasi Kerja 32
2.1.5.4 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 34
2.1.6 Kinerja 35
2.1.6.1 Pengertian Kinerja 35
2.1.6.2 Pentingnya Kinerja Karyawan 38
2.1.6.3 Indikator Kinerja Karyawan 39
2.1.6.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 41
2.1.7 Penelitian Terdahulu 43
2.2 KERANGKA PEMIKIRAN 47
2.3 HIPOTESIS 50
2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan 50
2.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan .. 51
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 52
2.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 52
BAB III METODE PENELITIAN 54
3.1 Objek Penelitian 54
3.2 Populasi dan Sampel 54
3.2.1 Populasi 54
3.2.2 Sampel 54
3.3 Teknik Pengambilan Sampel 56
3.4 Jenis Data dan Sumber Data 56
3.4.1 Jenis Data 56
3.4.2 Sumber Data 57
3.5 Teknik Pengumpulan Data 57

3.6 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel 57
3.7 Analisis Data 60
3.7.1 Uji Validitas 61
3.7.2 Uji Reliabilitas 62
3.7.3 Uji Asumsi Klasik 62
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda 63
3.7.5 Pengujian Hipotesis 64
3.7.6 Koefisien Korelasi (*r*) 65
3.7.7 Koefisien Determinasi (R^2) 65
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 66
4.1 Sejarah Singkat PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara 66
4.2 Visi dan Misi PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara 66
4.2.1 Visi 66
4.2.2 Misi 67
4.3 Nilai-Nilai Inti (*Core Value*) PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara 68
4.4 Bidang Usaha Dan Kegiatan Operasional PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara 69
4.5 Logo Dan Lokasi PT. Halmahera Jaya Feronickel Maluku Utara 70
4.6 Struktur Organisasi PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara 71
4.7 Jenis, Spesifikasi dan Kegunaan Produk PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara 72
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 73
5.1 Hasil Penelitian 73
5.1.1 Karakteristik Responden 73
5.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 76
5.1.3 Uji Instrumen Penelitian 91
5.2 Pembahasan 103
5.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan 103
5.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan 106

5.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 109
5.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 113
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 116
6.1 KESIMPULAN 116
6.2 SARAN 118
DAFTAR PUSTAKA 120
BIOGRAFI PENULIS 123
LAMPIRAN 124

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Laporan Hasil Kinerja Karyawan Pada PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara (2020-2024) 4
Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Pada PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara (2020-2024) 6
Tabel 1. 3 Tabel Pra-Survei Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja 7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 43
Tabel 3. 1 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel 58
Tabel 3. 2 Skala *Likert* 60
Tabel 3. 3 Penilaian Interpretasi Rata-Rata Variabel Penelitian 61
Tabel 4. 1 Tabel Produk, Spesifikasi, dan Kegunaan PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara 72
Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 73
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 74
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 75
Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 76
Tabel 5. 5 Tanggapan Responden Berdasarkan Pengaruh Ideal (X1.1) 77
Tabel 5. 6 Tanggapan Responden Berdasarkan Motivasi Inspirasional (X1.2) 77
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Berdasarkan Stimulasi Intelektual (X1.3) 78
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Berdasarkan Pertimbangan Individual (X1.4) 79
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Berdasarkan Imbalan Kontingen (X2.1) 80
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Berdasarkan Manajemen Berdasarkan 80
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Berdasarkan Manajemen Berdasarkan Pengecualian 81
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Berdasarkan Penetapan Tujuan Dan Harapan Yang Jelas (X2.4) 82
Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Berdasarkan Pengawasan Dan Evaluasi Kerja (X2.5) 83
Tabel 5. 14 Tanggapan Responden Berdasarkan Prestasi (X3.1) 84
Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Berdasarkan Pengakuan (X3.2) 84
Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Berdasarkan Pekerjaan Itu Sendiri (X3.3) 85
Tabel 5. 17 Tanggapan Responden Berdasarkan Tanggung Jawab (X3.4) 86
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Berdasarkan Kemajuan (X3.5) 86
Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Berdasarkan Pengembangan Potensi Individu (X3.6) 87
Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Berdasarkan Stabilitas Dan Konsistensi (Y1) 88
Tabel 5. 21 Tanggapan Responden Berdasarkan Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi (Y2) 89

