

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE TOURISM OFFICE OF THE NORTH TORAJA DISTRICT

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR DINAS PARIWISATA KABUPATEN TORAJA UTARA

Bentang Marin¹, Adriana Madya Marampa², Dina Ramba³

Universitas Kristen Indonesia Toraja^{1,2,3}

marinbentang8@gmail.com², ana.marampa@yahoo.com²

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of transformational leadership and work commitment on employee performance. The type of research used is quantitative descriptive, with a population of employees at the Tourism service office. The sample used in this research was 45 samples. The data analysis technique used in this research, with instrument tests consisting of from normality tests, multicollinearity and heteroscedasticity tests, hypothesis testing consisting of multiple linear regression tests, t tests, f tests and coefficient of determination tests. Based on the results of research that has been carried out, partially transformational leadership and work commitment have a significant influence on employee performance at the North Toraja Regency Tourism.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Performance, and Work Commitment

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif, dengan populasi karyawan di kantor Dinas Pariwisata. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 sampel. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, secara parsial kepemimpinan transformasional dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Toraja Utara.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasi, Kinerja Karyawan, dan Komitmen Kerja

PENDAHULUAN

Kinerja Dinas Pariwisata Kabupaten dalam melaksanakan tugasnya, tidak terlepas dari peran penting para karyawannya. Kinerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan produktivitas, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan Dinas Pariwisata.

Kepemimpinan (Leadership) dapat dikatakan sebagai cara pemimpin dalam membimbing, memotivasi dan mengendalikan seluruh unsur suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan guna mencapai tugas yang lebih besar dari para anggotanya. Peningkatan kinerja pegawai merupakan tercapainya hasil tindakan orang atau pegawai untuk mencapai tujuan

organisasi. Kekuatan dan kualitas seorang pemimpin penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dalam situasi ini, kekuasaan pemimpin menentukan arah tujuan organisasi, karena untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin harus bertindak untuk memandu tindakan sesuai dengan kondisi kerja yang relevan.

Selain itu, pemimpin harus mampu membangun dan memelihara hubungan baik dengan bawahannya agar kinerja dalam bekerja dapat berjalan dengan baik. Hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan.

Tentu saja seorang pemimpin harus mempunyai keterampilan khusus untuk memimpin orang lain, namun tidak semua orang dapat memiliki

keterampilan kepemimpinan tersebut. Keterampilan yang dimaksud dalam kepemimpinan antara lain adalah kemampuan memimpin, memberikan motivasi, memotivasi, memberi inspirasi dan memimpin orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Bangun hubungan dan terhubung dengan orang lain. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin harus menerapkan cara-cara yang efektif dan tepat untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin transformasional memiliki ciri-ciri seperti *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Komitmen kerja merupakan keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kerja tinggi akan memiliki loyalitas, dedikasi, dan motivasi yang tinggi untuk bekerja dengan baik. Menurut Hamdani dan Hamdoyo (2012), kepemimpinan transformasional merupakan sumber motivasi yang dapat mempengaruhi pegawai untuk membangun rasa percaya diri dan harga diri dalam diri pemimpin. Menurut Burns (Dewi, 2012) kepemimpinan transformasional adalah harapan organisasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai visi dan tujuan mereka dalam lingkungan kerja. Menurut Northouse (2013) teori kepemimpinan transformasional diperkuat oleh: Pemimpin dan pengikutnya memberikan motivasi dan semangat kerja yang baik dan bermoral. Pada tipe kepemimpinan transformasional ini, pemimpin yang dimaksud bukan hanya

pemimpin pada jabatan tertinggi dalam organisasi, namun juga pemimpin pada tataran formal dan informal, apapun jabatan dan kekuasaannya.

Menurut Mc. Menurut Gregor (Sedarmayanti, 2009) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja lebih baik dan fokus pada perilaku yang mendorong perubahan di antara individu dan dalam organisasi. Menurut saya itu adalah model kepemimpinan. Menurut Luthans (2006), kepemimpinan transformasional mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih baik dalam organisasi dalam menghadapi kebutuhan akan perubahan dan reformasi. Teori ini memperkuat temuan Bass dan Avolio (1993) bahwa pemimpin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Terry (Kartono 1998), kepemimpinan transformasional adalah kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok pegawai di bawah bimbingan seorang pemimpin untuk mencapai visi dan misi organisasi. Gagasan Ordway Teod dalam bukunya "The Art of Leadership" (Kartono 1998) adalah bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu kegiatan di mana orang-orang bekerja sama dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama organisasi.

