

# TELAAH DAMPAK POSITIF GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL BAGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS INDIVIDU DAN ORGANISASI

Sutrisno<sup>1</sup>, Humala Sitinjak<sup>2</sup>, Prety Diawati<sup>3</sup>, Imman Yusuf Sitinjak<sup>4</sup>,  
Abu Muna Almaududi Ausat<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Semarang

<sup>2,4</sup>Universitas Simalungun

<sup>3</sup>Universitas Logistik dan Bisnis Internasional

<sup>5</sup>Universitas Subang

*e-mail:* sutrisno@upgris.ac.id

## Abstrak

Dewasa ini penting bagi organisasi menyadari bahwa dunia bisnis telah banyak berubah menjadi lebih inovatif dan kompetitif. Sebagian organisasi yang unggul memiliki pemimpin hebat yang dapat memantau dan mengawasi perilaku dan kinerja karyawan. Studi ini memiliki tujuan untuk menjelaskan secara detail bagaimana dampak positif gaya kepemimpinan jika diterapkan di sebuah organisasi bisnis. Tentu saja, peneliti merujuk referensi berkualitas demi meyakinkan para pembaca dan pemangku kepentingan. Penelitian ini berjenis kualitatif. Teknik pengumpulan data meliputi menyimak dan mencatat informasi penting untuk melakukan analisis data melalui reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan. Studi ini tiba pada kesimpulan bahwa pemimpin organisasi harus menggunakan gaya kepemimpinan yang spesifik untuk mendorong karyawan menjaga komitmen dan menciptakan ikatan emosional sehingga visi dan tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat bertahan serta berkembang bahkan ketika krisis melanda. Situasi ini dapat diatasi dengan gaya kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian ini bisa dijadikan rujukan bagi penelitian berikutnya jika memiliki topik sejenis. Namun, dengan metode penelitian berbeda yakni kuantitatif agar bisa mengkonfirmasi ulang validitas temuan studi terdahulu.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Transformasional, Produktivitas, Kinerja, Organisasi

## Abstract

Today it is important for organizations to realize that the business world has changed a lot to become more innovative and competitive. Most organizations that excel have great leaders who can monitor and supervise employee behavior and performance. This study aims to explain in detail the positive impact of leadership styles when applied in a business organization. Of course, the researcher referred to quality references to convince readers and stakeholders. This research is qualitative in nature. Data collection techniques included listening and recording important information to conduct data analysis through data reduction, data display, and conclusion drawing. The study arrived at the conclusion that organizational leaders must use specific leadership styles to encourage employees to maintain commitment and create emotional bonds so that the vision and goals of the organization can be achieved and can survive and thrive even when a crisis hits. This situation can be overcome with transformational leadership style. The results of this study can be used as a reference for future research if they have similar topics. However, with a different research method, namely quantitative, in order to reconfirm the validity of the findings of previous studies.

**Keywords:** Leadership, Transformational, Productivity, Performance, Organization

## PENDAHULUAN

Telah menjadi hal yang penting bagi organisasi bisnis untuk mengakui betapa krusialnya inovasi dan kreativitas di abad ke-21 (Ausat, 2023) sebagai mesin untuk mendapatkan keuntungan dan untuk memaksimalkan manfaat dan perubahan (Hogan dan Coote, 2014) karena pengejaran organisasi bisnis terhadap pertumbuhan yang berkelanjutan (Ausat & Suherlan, 2021) dan pengembangan yang efisien di lingkungan kerja membutuhkan upaya dari organisasi-organisasi tersebut (Ausat, Widayani, et al., 2022) untuk menyediakan budaya pengorganisasian dan lingkungan yang mendorong individu-individu yang bekerja untuk berinovasi dan berkreasi (Lyons et al., 2007) dan (Subagja et al., 2022).