Tabel 5. 22 Tanggapan Responden Berdasarkan Efektivitas Individu Anggota Organisasi (Y3) 90
Tabel 5. 23 Tanggapan Responden Berdasarkan Dapat Diukur (Y4) 90
Tabel 5. 24 Uji Validitas 91
Tabel 5. 25 Uji Reliabilitas 92
Tabel 5. 26 Uji Normalitas 93
Tabel 5. 27 Uji Multikolinearitas 94
Tabel 5. 28 Uji Autokorelasi 95
Tabel 5. 29 Uji Heteroskedastisitas 96
Tabel 5. 30 Analisis Regresi Linear Berganda 97
Tabel 5. 31 Uji t (Parsial) 99
Tabel 5. 32 Uji f (Simultan) 101
Tabel 5. 33 Uji Koefisien Korelasi 102
Tabel 5. 34 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Variabel Penelitian 47
Gambar 4. 1 Logo PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara 70
Gambar 4. 2 Tabel Organisasi PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara..... 71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Unsur penting dalam kinerja merupakan elemen vital dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam organisasi seperti PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara, organisasi yang memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal cenderung mencapai tujuan dengan lebih efisien dan efektif. Kinerja karyawan menjadi kunci untuk menjamin operasional pertambangan berjalan dengan baik, tepat waktu, dan memenuhi standar keselamatan dan produksi. Kinerja karyawan ini tidak terlepas dari berbagai faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin di dalam organisasi dan tingkat motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini fokus pada gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan motivasi kerja, tiga pendekatan yang memiliki karakteristik berbeda namun sama-sama penting dalam konteks organisasi. Kepemimpinan transformasional dipercaya dapat menciptakan perubahan positif yang mendalam untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dari ekspetasi awal. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memberikan visi yang jelas, dan memberdayakan bawahan untuk mencapai potensi penuh mereka. Sedangkan kepemimpinan transaksional menekankan pada pertukaran yang jelas antara pemimpin dan bawahan, Dimana penghargaan dan hukuman

diberikan berdasarkan kinerja yang terukur. Sedangkan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dalam konteks PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara, hubungan kinerja karyawan yang baik dan harmonis diperlukan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan yang ambisius, seperti peningkatan produksi yang berkelanjutan, efisiensi operasional yang optimal, dan keselamatan kerja yang terjamin. Kepemimpinan yang efektif dan motivasi bekerja sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan operasional berjalan lancar, efisien, dan sesuai standar yang telah ditetapkan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sukses.

PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara menerapkan berbagai pendekatan yang komprehensif sebagai bentuk kepemimpinan transformasional untuk membangun hubungan yang baik dan positif antara pemimpin dan karyawan. Kegiatan seperti rapat rutin, acara sosial yang inklusif, atau kegiatan rekreasi bersama yang menyenangkan dapat mempererat hubungan personal antar karyawan, menciptakan persatuan yang kuat, dan menguatkan rasa kebersamaan di tempat kerja. Kebersamaan antara pemimpin dan karyawan di PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara dapat berkembang secara optimal karena adanya dukungan yang kuat dari kepemimpinan yang baik dan visioner, budaya kerja yang kolektif dan kolaboratif, serta kegiatan sosial yang mempererat hubungan antar

pemimpin dan karyawan secara berkelanjutan. Kebersamaan ini penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang merasa menjadi bagian dari tim yang solid cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik.

