

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KSPPS BTM PEKALONGAN)**

Akhmad Zaeni

Pascasarjana Universitas Pekalongan

akhmadzaeni68@gmail.com

ABSTRAK

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuisioner dalam bentuk google form kepada Karyawan KSPPS BTM Pekalongan. Data sekunder bersumber dari literatur baik jurnal, buku maupun berita on line. Praktek komunikasi yang baik menjadi jantung suksesnya bisnis sedangkan kepemimpinan transformasional adalah dirigent yang mengorkestrasi dalam harmoni organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Pekalongan.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, kinerja karyawan, BTM Pekalongan

ABSTRACT

This paper aims to determine the effect of transformational leadership and organizational communication on employee performance. This study uses a quantitative descriptive method using primary and secondary data. Primary data was obtained by distributing questionnaires in the form of a Google form to KSPPS BTM Pekalongan employees. Secondary data comes from literature, both journals, books and online news. Good communication practices are at the heart of business success while transformational leadership is the conductor that orchestrates the harmony of the organization. This study concludes that transformational leadership and organizational communication have a positive and significant effect on the performance of KSPPS BTM Pekalongan employees..

Keywords : *transformational leadership, organizational communication, employee performance, BTM Pekalongan*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi (Larasati, 2018). Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Organisasi harus menciptakan kondisi yang kondusif agar sumber daya manusia yang dimiliki mampu mengeluarkan potensi yang dimilikinya untuk mencapai kinerja terbaik.

Kinerja Karyawan yang unggul sangat diperlukan untuk mendukung keberlangsungan organisasi. Terlebih pada era industri 5.0 sekarang ini, dimana tingkat persaingan demikian tinggi dan cakupan persaingan yang mengglobal, manajemen sumber daya manusia dituntut untuk mampu menciptakan strategi dan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja dan mempertahankan sumber daya manusia yang dikelolanya .

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah menarik minat banyak peneliti. Beberapa peneliti telah menghasilkan rekomendasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi (Winoto 2022) (Indah Sari et al, 2022) (Fidyah et al.,2019), karakter karyawan (Winoto, 2022), kepemimpinan (Indah Sari et al. 2022) (Sundi 2013) (Atmojo 2012) (Buil et al., 2019) (Nugroho et al. 2020) (Top et al. 2020) (Lomanjaya et al. 2021) (Katili et al., 2021), motivasi (Indah Sari et al, 2022) (Dwi Indarti5 2018) (Amri et al, 2021), (Rukmana et al., 2018) (Top et al. 2020) (Nugroho et al. 2020) (Sundi 2013) komunikasi (Rukmana et al, 2018) (Hee et al. 2019) (Lantara 2019) (Indrasari et al. 2019), kompensasi (Dwi Indarti5 2018) (Indrasari et al. 2019), komitmen (Atmojo 2012) keterikatan karyawan (Katili et al. 2021), keterikatan organisasi (Fidyah et al.,2019), disiplin kerja (Amri et al. 2021), kepuasan kerja (Fidyah et al.,2019) (Atmojo 2012), lingkungan kerja (Nugroho et al. 2020), jenjang karir (Indrasari et al. 2019), keseimbangan kehidupan kerja (Katili et al. 2021).

Sedangkan Nugroho (2020) menyoroti peran krusial dari gaya komunikasi yang berkembang dan dikembangkan di organisasi. Peneliti lainnya seperti (Top et al. 2020), (Rukmana et al, 2018), (Hee et al. 2019), (Lantara 2019) dan (Indrasari et al. 2019) juga mendukung pendapat Nugroho. Semakin baik komunikasi organisasi yang tercipta dalam lingkungan organisasi, akan memberikan suntikan positif bagi setiap orang yang terlibat dalam organisasi untuk mengeluarkan potensinya, sehingga berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Peneliti lainya seperti Indah Sari et al. (2022), menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi organisasi yang baik hanya dapat diciptakan oleh pemimpin yang baik yakni pemimpin yang memiliki visi yang jauh ke depan sehingga mampu menggerakkan organisasi untuk bertransformasi menuju organisasi modern yang sesuai dengan tuntutan zaman. Beberapa peneliti seperti (Sundi 2013) (Atmojo 2012) (Buil et al., 2019) (Nugroho et al. 2020) (Top et al. 2020) dan (Katili et al., 2021) telah memperkuat pendapat Indah Sari.