Hal ini didukung oleh fakta bahwa sebagian besar organisasi yang unggul memiliki pemimpin dan manajer yang hebat yang dapat memantau dan mengawasi perilaku dan kinerja karyawan (Ausat,

Siti Astuti, et al., 2022). Pemimpin yang hebat dan sukses mendorong karyawan untuk menjadi lebih proaktif dan dinamis saat menjalankan tugas sehari-hari (Ausat & Peirisal, 2021). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku kreatif di dalam organisasi. Karena pemimpin yang memproyeksikan kualitas kepemimpinan yang buruk dapat mempengaruhi perilaku kreatif karyawan, memilih pemimpin yang tepat memainkan peran penting untuk memastikan kebahagiaan dan retensi karyawan (Ali et al., 2015) dan (Almeshref & Khwanda, 2022). Banyak peneliti telah mempelajari gaya kepemimpinan, yang terkait dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan organisasi (Ausat, Suherlan, et al., 2022). Oleh karena itu, pemahaman yang lebih dalam tentang gaya kepemimpinan yang disukai karyawan akan membantu memastikan komitmen yang kuat terhadap organisasi (Abasilim et al., 2019).

Ag Budin & Wafa (2015) menekankan bahwa mengabaikan gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola individu dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan pemborosan sumber daya. Menurut Pantouvakis & Patsiouras (2016), literatur secara luas menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berdampak pada sikap dan perilaku karyawan. Lebih lanjut, Drzewiecka & Roczniowska (2018) mendeskripsikan gaya kepemimpinan sebagai praktik berulang dalam membangun ikatan, mengumpulkan informasi, berinteraksi, dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, kepemimpinan dianggap sebagai salah satu faktor terpenting dalam memperkuat perilaku kreatif (Jung et al., 2003) dan (Belawati et al., 2019).

Lalu timbul pertanyaan, gaya kepemimpinan seperti apa yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja sehingga perusahaan menuai kesuksesan? Pertanyaan tersebut berkaitan dengan tujuan penelitian ini. Studi ini memiliki tujuan untuk menjelaskan dengan detail bagaimana dampak positif gaya kepemimpinan jika diterapkan di sebuah organisasi bisnis. Tentu saja, peneliti merujuk referensi atau sumber berkualitas demi meyakinkan para pembaca dan pemangku kepentingan jika gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perusahaan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. Kondisi yang demikian, besar kemungkinan menuai kesuksesan maksimal secara cepat dan akurat. Jika perusahaan berhasil, maka yang merasakan kebahagiaan dan kebanggaan bukan hanya atasan, melainkan semua karyawan.

## METODE

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian kepustakaan sehingga tidak perlu turun langsung ke lapangan saat proses pengumpulan data, melainkan menelaah berbagai sumber referensi yang mendukung kelancaran penelitian. Literatur diperoleh dari media online dan database dari portal jurnal sesuai dengan kata kunci yang berkaitan dengan pembahasan ini, yaitu kepemimpinan transformasional, produktivitas karyawan, dan kinerja bisnis. Penulis tidak berfokus pada portal jurnal atau media online tertentu dalam menentukan sumber referensi yang relevan seperti merujuk pada portal jurnal Emeraldinsight, Researchgate, dan Elsevier, tetapi lebih fleksibel. Pada artikel ini, dengan fokus pada gaya implementasi kepemimpinan transformasional dalam organisasi, penulis menjadikan kata kunci tersebut sebagai fokus pencarian agar tidak melebar dari pembahasan utama. Pencarian jurnal, artikel, dan publikasi sebagian besar berada pada rentang artikel yang terbit antara tahun 2015 hingga sekarang. Tidak semua tulisan, jurnal, dan publikasi yang muncul dari hasil pencarian akan digunakan, melainkan hanya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan produktivitas karyawan serta kaitannya dengan performa bisnis.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data meliputi menyimak dan mencatat informasi-informasi penting untuk melakukan analisis data melalui reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan untuk memperoleh gambaran kesimpulan mengenai studi literatur yang akan dikembangkan dalam penelitian ini. Validasi data menggunakan triangulasi sumber data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali diusulkan oleh James McGregor Burns pada tahun 1978 (Casimir et al., 2013). Karena adanya stimulasi intelektual, pemimpin transformasional mendorong bawahan untuk membangun sudut pandang yang baru terhadap kepemimpinan (Steinmann et al., 2018). Melalui motivasi dan karisma yang menginspirasi, pemimpin dapat membangun persepsi tentang diri mereka sendiri sebagai orang yang dapat mendukung dan