Disisi lain, gaya kepemimpinan transaksional juga diterapkan secara nyata di PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara melalui sistem kerja yang terstruktur dan berorientasi pada hasil. Pemimpin dengan gaya ini menitikberatkan hubungan kerja berdasarkan pertukaran, dimana karyawan diberi imbalan apabila mampu memenuhi target yang telah ditetapkan, dan akan diberi sanksi apabila tidak mencapat standar yang diharapkan. Fokus utama dari gaya kepemimpinan ini adalah efisiensi, kontrol, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja yang berlaku.

Di lingkungan kerja PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara, penerapan gaya kepemimpinan transaksional terlihat dari adanya indikator kinerja karyawan yang terukur. Karyawan yang memenuhi atau melampaui target kerja akan mendapatkan insentif berupa bonus berkala, sedangkan mereka yang tidak mencapai target atau melanggar aturan akan diberikan teguran lisan, tertulis, hingga sanksi administratif. Selain itu, manajemen juga menerapkan evaluasi kinerja periodik untuk memastikan setiap karyawan bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) perusahaan. Pendekatan transaksional ini juga menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada kepatuhan dan tanggung jawab, dimana karyawan bekerja secara disiplin karena adanya konsekuensi yang jelas. Walaupun pendekatan

ini cenderung kaku, namun dalam konteks industri pertambangan seperti PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara yang mewajibkan ketepatan, keselamatan, dan konsistensi operasional, gaya kepemimpinan transaksional tetap dianggap relevan dan efektif dalam menjaga stabilitas dan produktivitas kerja.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor krusial yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat, inisiatif, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, serta mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim.

Tabel 1. 1

Laporan Hasil Kinerja Karyawan Pada PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara (2020-2024)

Tahun	Total Karyawan	*Turnover Rate* (%)	Rata-Rata Jam Kerja Efektif (Jam/ hari)	Tingkat Kecelakaan Kerja (%)	Nilai Kinerja
2020	81	4,90	11 Jam	0,00 %	95.10
2021	764	10,38	11 Jam	0,27%	89.35
2022	2637	18,82	11 Jam	0,55%	80.63
2023	3720	25,54	11 Jam	0,82%	73.64
2024	4967	22,90	11 Jam	0,82%	76.28

Sumber : PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara, 2025

Laporan hasil kinerja karyawan pada PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara dari tahun 2020 hingga 2024 menunjukkan tren yang menarik. Pada tahun 2020, perusahaan memiliki 81 karyawan dengan *turnover rate* sebesar 4,90%, rata-rata jam kerja efektif 11 jam per hari, tingkat kecelakaan kerja 0,00%, dan nilai kinerja 95,10. Seiring pertumbuhan perusahaan, jumlah karyawan meningkat secara signifikan menjadi 764 orang pada tahun 2021, 2.637 orang pada tahun 2022 , 3.720 orang pada tahun 2023, dan 4.967 orang pada tahun 2024.

Peningkatan jumlah karyawan ini disertai dengan peningkatan *turnover rate*, yang mencapai puncaknya pada tahun 2023 sebesar 25,54% sebelum sedikit menurun menjadi 22,90% pada tahun 2024. Rata-rata jam kerja efektif tetap konsisten 11 jam per hari selama periode tersebut. Tingkat kecelakaan kerja juga mengalami peningkatan, meskipun dalam persentase kecil, dari 0,00% pada tahun 2020 menjadi 0,82% pada tahun 2023 dan 2024. Di sisi lain, nilai kinerja karyawan cenderung menurun dari 95,10 pada tahun 2020, pada tahun 2021 menjadi 89.35, memasuki tahun 2022 tetap mengalami penurunan menjadi 80.63, dan di tahun 2023 kembali turun menjadi 73.64, kemudian mengalami kenaikan menjadi 76,28 pada tahun 2024.

Data ini mengindikasikan bahwa pertumbuhan pesat pada PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara disertai dengan tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal retensi karyawan, keselamatan kerja, dan menjaga kinerja karyawan. Data perusahaan menunjukkan adanya fluktuasi kinerja karyawan dalam beberapa tahun

terakhir. Selain itu, terdapat indikasi peningkatan *turnover rate* dan tingkat kecelakaan kerja, yang mengisyaratkan adanya potensi masalah dalam manajemen sumber daya manusia, dan pertanyaan tentang efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan dan tingkat motivasi kerja karyawan di perusahaan tambang tersebut.