Berbeda dengan hasil peneliti tersebut di atas, Lomanjaya et al. (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujiannya, Lomanjaya mendapatkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional justru memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan walaupun tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai beta gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebesar -0.037. Sedangkan, nilai beta gaya kepemimpinan transaksional yaitu sebesar 0.04.

Demikian pula Eka et al. (2020) yang mengemukakan hasil penelitiannya bahwa dari uji signifikansi *coefisien path*, komunikasi organisasi berpengaruh positif tidak signifikan sebesar 0,047 terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 0,333 dan P-Values sebesar 0,739.

Sedikit perbedaan hasil penelitian tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi akan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, khususnya terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BTM Pekalongan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian di jabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan kami arahkan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Penelitian ini jenisnya adalah penelitian survey dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan menggunakan *google form*.

Populasi yang menjadi obyek penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS BTM Pekalongan yang berjumlah 192 orang. Pengambilan sampling dilakukan dengan Teknik *Random Sampling*, dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane yang dikutip dari Jonatan Sarwono (2006) :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

dimana :

n = sampel

N = populasi

d = derajat kebebasan (0,1)

sehingga dari rumus perhitungan tersebut diperoleh jumlah sampel yang minimal harus dikumpulkan sebanyak 66 orang.

Data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, Data primer dalam penelitian ini diambil berdasarkan hasil pengumpulan data melalui angket yang dibagikan kepada responden secara melalui *google form*, serta melalui observasi langsung terhadap objek.

Angket atau kuisioner yang disebarkan untuk memperoleh data dari responden disusun berdasarkan operasionalisasi variabel berikut :

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1	Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh Ideal	1,2,3	3
		Pertimbangan Indivisual	4,5,6	3
		Motivasi Inspirasional	7,8,9	3
		Stimulasi Intelektual	10,11,12	3
2	Komunikasi Organisasi	Empati	13,14,15	3
		Keterbukaan	16,17,18	3
		Sikap Mendukung	19,20,21	3
		Sikap Positif	22,23,24	3
		Kesetaraan	25,26,27	3
3	Kinerja Karyawan	Kuantitas Hasil Kerja	28,29,30	3
		Kualitas Hasil Kerja	31,32,33	3

Ketepatan waktu kerja	34,35,36	3
Tingkat kehadiran	37,38,39	3
Kerja sama	40,41,42	3

HASIL

Berdasarkan jawaban atas kuesioner yang telah disebarakan kepada seluruh karyawan KSPPS BTM Pekalongan, dari kebutuhan sampel sebanyak 66 responden, terdapat 80 responden yang memberikan jawaban. Dari 80 responden tersebut, sebanyak 57,5% (46 orang) adalah perempuan sedangkan selebihnya yakni 42,5% (34 orang) adalah laki-laki. Sebagian besar responden yakni 45% (36 orang) berada pada kisaran usia 25 – 29 tahun, kemudian kisaran usia 40 – 45 tahun sebanyak 20% (16 orang), usia 40 – 45 tahun sebanyak 15% (12 orang) dan sisanya tersebar pada rentang usia lainnya. Ada 1 orang (1,25%) yang berusia di bawah 20 tahun dan 2 orang (4 %) yang berada pada kisaran usia antara 50 – 55 tahun.