peduli terhadap bawahan dengan pertimbangan individu (Bass, 1985). Ada berbagai sub-variabel yang perlu dipertimbangkan ketika membahas kepemimpinan transformasional (Bass et al., 2003). Pertama, pemimpin karismatik mengatasi rintangan seperti bangkitnya bawahan untuk membangun harga diri dan kepercayaan diri pada pengikut mereka. Kedua, motivasi inspirasional memotivasi karyawan untuk menerima tujuan dan tugas yang sulit dengan antusias, serta visi untuk masa depan (Li et al., 2019). Ketiga, pertimbangan individual menyiratkan bahwa pemimpin menyadari tuntutan unik setiap individu dengan memberikan perhatian kepada bawahan dan memperlakukan mereka dengan hormat (Reza, 2019). Keempat, kegiatan yang mendorong pemikiran ulang terhadap kebiasaan formal dan memicu ide-ide baru disebut sebagai stimulasi intelektual (Sikalieh, 2017). Dengan kata lain, menentang kebiasaan sebelumnya atau memiliki keraguan tentang gaya berpikir visual bawahan mereka yang tampak baru (Kim & Kim, 2014).

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi masih menjadi topik hangat di dunia akademis (Ng, 2017). Menelaah gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Kepemimpinan memainkan fungsi penting dalam bisnis, terutama dalam meningkatkan partisipasi karyawan dan mengkoordinasikan upaya untuk menyelesaikan tantangan (Sugiharti et al., 2021). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional (Muthuveloo et al., 2014). Penentu utama dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan ditentukan oleh gaya kepemimpinan transformasional (Prahesti et al., 2017). Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan perubahan yang lebih mendasar pada karyawan organisasi, seperti peningkatan kepercayaan diri, perubahan nilai, tujuan, dan kebutuhan (Kurniyati, 2018). Akibatnya, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu karyawan perusahaan meningkatkan kinerjanya dan berkontribusi positif terhadap organisasi atau perusahaan (Ikhrum W & Fuadiputra, 2021). Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas karyawan (Akbar et al., 2016). Keyakinan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, mendorong, dan memotivasi orang lain untuk berkontribusi pada efektivitas dan kesuksesan organisasi (Buble et al., 2014). Menurut penelitian saat ini, kepemimpinan transformasional sangat cocok untuk digunakan dalam bisnis yang dinamis dan selalu berubah mengikuti perkembangan zaman karena memiliki dampak positif terhadap kebahagiaan karyawan dan nantinya dapat menjelaskan arah dan misi organisasi (Prabowo et al., 2018).

Hasil telaah pustaka di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting bagi produktivitas karyawan dan kinerja organisasi bisnis. Karakteristik karismatik dari kepemimpinan transformasional, serta motivasi inspirasional, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual, semuanya ada pada gaya kepemimpinan transformasional. Jika pemimpin berhasil membujuk bawahan untuk menerima visi dan keempat dimensi tersebut, maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja keras, sungguh-sungguh, dan loyal terhadap organisasi, sehingga kualitas dan kuantitas output meningkat. Semakin efektif kepemimpinan transformasional yang digunakan, maka semakin besar pula dampaknya terhadap prestasi kerja (Andriani et al., 2018). Hasil dari telaah pustaka untuk penelitian ini juga telah mengkonfirmasi situasi tersebut. Lebih lanjut, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional telah memberikan kesadaran kepada karyawan tentang pentingnya kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas dari sebuah kinerja agar dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan memberikan motivasi yang telah dipadukan dengan pengetahuan perusahaan melalui gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh mereka (pemilik bisnis). Karena seorang pemimpin transformasional harus mampu memperluas pemahaman dan mendorong munculnya pandangan baru dalam pemecahan masalah, berpikir, dan memvisualisasikan, serta dalam membangun nilai-nilai kepercayaan (Komsiyah, 2016). Semua argumentasi ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang sangat krusial terhadap produktivitas karyawan dan kinerja organisasi bisnis (Han, 2020); (Dastane, 2020); (Salim et al., 2021) dan (Manzoor et al., 2019).