Tabel 1. 2

Data Absensi Karyawan Pada PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara (2020-2024)

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Total Kehadiran%	Total Ketidakhadiran %
2020	81	294	98,06	1,94
2021	764	294	98,28	1,72
2022	2637	294	98,33	1,67
2023	3720	294	98,57	1,43
2024	4967	294	98,89	1,11

Sumber : PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara, 2025

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan pada PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara sangat tinggi selama periode 2020-2024. Persentase kehadiran terus meningkat setiap tahunnya, dari 98,06% pada tahun 2020 menjadi 98,89% pada tahun 2024. Sebaliknya, persentase ketidakhadiran terus menurun, dari 1,94% pada tahun 2020 menjadi 1,11% pada tahun 2024.

Meskipun tingkat kehadiran karyawan di perusahaan tambang ini terus meningkat, nilai kinerja justru mengalami penurunan dari 95,10 menjadi

76,28 pada periode yang sama. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan tetap hadir secara fisik, kinerja mereka tidak meningkat seiring waktu, yang dapat mengindikasikan adanya faktor lain seperti beban kerja yang tinggi, tekanan kerja, atau kurangnya motivasi.

Tabel 1. 3

Pra-Survei Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja

No	Variabel	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pemimpin memberi inspirasi	10	12	5	3	0	30	3.97
		Pemimpin menunjukkan visi yang jelas	9	13	4	3	1	30	3.9
		Pemimpin memberi semangat kerja	11	10	6	2	1	30	3.97
		Pemimpin menjadi panutan	12	11	5	1	1	30	4.1
		Rata-rata Transformasional							3.98
2	Gaya Kepemimpinan Transaksional	Pemimpin memberi imbalan sesuai hasil	6	9	8	5	2	30	3.4
		Pemimpin menegur jika ada kesalahan	5	10	7	6	2	30	3.27
		Pemimpin mengawasi kinerja	7	9	6	5	3	30	3.33
		Pemimpin memberi instruksi jelas	8	11	5	4	2	30	3.53
		Pemimpin memberi hukuman jika perlu	6	8	7	6	3	30	3.2
		Rata-rata Transaksional							3.35
3	Motivasi Kerja	Saya merasa termotivasi bekerja	7	10	9	3	1	30	3.63
		Saya memiliki semangat tinggi	6	11	8	4	1	30	3.57
		Saya bangga menjadi bagian organisasi	9	10	7	3	1	30	3.77
		Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	10	9	6	4	1	30	3.8
		Rata-rata Motivasi Kerja							3.69

Sumber: Hasil Olahan Pra-survei Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 karyawan pada PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara, ditemukan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional di tempat penelitian belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari rata-rata skor sebesar 3,98, yang meskipun tergolong tinggi, namun masih menunjukkan bahwa tidak semua responden sepenuhnya merasakan kehadiran pemimpin yang inspiratif, memiliki visi yang kuat, memberikan semangat kerja secara konsisten, serta menjadi panutan yang nyata. Beberapa responden memberikan penilaian yang tidak maksimal, yang menandakan masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional.

Selanjutnya, gaya kepemimpinan transaksional memperoleh skor rata-rata sebesar 3,35, yang termasuk dalam kategori netral. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa pemimpin belum konsisten dalam memberikan imbalan berdasarkan kinerja, belum tegas dalam penegakan aturan, serta kurang aktif dalam pengawasan dan pemberian instruksi kerja yang jelas. Skor ini menunjukkan adanya kelemahan dalam aspek kepemimpinan transaksional yang seharusnya mampu menciptakan kejelasan struktur dan kontrol kerja yang baik.