Dilihat dari tingkat Pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan sarjana yakni sebanyak 53 orang atau 66,25%, 21,25% (17 orang) lulusan diploma, 11,25% lulusan SMA sederajat dan yang lulusan S2 hanya 1 orang (1,25%). Untuk masa kerja karyawan, ada 78 responden yang menjawab, Sebagian besar responden adalah karyawan dengan masa kerja 1 – 5 tahun yakni sebesar 51,3% (40 orang), 24,4% (19 orang) memiliki masa kerja 6 – 10 tahun, 12,8% (9 orang) memiliki masa kerja 11 – 15 tahun, sedangkan karyawan dengan masa kerja di atas 15 tahun sebanyak 8 orang atau 11,5%. Sebanyak 85% (68 orang) responden berposisi sebagai staf, 10% (8 orang) manajer dan 5% (4 orang) kepala bagian.

Berdasarkan uji validitas atas semua butir pertanyaan yang digunakan dalam angket atau kuisisioner, diperoleh bahwa nilai probabilitas korelasi (Sig.[2-tailed] dari semua butir pertanyaan baik untuk indicator variabel Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan adalah 0,000. Korelasi dikatakan valid apabila nilai Sig.[2=tailed] < taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian semua butir pertanyaan untuk ketiga variabel tersebut dinyatakan valid.

Sedangkan uji validitas berdasarkan perbandingan r tabel dan R hitung, korelasi dikatakan valid apabila nilai R hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan r tabel dengan $n = 80$ pada $r 0,05$ diperoleh nilai r tabel = 0,2172. Jika dibanding dengan hasil R hitung dari SPSS 23 pada nilai *Pearson Correlation* diperoleh nilai bahwa semua R hitung berada pada rentang 0,918 – 0,477 artinya R hitung > dari r tabel : 0,2172, dengan demikian semua butir pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji realibilitas dengan menggunakan SPSS 23 for Windows diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel adalah sebagai berikut : Variabel Leadership sebesar 0,963, Variabel Komunikasi Organisasi 0,906 dan Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,932. Variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Karena semua nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, maka semua instrument yang digunakan pada angket dinyatakan reliabel.

Uji selanjutnya adalah Heteroskedastisitas dan Multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser, dengan ketentuan apabila hasil nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil Uji Heteroskedastisitas dengan metode Glejser menggunakan SPSS 23 for Windows diperoleh nilai X1 sebesar 0,774 yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedasitas, sedangkan X2 diperoleh nilai sebesar 0,036 berarti lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mengatasi hal tersebut, data kemudian ditransformasikan dengan menggunakan metode *Weighted Least Square (WLS)*, dan kemudian diuji kembali dengan Metode Glejser. Dari uji data yang sudah ditransformasi ini diperoleh hasil masing-masing X1 sebesar 0,978 dan X2 sebesar 0,969 yang artinya kedua variabel independent tersebut sudah terbebas dari gejala heteroskedasitisitas.

Uji asumsi klasik yang terakhir adalah uji multikolinearitas, yakni uji untuk melihat apakah ada interkorelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel yang diteliti. Ketentuan dari uji multikolinearitas adalah berdasarkan nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*), yakni apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,0 maka menunjukkan tidak terjadi interkorelasi dari variabel yang diteliti. Dari hasil uji multikolinearitas ini diperoleh nilai tolerance untuk X1 dan X2 yang lebih besar dari 0,10 yakni masing-masing 0,411 dan nilai VIF masing-masing 2,432. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi interkorelasi atau hubungan yang kuat diantara variable penelitian.

Setelah data yang diperoleh dinyatakan lolos baik dari uji kualitas data maupun uji asumsi klasik, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis.

Tabel 2. Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.502	4.550

a. Predictors: (Constant), Leadership, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan SPSS

Dari tabel tersebut dapat diketahui, nilai R Square sebesar 0.515. Nilai R Square tersebut berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R” yaitu $0.515 \times 0.515 = 0.718$. Besarnya angka koefisien Determinasi (R Square) adalah 0.718 atau sama dengan 71.80%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2), secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72.20%, sedangkan sisanya ($100\% - 71.80\% = 28.20\%$) dipengaruhi oleh variable lain di luar persamaan regresi atau variable yang tidak diteliti.

