

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Warung Ikan Bakar Rica-Rica Ala Makassar

Muh. Rahul^{1*}, Abbas Selong², M. Irfan Maulana Bima³

muh.raul56@gmail.com^{1*}, abbas.selong@umi.ac.id², maulana.bima@umi.ac.id³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Warung Ikan Bakar Rica-Rica Ala Makassar. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu empat bulan, yaitu mulai dari bulan November 2024 sampai dengan Februari 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Warung Ikan Bakar Rica-Rica Ala Makassar yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh (census), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan transformasional. Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,833, yang menunjukkan bahwa 83,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional; Komunikasi; Kinerja Karyawan.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor usaha kuliner yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan dan kecepatan operasional. Persaingan usaha kuliner yang semakin ketat menuntut pelaku usaha untuk tidak hanya mengandalkan kualitas produk, tetapi juga kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam memberikan pelayanan yang konsisten, efektif, dan memuaskan pelanggan. SDM berperan sebagai penggerak utama operasional usaha, sehingga kualitas kinerja karyawan menjadi penentu keberlanjutan dan daya saing usaha kuliner.

Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal akan berdampak langsung pada kepuasan pelanggan, efisiensi kerja, serta citra usaha secara keseluruhan. Namun, dalam praktiknya, banyak usaha kuliner masih menghadapi permasalahan kinerja, seperti keterlambatan penyajian, kurangnya koordinasi antarpegawai, serta pelayanan yang belum konsisten. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat faktor internal organisasi yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Fenomena serupa juga terjadi pada Warung Ikan Bakar Rica-Rica Ala Makassar, sebuah usaha kuliner legendaris yang telah berdiri sejak tahun 1987 dan dikenal luas dengan cita rasa khas Makassar. Meskipun memiliki pelanggan yang ramai dan loyal, hasil survei awal terhadap karyawan menunjukkan adanya beberapa kendala dalam operasional, seperti tingginya beban kerja pada jam sibuk, kurang efektifnya komunikasi antarpegawai, serta pembagian tugas yang belum merata. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas pelayanan apabila tidak dikelola dengan baik, sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi kebutuhan yang mendesak.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*). Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dengan gaya transformasional mampu menciptakan komitmen, keterlibatan kerja, serta loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.

Selain kepemimpinan, komunikasi juga merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya penyampaian informasi yang jelas, koordinasi kerja yang baik, serta terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Tanpa komunikasi yang terbuka dan dua arah, potensi terjadinya miskomunikasi, kesalahan kerja, dan konflik internal akan semakin besar. Keberhasilan komunikasi ditandai dengan adanya umpan balik (*feedback*) dari penerima pesan, sehingga tercapai kesamaan pemahaman antara pihak yang berkomunikasi.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun hasilnya belum sepenuhnya konsisten. Beberapa penelitian menemukan pengaruh positif dan signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan secara parsial. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*), khususnya pada konteks usaha kuliner skala kecil dan menengah yang memiliki karakteristik operasional berbeda dengan organisasi formal. Penelitian ini didasarkan pada *Theory of Reasoned Action (TRA)*, yang menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sikap dan norma subjektif. Dalam konteks kerja, sikap positif karyawan terhadap tugas serta persepsi sosial terhadap pimpinan dan rekan kerja akan membentuk niat berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional dan komunikasi yang efektif, diharapkan terbentuk perilaku kerja yang kondusif.

Berdasarkan fenomena, hasil survei awal, serta perbedaan temuan penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Warung Ikan Bakar Rica-Rica Ala Makassar.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Warung Ikan Bakar Rica-Rica Ala Makassar. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel penelitian secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada seluruh karyawan Warung Ikan Bakar Rica-Rica Ala Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Warung Ikan Bakar Rica-Rica Ala Makassar yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *sampling jenuh (census)*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan yang aktif bekerja dan terlibat langsung dalam kegiatan operasional usaha.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala ordinal 1–5 yang mengukur variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan kinerja karyawan. Seluruh instrumen disusun berdasarkan penelitian terdahulu yang relevan dan terlebih dahulu diuji validitas serta reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan alat ukur. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional dan komunikasi, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Hasil

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan kinerja karyawan menunjukkan tingkat penilaian yang relatif baik, meskipun masih terdapat variasi jawaban antar responden. Variasi tersebut mencerminkan perbedaan persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan pimpinan, efektivitas komunikasi di lingkungan kerja, serta tingkat pencapaian kinerja masing-masing karyawan. Seluruh instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas, dan hasil pengujian

menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, sehingga data layak untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, seperti kemampuan pimpinan dalam memberikan inspirasi, motivasi, dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Selain itu, komunikasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi yang jelas, terbuka, dan efektif memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan.

Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,833 menunjukkan bahwa 83,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau sistem kompensasi. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,821 memperkuat bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang sangat baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini secara langsung menjawab tujuan penelitian yang telah dirumuskan, yaitu untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penyajian hasil penelitian difokuskan pada variabel yang relevan dengan pertanyaan penelitian, sehingga hubungan antara kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan dapat dipahami secara jelas, sistematis, dan selaras dengan kerangka teoritis yang telah diuraikan pada bagian pendahuluan.

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

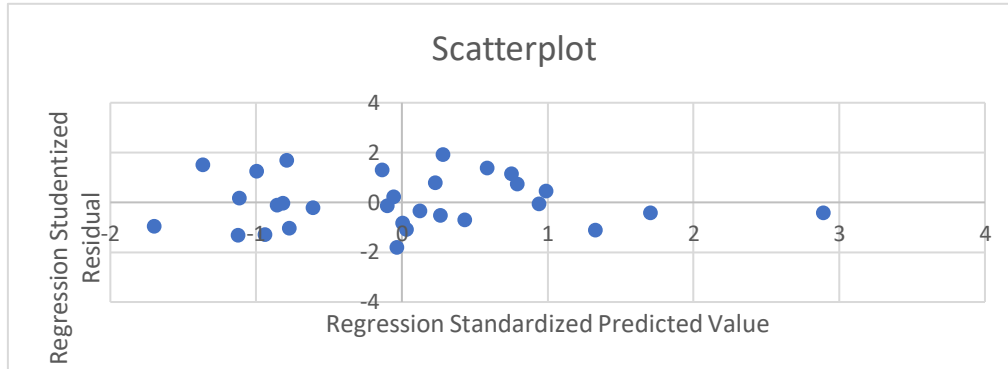
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional	30	35	97	62.03	18.174
Komunikasi	30	13	30	19.90	4.506
Kinerja Karyawan	30	18	90	49.43	16.262
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 30 responden, variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai minimum 35, maksimum 97, dengan rata-rata 62,03 dan standar deviasi 18,174. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai kepemimpinan transformasional berada pada kategori cukup baik, meskipun masih terdapat variasi persepsi antar responden. Variabel komunikasi memiliki nilai minimum 13 dan maksimum 30, dengan rata-rata 19,90 serta standar deviasi 4,506. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komunikasi karyawan berada pada kategori cukup

baik dengan perbedaan persepsi antar karyawan yang relatif kecil. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 18 dan maksimum 90, dengan rata-rata 49,43 serta standar deviasi 16,262.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Gambar 1 yang menampilkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, bergelombang, maupun pola sistematis lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap nilai prediksi, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi klasik homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, khususnya dalam memprediksi Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan variabel Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-30.869	7.229		-4.270	.001
	Kepemimpinan Transformasional	.637	.070	.712	9.060	.001
	Komunikasi	2.049	.284	.568	7.222	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -30,869 + 0,637 X_1 + 2,049X_2$$

Nilai konstanta sebesar $-30,869$ menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai sebesar $-30,869$ ketika variabel Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan. Koefisien Kepemimpinan Transformasional sebesar $0,637$ berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $0,637$ satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien Komunikasi sebesar $2,049$ menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, di mana setiap peningkatan satu satuan komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $2,049$ satuan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Warung Ikan Bakar Rica-Rica Ala Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan transformasional mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta berorientasi pada kualitas pelayanan, terutama dalam situasi kerja dengan intensitas tinggi.

Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass dan Bruce J. Avolio, yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi intrinsik, komitmen, serta kesediaan karyawan untuk bekerja melampaui standar yang ditetapkan organisasi. Dimensi kepemimpinan transformasional, seperti *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*, berperan dalam menciptakan hubungan kerja yang positif dan mendorong perilaku kerja produktif. Dalam konteks Warung Ikan Bakar Rica-Rica Ala Makassar, kepemimpinan transformasional tercermin melalui kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan yang jelas, membangun kepercayaan, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan kondisi karyawan, khususnya pada jam kerja padat.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa pemimpin tidak hanya berperan sebagai pemberi instruksi, tetapi juga sebagai inspirator, motivator, dan pembimbing bagi karyawan. Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja, serta keterlibatan kerja. Kepemimpinan yang mampu menciptakan kondisi psikologis positif akan mendorong karyawan untuk terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Selain kepemimpinan transformasional, komunikasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan berperan penting dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, serta ketepatan