Sementara itu, pada variabel motivasi kerja, rata-rata skor yang diperoleh adalah 3,69, yang tergolong sedang. Ini menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah karyawan yang merasa kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, belum sepenuhnya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, dan belum mencapai kepuasan kerja yang optimal. Temuan ini menjadi indikasi bahwa motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya terbangun secara internal maupun eksternal. Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan adanya

permasalahan dalam gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian dan tindak lanjut agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan demikian berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena diatas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara".**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik mengangkat judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara". Sehingga dapat dirumuskan identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja tehadap kinerja karyawan pada PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan tehadap kinerja karyawan pada PT.

Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu yang penulis terima selama mengikuti perkuliahan, khususnya yang

menyangkut manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi dan masukan bagi PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara untuk melihat seberapa pentingnya variabel yang diteliti penulis untuk kemudian dilakukan perbaikan-perbaikan manajemen yang lebih baik.

3. Bagi Almamater

   Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk lebih memahami variabel yang diteliti penulis dan dapat pula dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

4. Bagi Pihak Lain

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel- variabel yang peneliti teliti.

1.4 Sistematika Penulisan

Daftar isi penelitian ini yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub bab dan sub-sub bab. Adapun garis besar sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang : Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini dan hipotesis serta variabel-variabel penelitian, meliputi pengertian- pengertian Manajemen SDM, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan kemudian dilanjutkan dengan kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan objek penelitian, populasi dan sampel,jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, pendekatan penelitian dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini berisikan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi di perusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara. Dengan indikator yang tertinggi terletak pada Motivasi Inspirasional (X1.2). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kemampuan pemimpin dalam memberikan semangat, motivasi, serta inspirasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan bersama, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Pemimpin mampu menanamkan visi dan semangat kerja kepada bawahannya secara efektif, terbukti dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, konsisten, dan berkontribusi nyata terhadap pencapaian target organisasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara. Dengan indikator tertinggi terletak pada Imbalan Kontingen (X2.1). Hal ini berarti bahwa semakin baik pemimpin dalam memberikan imbalan atau penghargaan yang sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab ketika usaha dan hasil kerja keras mereka dihargai secara adil dan proporsional, baik dalam bentuk materiil maupun pengakuan secara langsung.

3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara. Dengan indikator tertinggi terletak pada Prestasi (X3.1). hal ini berarti bahwa semakin tinggi dorongan dalam diri karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka capai. Karyawan yang termotivasi untuk berprestasi cenderung bekerja dengan semangat, memiliki target pribadi, dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tugas yang diberikan, sehingga mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
4. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara. Dengan indikator tertinggi dari variabel Kinerja Karyawan terletak pada Dapat Diukur (Y4). Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan cenderung meningkat apabila target dan hasil kerja mereka dapat diukur secara jelas berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kejelasan dalam ukuran kinerja memberikan arah yang pasti bagi karyawan dalam bekerja, sehingga mereka mengetahui ekspetasi perusahaan dan dapat menyesuaikan upaya kerjanya secara efektif demi mencapai target tersebut. Kejelasan standar juga

memudahkan evaluasi, pemberian umpan balik, dan peningkatan kualitas kerja secara berkelanjutan.

6.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, maka saran-saran yang diajukan kepada pihak-pihak yang terkait dan berkepentingan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan

   PT. Halmahera Jaya Feronikel Maluku Utara disarankan untuk terus meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, khusunya pada aspek motivasi inspirasional dan imbalan kontingen, kerena terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertahankan sistem evaluasi dan pengukuran kinerja yang jelas dan terstandarisasi agar karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Diharapkan perusahaan dapat memberikan lebih banyak ruang bagi karywan untuk berprestasi dan berkembang secara profesional.

2. Bagi Pihak Akademis

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur akademik, serta menjadi bahan diskusi dan kajian lanjut dalam kegiatan pembelajaran di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) di bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian, baik dari sisi jumlah responden, lokasi, maupun penambahan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian akan menjadi lebih komprehensif dan mampu memberikan Gambaran yang lebih luas terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

Mangkunegara, A. A. (2015). ***Manajemen sumber daya manusia perusahaan: Teori dan praktik dalam meningkatkan kinerja karyawan*** **(Edisi revisi)**. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2017). ***Leadership: Current theories, research, and future directions***. Annual Review of Psychology*, 60*(1), 421–449.