Tabel 3. Uji Simultan

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1691.126	2	845.563	40.852	.000 ^b
	Residual	1593.762	77	20.698		
	Total	3284.888	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Leadership

F tabel 3.1153658

Hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS 23 yang tertera pada tabel di atas, diperoleh tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05 atau $F_{tabel} < F_{hitung} = 3.12 < 40.852$. F table sebesar 3.12 (lihat table F) diperoleh dengan melihat table F dengan derajat $df=1 (77,2)$ pada taraf signifikansi 0,05..

Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen secara simultan (bersamasama) terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat probabilitas F hitung (nilai Sig. F) dari seluruh variabel bebas pada taraf uji $\alpha = 5\%$. Jika probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig. F < α) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang memiliki arti bahwa variabel independen secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Uji t

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.910	4.608		4.321	.000
	Leadership	-.292	.099	-.366	-2.954	.004
	Komunikasi	.924	.119	.959	7.745	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari analisis dengan SPSS 23 for Windows sebagaimana tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai Sig untuk Kepemimpinan Transformasional adalah $0,004 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai t untuk kepemimpinan transformasional adalah $-2,954$, seakan bertolak belakang dengan nilai sig yang positif. Nilai negatif t dan koefisien jalur bertanda negatif menunjukkan arah kecenderungan pengaruh yang semakin kecil seiring dengan semakin menguatnya kepemimpinan transformasional. Untuk kepentingan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel, maka nilai t hitung harus diabsolutkan menjadi $2,954$, dengan nilai t tabel $1,665$, maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan variabel komunikasi organisasi dimana nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan t hitung ($7,745$) $> t \text{ tabel}$ ($1,665$) yang berarti bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa uji t yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti Sundi (2013), Setiawan et al. (2019), Top et al (2020), Nugroho et al. (2020), Rivai (2020), Katili et al (2021) dan Indah Sari et al. (2022). Berbeda dengan Lomanjaya et al. (2021 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujiannya, Lomanjaya mendapatkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional justru memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan walaupun tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai beta gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebesar -0.037 . Sedangkan, nilai beta gaya kepemimpinan transaksional yaitu sebesar 0.04 .

Pengaruh Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan Analisa uji t terhadap komunikasi organisasi, sebagaimana ditampilkan dalam pemaparan hasil di atas menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Pekalongan, artinya apabila komunikasi organisasi semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rukmana et al. (2018)

menyatakan berdasarkan analisis terdapat hubungan positif antara komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan di PT Putri Panda Unit II Tulungagung. Demikian pula Hee et al. (2019), Lantara, (2019) dan Owusu-Boateng & Jeduah (2014) semua hasil penelitiannya mendukung hasil penelitian ini.

Hasil yang sedikit berbeda diungkapkan oleh Eka et al. (2020) yang mengemukakan hasil penelitiannya bahwa dari uji signifikansi *coefisien path*, komunikasi organisasi berpengaruh positif tidak signifikan sebesar 0,047 terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 0,333 dan P-Values sebesar 0,739. Eka menjelaskan, hal ini dimungkinkan karena adanya variabel *employee engagement* yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pembahasan sebelumnya diketahui bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*. Mengingat model struktural dalam penelitian ini, dapat diduga bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan setelah dimediasi oleh variabel *employee engagement*.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi memiliki peran yang penting terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.
2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kecenderungan negatif yakni semakin tinggi nilai kepemimpinan transformasional pengaruhnya terhadap kinerja karyawan semakin kecil.
3. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian semakin membaik komunikasi organisasi yang tercipta dalam organisasi akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, Andi, Ramadhi Ramadhi, and Zulmi Ramdani. 2021. "EFFECT OF ORGANIZATION COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at. PT. PLN (Persero) P3b Sumatera UPT Padang)." *International Journal of Educational Management and Innovation* 2(1):88. doi: 10.12928/ijemi.v2i1.3183.
- Atmojo, Marnis. 2012. "The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance." *International Research Journal of Business Studies* 5(2):113–28. doi: 10.21632/irjbs.5.2.113-128.
- Buil, Isabel, Eva Martínez, and Jorge Matute. 2019. "Transformational Leadership and Employee Performance: The Role of Identification, Engagement and Proactive Personality." *International Journal of Hospitality Management* 77(May 2018):64–75. doi: 10.1016/j.ijhm.2018.06.014.
- Dwi Indarti5, Yanti. 2018. *THE EFFECT OF COMPETENCE AND COMPENSATION TO MOTIVATION OF EMPLOYEES AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PERSONNEL AND TRAINING BOARD OF KARAWANG REGENCY*. Vol. 03.

