

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA BERBASIS DIGITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KOTA PADANG

Zihan Nurul Chairinisa¹, Ramdani Bayu Putra², Putri Azizi³

UPI YPTK Padang

E-Mail: zihannurul220703@gmail.com¹, ramdhani_bayi@upiypk.ac.id², putriazizi@upiypk.ac.id³

Abstract – The purpose of this study was to determine how much influence Transformational Leadership and Digital-Based Work Environment have on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Padang City Regional Revenue Agency (BAPENDA) Office. The data analysis method used a questionnaire, with a sample of 72 respondents. The analysis method used is path analysis using the SmartPls 4.0 application. Based on the results of the study, it shows that there is a negative and insignificant influence between Transformational Leadership on Job Satisfaction. There is a positive and insignificant influence between Transformational Leadership on Employee Performance. There is a negative and significant influence between Job Satisfaction on Employee Performance. There is a positive and significant influence between Digital-Based Work Environment on Job Satisfaction. There is a positive and insignificant influence between Digital-Based Work Environment on Employee Performance. There is a negative and insignificant influence Transformational Leadership on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. There is a positive and significant influence Digital-Based Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable.

Keywords: Transformational Leadership, Digital-Based Work Environment, Employee Performance, And Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat telah mendorong lembaga publik untuk bertransformasi demi meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat. Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang sebagai lembaga yang mengelola dan memaksimalkan pendapatan daerah dituntut untuk memberikan layanan yang cepat, tepat, dan transparan. Dorongan tersebut mengharuskan adanya peningkatan mutu sumber daya manusia, sistem kerja, serta gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan zaman digital. Sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong jalannya kegiatan organisasi, kemajuan organisasi ditentukan dengan adanya sumber daya manusia. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam suatu instansi menjadi perhatian penting untuk mencapai keberhasilan instansi.

Menurut (Patimura, 2025) Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan SDM untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi. MSDM juga dapat diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Kinerja bisa mempengaruhi berlansungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut (Yahya & Ahmad Yani, 2023).

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Apabila pegawai memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak menguntungkan buat perusahaan begitu juga sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, kinerja pegawai juga merupakan tingkat hasil kerja dari pegawai dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh suatu perusahaan, karena kinerja pegawai dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan (Fauzan et al., 2023).

Menurut (Harijanto D et al., 2023) kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang mampu memengaruhi bawahan sehingga mereka merasa percaya diri, bangga, setia, dan menghormati pimpinan organisasi. Selain itu, mereka juga termotivasi untuk melakukan tugas dan tanggungjawab melebihi yang diharapkan.

Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan dan maksud dari suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu periode tertentu. Menurut Wahyuni (Wahyuni et al., 2023) pada umumnya pegawai yang memiliki kualitas kinerja baik juga ditopang oleh pelatihan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas dengan kreatif dan inovatif. Kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan juga dipengaruhi oleh usaha seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang didorong oleh teknologi digital adalah suatu kondisi, sistem, dan budaya kerja didalam organisasi yang menggunakan teknologi digital untuk mendukung penyelesaian tugas, komunikasi dan kolaborasi. Dengan demikian, ini merupakan pergeseran dari lingkungan kerja konvensional ke ruang kerja yang terhubung dengan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), dimana aktivitas pekerjaan dilaksanakan secara digital, baik secara utuh maupun sebagian.

Kepuasan kerja merupakan afektif pegawai terhadap pekerjaannya dimana perasaan keseluruhan tentang berbagai aspek pekerjaan. Vroom juga mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dalam diri pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat menjadi komponen penting bagi motivasi pegawai dan pegawai mampu mendorong dalam meningkatkan produktivitas kerja. Semakin pegawai puas, semakin pegawai bekerja lebih baik karena tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara harapan dan kenyataan yang dialami.

Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi seorang pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya. Bagi pegawai yang memperoleh kepuasan kerja akan melakukan tugas-tugasnya dengan sebaik mungkin walaupun beban kerjanya cukup berat. Beban kerja yang cukup berat itu tidak akan terlalu dirasakan oleh pegawai bila mereka memperoleh kepuasan kerja (Aprilyani & Yuwono, 2020).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu maupun tim dalam sebuah organisasi. Menurut (Marlius & Melaguci, 2024) Kepemimpinan Transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang difokuskan pada menginspirasi serta memotivasi anggota tim agar mencapai potensi terbaik mereka serta menciptakan perubahan positif di dalam organisasi. Dalam gaya kepemimpinan ini, peran utama pemimpin adalah merancang visi yang kuat, memberikan

inspirasi kepada karyawan, serta mendorong kreativitas dan inovasi dalam tim. Selain itu, pemimpin transformasional juga memiliki tanggung jawab penting dalam membangun hubungan yang baik dengan anggota tim, mendengarkan serta memberikan dukungan yang dibutuhkan, dan memberikan arahan yang jelas untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional bertujuan untuk membentuk individu yang lebih baik dan memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja berbasis digital juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja berbasis digital terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Melalui efisiensi kerja, kemudahan akses informasi, pengurangan kesalahan, peningkatan komunikasi, hingga peningkatan disiplin dan kepuasan kerja, digitalisasi menjadikan pegawai bekerja lebih cepat, akurat, dan produktif. Semakin baik lingkungan kerja digital, semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan. Lingkungan kerja berbasis digital adalah suatu kondisi kerja modern yang ditandai oleh penggunaan teknologi digital, sistem online, dan platform virtual dalam melaksanakan tugas, yang menuntut kemampuan adaptasi dan kesiapan teknologi dari karyawan (Fazriati & Herlinawati, 2024).

Kemudian selain lingkungan kerja berbasis digital, kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi, lebih termotivasi, dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Peningkatan kepuasan kerja berdampak langsung pada meningkatnya kualitas, efektivitas, serta produktivitas kinerja pegawai (Augustine et al., 2022).

Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, memberi visi, dan mendorong kreativitas akan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. (Marlius & Melaguci, 2024).

Lingkungan kerja berbasis digital juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penggunaan teknologi, sistem online, dan platform digital meningkatkan efisiensi, kecepatan kerja, akurasi, komunikasi, dan produktivitas pegawai. (Jurnal et al., 2023). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang puas cenderung lebih berkomitmen, termotivasi, dan bertanggung jawab sehingga kualitas dan efektivitas kinerja meningkat. (Augustine et al., 2022).

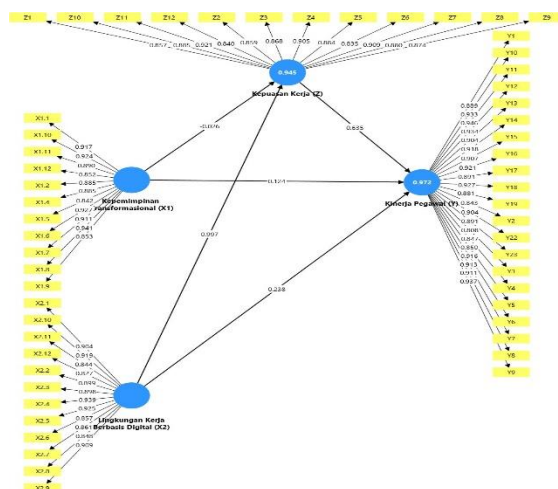
METODE PENELITIAN

Berdasarkan metode yang telah diuraikan, Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain survei guna mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berbasis digital terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota padang. Subjek penelitian mencakup seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) yang berjumlah 72 orang, sehingga populasi penelitian meliputi keseluruhan pegawai yang ada. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert, yang disusun berdasarkan definisi operasional variabel penelitian serta indikator-indikator yang telah ditetapkan. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Teknik analisis ini mencakup pengujian model pengukuran dan model struktural untuk memastikan tingkat validitas, reliabilitas, serta kekuatan hubungan antar variabel yang diteliti. Selain itu, pengujian peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dilakukan melalui uji Sobel

untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui tahapan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang akurat, objektif, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dalam menjelaskan keterkaitan antar variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian data dengan menggunakan SmartPLS secara umum dapat dalam 2 bagian yaitu : dalam bentuk *Path analysis* dan tabel. Dimana kedua *output* ini akan menjelaskan hubungan antar variabel eksogen terhadap variabel eksogen baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berikut *output* SmartPLS:



Gambar 1 Path Analisis

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2026

Tabel 1 Result For Inner Weights

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Ket
Kepemimpinan Transformatif (X1) => Kepuasan Kerja (Z)	-0,026	0,151	0,880	Hipotesis Ditolak
Kepemimpinan Transformatif (X1) => Kinerja Pegawai (Y)	0,124	1,511	0,131	Hipotesis Ditolak
Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Pegawai	0,635	4,154	0,000	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja Berbasis Digital (X2) => Kepuasan Kerja (Z)	0,997	5,946	0,000	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja Berbasis Digital (X2) => Kinerja Pegawai (Y)	0,238	1,590	0,112	Hipotesis Ditolak
Kepemimpinan Transformatif (X1) => Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	-0,016	0,149	0,882	Hipotesis Ditolak

Lingkungan Kerja Berbasis Digital (X2) => Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,633	3,274	0,001	Hipotesis Diterima
---	-------	-------	-------	--------------------

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2026

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dinyatakan Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan arah pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja adalah negatif. Dimana makin meningkat Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh pada meningkatkan Kepuasan Kerja. Pada variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki jumlah responden sebanyak 72 responden dengan nilai TCR 75,17 dimana dalam kategori cukup baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Digital tergolong Cukup Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Pajak et al., 2022) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dinyatakan Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan arah pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana makin meningkat Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh pada meningkatkan Kinerja Pegawai. Pada variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki jumlah responden sebanyak 72 responden dengan nilai TCR 75,17 dimana dalam kategori cukup baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional tergolong Cukup Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Aropah (2023) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dinyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan arah pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana makin meningkat Kepuasan Kerja maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat. Pada variabel Kepuasan Kerja memiliki jumlah responden sebanyak 72 responden dengan nilai TCR 81,3 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tergolong Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota padang Kepuasan Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Natalia et al., 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Berbasis Digital terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dinyatakan Lingkungan Kerja Berbasis Digital berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan arah pengaruh antara Lingkungan Kerja Berbasis Digital terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana makin meningkat Lingkungan Kerja Berbasis Digital maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat. Pada variabel Lingkungan Kerja Berbasis Digital memiliki jumlah responden sebanyak 72 responden dengan nilai TCR 80,15 dimana dalam kategori cukup baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Berbasis Digital tergolong Cukup Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang Lingkungan Kerja Berbasis Digital berpengaruh pada Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pascasarjana et al., 2020) menyatakan Lingkungan Kerja Berbasis Digital dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Berbasis Digital terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dinyatakan Lingkungan Kerja Berbasis Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan arah pengaruh antara Lingkungan Kerja Berbasis Digital terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana makin meningkat Lingkungan Kerja Berbasis Digital tidak berpengaruh pada meningkatkan Kinerja Pegawai. Pada variabel Lingkungan Kerja Berbasis Digital memiliki jumlah responden sebanyak 72 responden dengan nilai TCR 80,15 dimana dalam kategori cukup baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Berbasis Digital Cukup Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang Lingkungan Kerja Berbasis Digital tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Estiana et al., 2023) menyatakan bahwa Digital tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Estiana et al., 2023) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Digital tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Estiana et al., 2023) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Berbasis Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan pengujian hipotesis ditemukan tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Dengan *original sample* -0,016 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja adalah negatif. Dengan nilai $t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$ atau $0,149 < 1,96$ dan $P\text{Value } 0,882$ besar dari $\alpha 5\%$ yaitu $0,882 > 0,05$, sehingga hipotesis ditolak.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Berbasis Digital terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Berbasis Digital terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. Dengan *original sample* 0,633 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengaruh Lingkungan Kerja Berbasis Digital terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dengan nilai $t\text{-statistik} > t\text{-tabel}$ atau $3,274 > 1,96$

dan PValue 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima.