## SIMPULAN

Studi ini telah menjawab tujuan penelitian yang dijelaskan pada bab pendahuluan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja karyawan yang bermuara pada

kesuksesan bisnis perusahaan. Posisi pemimpin sangat penting dalam memastikan bahwa perusahaan yang telah dikembangkan tetap relevan dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan disruptif. Pemimpin organisasi harus menggunakan gaya kepemimpinan yang spesifik untuk mendorong karyawan menjaga komitmen dan menciptakan ikatan emosional sehingga visi dan tujuan organisasi dapat tercapai dan organisasi dapat bertahan dan berkembang bahkan ketika krisis melanda. Situasi ini dapat diatasi jika dan/atau dengan gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh para pemilik bisnis.

#### SARAN

Hasil penelitian ini bisa dijadikan rujukan bagi penelitian berikutnya jika memiliki topik sejenis. Namun, dengan metode penelitian berbeda yakni kuantitatif. Hal ini demi mengkonfirmasi ulang temuan hasil studi terdahulu dengan temuan yang akan datang karena tidak jarang di suatu daerah atau tempat menemukan hasil yang berbeda. Bisa saja jika menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel besar dilihat dari perspektif karyawan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak terlalu mendominasi bagi peningkatan produktivitas karyawan dan keberhasilan bisnis suatu perusahaan.

#### UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada tim yang telah bekerja sama untuk menyelesaikan artikel ilmiah ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abasilim, U. D., Gberevbie, D. E., & Osibanjo, O. A. (2019). Leadership Styles and Employees' Commitment: Empirical Evidence from Nigeria. *SAGE Open*, 9(3), 1–15. <https://doi.org/10.1177/2158244019866287>
- Ag Budin, D. K., & Wafa, S. A. (2015). The relationship between culture and leadership style preference among Malay-Brunei, Bajau and Kadazan-Dusun community in Sabah, Malaysia. *Journal of Management Development*, 34(10), 1202–1210. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2015-0019>
- Akbar, Royhul., Noermijati., & Troena, E. Afnan. (2016). Pengaruh Gaya Transformational leadership dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawaidengan Dimediasi oleh Job satisfaction (Studi pada KPPN Makassar 1 dan KPPN Makassar 2). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 14(3), 537–545.
- Ali, N. M., Jangga, R., Ismail, M., Kamal, S. N.-I. M., & Ali, M. N. (2015). Influence of Leadership Styles in Creating Quality Work Culture. *Procedia Economics and Finance*, 31, 161–169. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01143-0](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01143-0)
- Almeshref, Y., & Khwanda, H. (2022). Information Systems Effect on Enabling Knowledge Management. *International Journal of Professional Business Review*, 7(5), 1–27. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i5.e834>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Ausat, A. M. A. (2023). The Application of Technology in the Age of Covid-19 and Its Effects on Performance. *Apollo - Journal of Tourism and Business*, 1(1), 14–22. <https://doi.org/10.58905/apollo.v1i1.8>
- Ausat, A. M. A., & Peirisal, T. (2021). Determinants of E-commerce Adoption on Business Performance: A Study of MSMEs in Malang City, Indonesia. *Journal On Optimizations of Systems at Industries*, 20(2), 104–114. <https://doi.org/10.25077/josi.v20.n2.p104-114.2021>
- Ausat, A. M. A., Siti Astuti, E., & Wilopo. (2022). Analisis Faktor Yang Berpengaruh Pada Adopsi E-commerce Dan Dampaknya Bagi Kinerja UKM Di Kabupaten Subang. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer (JTIK)*, 9(2), 333–346. <https://doi.org/10.25126/jtik.202295422>
- Ausat, A. M. A., & Suherlan, S. (2021). Obstacles and Solutions of MSMEs in Electronic Commerce during Covid-19 Pandemic: Evidence from Indonesia. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 4(1), 11–19. <https://doi.org/10.54268/BASKARA.4.1.11-19>