- Fidyah, Diana Nurul, and Trias Setiawati. n.d. "Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable."
- Hee, Ong Choon, Delanie Ang, Hui Qin, Tan Owee Kowang, Maizaitulaidawati Husin, and Lim Lee Ping. 2019. "Exploring the Impact of Communication on Employee Performance." *International Journal of Recent Technology and Engineering* 8(3S2):654–58. doi: 10.35940/ijrte.c1213.1083s219.
- Indah Sari, Junita Lubis, and Fadzil Hanafi Asnora. 2022. "Effect of Leadership, Work Motivation, and Organizational Culture on Performance of Puskesmas Tanjung Medan Employees." *Quantitative Economics and Management Studies* 3(4):508–14. doi: 10.35877/454ri.qems981.
- Indrasari, Meithiana, Nur Syamsudin, Raditya Bambang Purnomo, and Eddy Yunus. 2019. "Compensation, Organizational Communication, and Career Path as Determinants of Employee Performance Improvement." *Humanities and Social Sciences Reviews* 7(4):956–61. doi: 10.18510/hssr.2019.74130.
- Katili, Putiri Bhuana, W. Wibowo, and Maruf Akbar. 2021. "The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance." *Quantitative Economics and Management Studies* 2(3):199–205. doi: 10.35877/454ri.qems319.
- Lantara, Andi Niniek Fariaty. 2019. "The Effect of the Organizational Communication Climate and Work Enthusiasm on Employee Performance." *Management Science Letters* 9(8):1243–56. doi: 10.5267/j.msl.2019.4.017.
- Lomanjaya, Jacqueline, Meliana Laudi, Deborah C. Widjaja, Endo Wijaya Kartika, and Manajemen. 2021. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Iss Indonesia Cabang Surabaya Di Rumah Sakit Katolik St. Vincentius a. Paulo." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 2013–15.
- Nugroho, Yuniyanto Agung, Masduki Asbari, Agus Purwanto, Sucipto Basuki, Rachma Nadhila Sudiyono, Muhamad Agung Ali Fikri, Paolinus Hulu, Mustofa, Gusli Chidir, Suroso, and Yos Xavir. 2020. "Transformational Leadership and Employees' Performance: The Mediating Role of Motivation and Work Environment." *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2(1):438–60.
- Rukmana, H. D., Sopiiah M Pd MM, and Elfia Nora S E. 2018. "The Impact of Organization Communication on Employee Performance Through Employee's Work Motivation at Pt. Putri Panda Unit Ii Tulungagung, East Jawa, Indonesia." *KnE Social Sciences* 3(3):211. doi: 10.18502/kss.v3i3.1885.
- Sundi, By K. 2013. "Effect of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance of Konawe Education Department at Southeast Sulawesi Province *)." *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online)* 2(12):2319–8028.
- Tj, Hery Winoto. 2022. "Effect of Employee Characteristics and Organizational Culture on Employee Performance Mediated By Motivation." *Quantitative Economics and Management Studies* 3(2):214–20. doi: 10.35877/454ri.qems882.
- Top, Cemil, Bryar Mohammad, Sharif Abdullah, Akar Hemn, and Mahmood Faraj. 2020. "Transformational Leadership Impact on Employees Performance." *Eurasian Journal of Management & Social Sciences* 1(1):49–59. doi: 10.23918/ejmss.v1i1p49.