KESIMPULAN

Dari pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota padang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota padang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Berbasis Digital terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota padang.
5. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja Berbasis Digital terhadap Kinerja Pegawai Kerja pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota padang.
6. Kepemimpinan Transformasional tidak mampu memediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota padang.
7. Lingkungan Kerja Berbasis Digital mampu memediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., Firmansyah, Y., Psikologi, F., & Tarumanagara, U. (2022). No Title. 2(1), 147–156.
- Aziz, D. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Kompensasi Terhadap. 270–277.
- Aziz, D. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Kompensasi Terhadap. 270–277.
- Bullu, F. (2024). Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Lembaga Pendidikan. 1(1), 29–38.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). No Title 濟無no Title No Title No Title. 167–186.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Applicad. Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/Jiip.V5i1.425>
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. Jesya, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.978>
- Fazriati, W., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh Earning Per Share (Eps), Return On Asset (Roa), Dan Return On Equity (Roe) Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Pt Gudang Garam Tbk Periode 2012-2022. Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10(2), 945–953. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V10i2.2148>
- Febriyanti, B. N. (2023). Teknik Pengambilan Sampel. 1–17.
- Harijanto D, Efendi F, & Sunaryo H. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Melalui Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 11(2)(2), 20–32.
- Hassanah, F. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organization Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.

- Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 123–134. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V6i2.15948>
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55. <https://doi.org/10.51279/Jan.V3i1.114>
- Herminingsih, A., & Hamidah, P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 14(10).
- Iqbal, O. M. (2021). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM UPAYA PENGEMBANGAN SEKOLAH / MADRASAH. 10(3), 119–129.
- Iqbal, O. M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah / Madrasah. 10(3), 119–129.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4874>
- Lazuardi, B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. 2(1).
- Lazuardi, B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. 2(1).
- Lempoy, C., Pio, R. J., Rogahang, J. J., Studi, P., & Administrasi, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt . Bank Tabungan Negara. 15(1), 42–53.
- Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika (Jbbe)*, 17(2), 1168–1180.
- Najmudin, M., & Haryono, E. (2022). Pengaruh Workplace Friendship Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. 175–181.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , Dan Beban. 1.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/Ekobil.V1i2.65>
- Pajak, P., Retribusi, D. A. N., Bpprd, D., & Deddy, A. (2022). Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan. 11(01), 171–185.
- Pelayanan, B., Barang, P., & Provinsi, J. (2025). Kerja , Dan Tim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. 14, 53–65.
- Putera, H., Daeli, D., Alexander, T., Amzul, A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Karno, U. B., Organisasi, B., Kerja, M., Karyawan, K., & Manufaktur, P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur 1. 4, 404–419.
- Putera, H., Daeli, D., Alexander, T., Amzul, A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Karno, U. B., Organisasi, B., Kerja, M., Karyawan, K., & Manufaktur, P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur 1. 4, 404–419.
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. 6(2).
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan : Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal Of Current Research In Management, Policy, And Social Studies*, 1(1), 21.
- Savira, S. H., Kusumah, A., & Setianingsih, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. 2(1), 279–287.

- Suci, E., Rivai, M., Kurniawan, A. W., Ruma, Z., & Makassar, U. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Vol. 2, Issue 5).
- SUKERTA, I. N. (2020). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Di Kota Denpasar. Repo.Unr.Ac.Id.
- Tahsinia, J., Nuryana, M. L., & Nugraha, M. S. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah. 6(1), 150–167.