waktu kerja. Komunikasi yang baik memungkinkan karyawan memahami tugas, prosedur kerja, serta ekspektasi pimpinan secara jelas. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, komunikasi merupakan sarana utama dalam menyampaikan informasi, membangun koordinasi, serta menciptakan kesamaan persepsi dalam organisasi. Tanpa komunikasi yang jelas, potensi terjadinya kesalahan kerja, miskomunikasi, dan konflik internal akan meningkat dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Dalam operasional Warung Ikan Bakar Rica-Rica Ala Makassar yang memiliki intensitas kerja tinggi dan membutuhkan koordinasi cepat antarbagian, komunikasi menjadi faktor yang sangat krusial. Komunikasi yang lancar membantu karyawan bekerja secara sinkron, mengurangi kesalahan pesanan, serta meningkatkan kecepatan dan ketepatan pelayanan kepada pelanggan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang relatif lebih kuat dibandingkan kepemimpinan transformasional, yang menandakan bahwa kejelasan informasi dan koordinasi kerja menjadi faktor dominan dalam mendukung kinerja karyawan di sektor usaha kuliner.

Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan komunikasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari sinergi antara kepemimpinan yang inspiratif dan komunikasi yang efektif. Pemimpin transformasional yang mampu membangun visi, memberikan motivasi, serta memperhatikan kebutuhan individu karyawan akan semakin efektif apabila didukung oleh sistem komunikasi yang terbuka dan jelas. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepercayaan, memperkuat kerja sama tim, serta mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat landasan teoretis dan empiris bahwa kepemimpinan transformasional dan komunikasi merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan, termasuk pada konteks usaha kecil dan menengah seperti Warung Ikan Bakar Rica-Rica Ala Makassar. Temuan ini sekaligus menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan yang efektif dan komunikasi yang baik menjadi kunci dalam membangun kinerja karyawan yang berkelanjutan.

Simpulan dan Saran

Penelitian Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Warung Ikan Bakar Rica-Rica Ala Makassar. Kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta keteladanan pimpinan dalam bekerja. Pemimpin yang mampu membangun kepercayaan, memberikan arahan yang jelas, dan memperhatikan kebutuhan karyawan mendorong terciptanya disiplin kerja, tanggung jawab, serta peningkatan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Selain itu, komunikasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan menunjukkan pengaruh yang relatif lebih kuat. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya, mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan koordinasi tim, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis. Secara simultan, kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi yang efektif mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan lebih optimal apabila kepemimpinan yang inspiratif didukung oleh sistem komunikasi kerja yang berjalan secara konsisten dalam aktivitas operasional sehari-hari.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pihak manajemen Warung Ikan Bakar Rica-Rica Ala Makassar perlu memfokuskan pengelolaan sumber daya manusia pada penguatan gaya kepemimpinan transformasional dan sistem komunikasi kerja. Manajemen disarankan untuk terus mengembangkan peran pimpinan sebagai teladan, motivator, dan pembimbing bagi karyawan, khususnya pada jam operasional yang padat. Selain itu, pola komunikasi yang terbuka dan terstruktur perlu ditingkatkan melalui pembagian tugas yang jelas, penyampaian instruksi yang mudah dipahami, serta pemberian umpan balik secara rutin agar koordinasi kerja berjalan lebih efektif dan kesalahan kerja dapat diminimalkan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu usaha kuliner dengan jumlah responden yang relatif terbatas serta menggunakan variabel kepemimpinan transformasional dan komunikasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek dan konteks penelitian pada sektor usaha lain atau perusahaan dengan skala yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi, atau lingkungan kerja, serta mempertimbangkan penggunaan metode penelitian campuran (mixed methods) untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Akbar, A. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 45–56.
- Ardiawan, K. N. (2023). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Repository Universitas Ar-Raniry. <https://repository.ar-raniry.ac.id/28559/1/Buku%20Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

- Diana, S. (2019). Penerapan metode kuantitatif dalam penelitian ilmiah. *Jurnal STMIK Pontianak*, 5(2), 45–60.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Wardhana, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 5(2), 87–96.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C. W., & Van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000113>
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human resource management* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Nabihah, A. I., & Sudiro, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(3), 748–760.
- Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(4), 2119–2146.
- Rihayana, I. G., Salain, P. P. P., & Adhika, N. R. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(1), 23–34.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, W. A., & Budiarti, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(10).