Menurut Steers dalam Kuntjoro (2002:45), pengertian keterikatan karyawan adalah identifikasi, keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Keterlibatan karyawan adalah suatu kondisi di mana karyawan bersemangat terhadap tujuan, nilai, dan sasaran organisasi. Berkomitmen pada suatu organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal. Hal ini disebabkan adanya keinginan untuk mengelola dan kemauan bekerja

keras demi kepentingan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Zurnali (2010), komitmen adalah kemampuan dan kedekatan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dalam kaitannya dengan kinerjanya dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai tersebut. Menurut Robbins (2003:140) “komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana seorang pegawai terikat pada suatu organisasi dan tujuannya serta berupaya mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.”

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, komitmen kerja, dan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawannya akan meningkatkan komitmen kerja mereka. Karyawan yang memiliki komitmen kerja tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang optimal.

Di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Toraja Utara, masih terdapat permasalahan terkait dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya kepemimpinan yang transformasional dan rendahnya komitmen kerja karyawan. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan karena peneliti ingin mengetahui apakah benar dengan adanya berbagai penghargaan dan berbagai prestasi yang diraih oleh Dinas Pariwisata, Kabupaten Toraja Utara benar adanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pariwisata Toraja Utara.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh kepemimpinan

transformasional dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Toraja Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Karakteristik dari kuantitatif bertujuan untuk mendapatkan hasil data yang diperoleh dari Kantor Pariwisata Kabupaten Toraja Utara. Menurut Wiratna Sujarweni (2014), daerah penelitian adalah tempat dilakukannya penelitian. Maka dari itu lokasi penelitian yang diambil peneliti berada di Kantor Pariwisata Kabupaten Toraja utara.

Populasi penelitian ini adalah seluruh data di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Toraja Utara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kinerja di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Toraja Utara dari tahun 2020-2022. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Linear Sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Hipotesis

1. Uji Persial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Karyawan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Table 1. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.200	1.449		-.138	.891
Kepemimpinan Transformasional	.620	.032	.512	19.156	<.001
Komitmen Karyawan	.980	.049	.532	19.879	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS, data diolah (2024)

1) Hubungan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Pegawai H1: Diketahui nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sedangkan untuk nilai t_{hitung} sebesar $19.156 > t_{tabel}$ ($1,99656$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- 2) Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai H2: Diketahui nilai signifikan $0,091 > 0,05$ sedangkan untuk nilai t_{hitung} sebesar $19.879 < t_{tabel}$ ($1,99656$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6319.335	2	3159.667	2091.010	<.001 ^b
	Residual	63.465	42	1.511		
	Total	6382.800	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Data Output SPSS, data diolah (2024)

Pengujian Anova digunakan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5%.

H3 : Diketahui nilai signifikan $0,0001 < 0,05$, nilai F_{hitung} sebesar $19.879 >$ nilai F_{tabel} $3,134$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Toraja Utara

Pada penelitian mengenai Kepemimpinan Transformasional

Kantor Dinas Kabupaten Toraja Utara, indikator yang digunakan meliputi Kepemimpinan Berkarisma, Inspirasi Pemimpin, Simulasi Intelektual dan Pertimbangan Individu.

Berdasarkan tabel di atas hasil rata-rata jawaban responden mengenai Kepemimpinan Transformasional sebesar 85% yang berada pada interval 81% - 100%, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Toraja Utara adalah baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju pada indikator penerangan, suhu udara, kebersihan dan hubungan antara bawahan dan atasan.

Indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi terdapat pada indikator hubungan antara bawahan dan atasan dengan persentase 85%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah terdapat pada indikator suhu udara dengan persentase 81%.

Hasil uji parsial (Uji t) variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu t_{hitung} sebesar $5,555 > t_{tabel}$ ($1,99656$) dengan nilai menyatakan $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana Kepemimpinan Transformasional (X1) bernilai positif dan memiliki hubungan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Toraja Utara sehingga hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil yang dilakukan oleh Fidiyanto Afid (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai.

Hubungan Motivasi Karyawan dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Toraja Utara

Pada penelitian mengenai Motivasi Karyawan pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Toraja Utara. indikator yang digunakan meliputi Komitmen Afektif, Komitmen Kontinu dan Komitmen Normatif.

Berdasarkan tabel di atas hasil rata-rata jawaban responden mengenai motivasi kerja sebesar 86% yang berada pada interval 86% - 91%, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah Baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju pada indikator Komitmen Afektif, Komitmen Kontinu, dan Komitmen Normatif.

Indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi terdapat pada indikator Komitmen Normatif dengan persentase 91%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah terdapat pada indikator Komitmen Kontinu dengan persentase 86%. Untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pernyataan ke-8 yaitu "Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini." dengan persentase sebesar 91%, sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pernyataan ke-5 yaitu "Jika saya meninggalkan kantor ini akan merugikan bagi diri saya" dengan persentase sebesar 86%.

Tingkat motivasi karyawan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam bekerja. Pada saat motivasi karyawan telah terpenuhi maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Motivasi

karyawan diukur dengan tingkatan sangat rendah sampai sangat tinggi. Pada penelitian ini berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa setiap karyawan Pada penelitian ini berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa setiap pegawai memiliki tingkat motivasi yang berbeda.

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} 19.879 < t_{tabel} 1,99656$ dengan nilai signifikan $0,091 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana Motivasi Karyawan (X_2) bernilai positif dan memiliki hubungan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Toraja Utara sehingga hipotesis 2 diterima.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Karyawan dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Toraja Utara

Nilai signifikansi F change sebesar $0.001 < 0.05$, terdapat hubungan secara simultan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Karyawan dengan Kinerja Karyawan. Serta diperoleh nilai R square sebesar 0.990 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi Karyawan (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.990 atau 47,2% dan sisanya 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0.990. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel (Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Karyawan) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 47,2%

terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dan sisanya 52,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Karyawan atau diluar dari penelitian ini.

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan hasil perhitungan, diketahui nilai thitung pada variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 19,156 terletak di area positif atau nilai thitung lebih besar dari pada nilai ttabel $19,156 > 1,99656$ dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hipotesis pertama diterima atau terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan diketahui nilai thitung sebesar 2,138 terletak di area positif atau nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel $19,156 < 1,99656$ sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa motivasi kerja secara pasial memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai.

Selanjutnya dilakukan perhitungan uji F, berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung $19,879 > Ftabel 3,134$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja secara simultan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini diperoleh bahwa terdapat hubungan Kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki kontribusi yang besar dibandingkan dengan variabel motivasi kerja. Pegawai menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam melaksanakan aktivitasnya selama bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Toraja Utara , maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Toraja Utara. Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan mampu bagi pemimpin hendaknya lebih meningkatkan indikator kepemimpinan transformasional pada karyawan seperti lebih banyak memberikan motivasi kepada kayawan, memperluas sudut pandang sehingga dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh karyawan dengan lebih bijak, serta lebih yakin dan memperhatikan karyawan sebagai individu yang berpotensi dalam kelompok sehingga tercipta rasa kebersamaan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin juga perlu meningkatkan rasa kekuasaan dan percaya diri yang tinggi agar tercipta rasa hormat dan rasa bangga dari para karyawan terhadap pemimpin, serta lebih mengutamakan kepentingan kelompok agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya Wijaya, I. B. A., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*,

- 9(12), 3621.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i12.p01>
- Angraini *et al.* (2020) Angraini, Renita, Anwar Parawangi, Nuryanti Mustari, Dewi Astuti, Muhamad Teguh Setiadi, Lutfi Lutfi, Kardinah Indrianna Meutia, et al. 2020. “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya).” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 3(1): 1126–40.
[doi:10.48181/jrbmt.v5i2.13189](https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13189).
- Angraini, R., Parawangi, A., Mustari, N., Dewi Astuti, Setiadi, M. T., Lutfi, L., Meutia, K. I., Husada, C., Sri Demidiyeti, Rizal, M., Alam, H. V., Asi, L. L., Nata Wasistha, C. G., Rahyuda, A. G., Aditya Wijaya, I. B. A., Dewi, I. G. A. M., Zahro, Q., Siwi, M. A. X. O., Sumampouw, H. J., ... Saerang, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 1126–1140.
<https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13189>
- Dewi Astuti. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
<https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
<https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Nata Wasistha, Cok Gede, dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2018. “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7(12): 6901.
[doi:10.24843/ejmunud.2018.v07.i12.p19](https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i12.p19).
- Rizal *et al.*, (2023) Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura*, 5(3), 1126–1140.
<http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Setiadi, M. T., & Lutfi, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 200–217.
<https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13189>
- Siwi, M. A. X. O., & Sumampouw, H. J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera Di Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–13.
- Sri Demidiyeti. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kemampuan Manajerial, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Barito Selatan Di Buntok. *Kindai*, 17(1), 084–099.
<https://doi.org/10.35972/kindai.v1>

7i1.578

Tamengkel, L., & Rumawas, W. (2022).
Pengaruh Kepemimpinan
Transformasional Terhadap
Kinerja dan Keinginan Keluar
Karyawan: Peran Komitmen
Organisasional Sebagai Mediator.
Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),
12(1), 52–60.