Bass, B. M. (2018). ***From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision***. Organizational Dynamics*, 18*(3), 19–31.

Yukl, G. (2020). ***Leadership in organizations*** (7th ed.). Pearson Education.

Sunyoto, D. (2022). ***Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia***. CAPS.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). ***Management*** (11th ed.). Pearson Prentice Hall.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). ***Organizational behavior*** (13th ed.). Pearson Education.

Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2024). ***Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions***. The Leadership Quarterly*, 15*(3), 329–354.

Nurmansyah, A. (2019). ***Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi***. Mitra Wacana Media.

Nurmansyah, A. (2016). ***Kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya***. Pustaka Mandiri.

Nawawi, H. (2016). ***Kepemimpinan dalam organisasi***. Gadjah Mada University Press.

Masram. (2017). ***Manajemen kinerja karyawan***. Penerbit Universitas Terbuka.

Kasmir. (2016). ***Manajemen sumber daya manusia***. Rajawali Pers.

Burns, J. M. (2016). ***Leadership***. Harper & Row

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). ***Transformational leadership*** (2nd ed.). Routledge.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2016). ***Transformational leadership***. Psychology Press.

Sumber Jurnal :

Catri Jintar (2022). ***Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*** *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)*, 3(1), 4727–4730.

Opan Arifudin (2020). ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja.*** *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi),* 4(3), 178–187.

Evy, Y., Agus, P., Rudy, P., Yoyok, C., Masduki, A. (2019). ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000.*** *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen ISlam, 8*(1), 131–153.

Kurniawan, R. A., & Nadialista, R. (2021). ***Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT Jongka Indonesia.*** *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 3*(1), 1689–1699.

Mendoza, M. D., Nasution, H., & Matondang, N. (2018). ***Influence of leadership styles on employee performance in mining companies.*** *Journal of Leadership and Management, 15*(2), 210–225.

Rizal, M. (2020). ***Analisis gaya kepemimpinan guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Harapan Sarana Rizky***. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8*(1), 45–60.

Sutrisno, E. (2009). ***Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi***. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 5*(1), 42–57.

Sunyoto, D. (2012). ***Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas dan kinerja karyawan.*** *Jurnal Sains Manajemen, 9*(1), 88–101.

Simamora, H. (2017). ***Employee performance assessment and leadership styles***. *Jurnal Manajemen SDM, 10*(2), 55–72.

Sedarmayanti. (2019). ***Leadership effectiveness in improving employee performance.*** *International Journal of Management Studies, 20*(2), 210–230.

Schein, E. H. (2018). ***Kepemimpinan sebagai profesi dan pengaruhnya terhadap organisasi.*** *Jurnal Manajemen Organisasi, 7*(1), 13–25.

Rivai, V., & Basri, M. (2017). ***Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam dunia perbankan***. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, 14*(3), 231–245.

Pringgo, A., & Santosa, M. (2023). ***Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.*** *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology, 8*(1), 15–30.

Nursiah, T. (2016). ***Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.*** *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 11*(2), 67–80.

Nawawi, H. (2018). ***Kepemimpinan transformasional dan transaksional dalam dunia kerja***. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15*(1), 45–58.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). ***Leadership and employee engagement: A quantitative study.*** *Journal of Human Resource Management, 8*(2), 112–130.

Mangkunegara, A. P. (2017). ***The impact of leadership styles on employee productivity.*** *Jurnal Ekonomi & Manajemen, 5*(1), 87–99.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2017). ***The role of leadership styles in shaping workplace motivation***. *Journal of Applied Organizational Behavior, 12*(3), 201–216.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2017). ***Behavioral aspects of transformational leadership.*** *International Journal of Organizational Behavior, 14*(2), 123–140.