- Ausat, A. M. A., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(4), 61–82. <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>
- Ausat, A. M. A., Widayani, A., Rachmawati, I., Latifah, N., & Suherlan, S. (2022). The Effect of Intellectual Capital and Innovative Work Behavior on Business Performance. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 24(3), 363–378. <https://doi.org/10.14414/jebav.v24i3.2809>
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. *Academy of Management Review*, 12(4), 756–757. <https://doi.org/10.3/JQUERY-UIJS>
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Belawati, F. E., Setyadi, D., & Hendri, M. I. (2019). Effect of Transformational Leadership Style and Knowledge Management on Organizational Innovation through Empowerment, Member Creativity and Learning Organization. *Journal of Arts & Humanities*, 8(8), 1–16. <https://doi.org/10.18533/journal.v8i8.1699>
- Buble, M., Juras, A., & Matić, I. (2014). The relationship between managers' leadership styles and motivation. *Management: Journal of Contemporary Management*, 19(1), 161–193. <https://hrcak.srce.hr/124612>
- Casimir, A., Nkechinyere, O., Canon, R., Ugwu, C., & Okpara, M. (2013). Philosophical Expositions of Leadership and Human Values in Catholic Social Teachings: Resolving Nigeria's Leadership Deficit and Underdevelopment. *Open Journal of Philosophy*, 3(3), 391–400. <https://doi.org/10.4236/ojpp.2013.33059>
- Dastane, O. (2020). Impact of Leadership Style on Employee Performance: A Moderating Role of Gender. *Australian Journal of Business and Management Research New*, 05(12), 27–52.
- Drzewiecka, M., & Roczniowska, M. (2018). The relationship between perceived leadership styles and organisational constraints: An empirical study in Goleman's typology. *European Review of Applied Psychology*, 68(4–5), 161–169. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2018.08.002>
- Han, S. (2020). The link between transformational leadership and work-related performance: moderated-mediating roles of meaningfulness and job characteristics. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 519–533. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2019-0181>
- Ikhram W, M. A. D., & Fuadiputra, I. R. (2021). The Impact of Transformational Leadership Style and Culture on the Performance of MSME Employee Through Mediation of Organizational Learning. *Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 865–873. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14(4–5), 525–544. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00050-X](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00050-X)
- Kim, S., & Kim, J. (2014). Integration Strategy, Transformational Leadership and Organizational Commitment in Korea's Corporate Split - offs Sung-gun Kim. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1353–1364. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.637>
- Komsiyah, I. (2016). Kepemimpinan transformatif perkembangan dan implementasinya pada lembaga pendidikan. *TA'ALLUM*, 04(02), 293–316.
- Kurniyati, N. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Iovatif Karyawan Dan Kinerja UMKM Kecamatan Kraton Yogyakarta. *SOLUSI*, 13(1), 31–54.
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, A. M., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of Transformational Leadership on Employees' Innovative Work Behavior in Sustainable Organizations: Test of Mediation and Moderation Processes. *Sustainability*, 11(1594), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Lyons, D. E., Young, A. G., & Keil, F. C. (2007). The hidden structure of overimitation. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 104(50), 19751–19756. <https://doi.org/10.1073/pnas.0704452104>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., & Subhan, Q. A. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Sustainability*, 19(436), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su11020436>

- Muthuveloo, R., Kathamuthu, K., & Ping, T. A. (2014). Impact of Leadership Styles on Employee Adaptability in Call Center: A Perspective of Telecommunication Industry in Malaysia. *Asian Social Science*, 10(7), 96–106. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n7p96>
- Ng, T. W. H. (2017). Transformational leadership and performance outcomes: Analyses of multiple mediation pathways. *The Leadership Quarterly*, 28(3), 385–417. <https://doi.org/10.1016/J.LEAQUA.2016.11.008>
- Pantouvakis, A., & Patsiouras, C. (2016). Exploring the role of leadership style on the service quality-customer satisfaction link. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 8(1), 88–101. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-01-2015-0006>
- Prabowo, T. S., Noermijati, & Irawanto, D. W. (2018). Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*, 16(1), 171–178. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.20>
- Prahesti, D. S., Riana, G., Made, I., & Wibawa, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.7, 6(7), 2761–2788. <https://doi.org/10.24843/EEB.2017.v06.i07.p06>
- Reza, M. H. (2019). Components of Transformational Leadership Behavior. *Multidisciplinary Research*, 5(3), 119–124.
- Salim, A., Abdul, N., & Rajput, R. (2021). The Relationship Between Transformational Leadership, Prosocial Behavioral Intentions, and Organizational Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 487–493. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.487>
- Sikalieh, D. (2017). The Influence of Individualized Consideration Leadership Behaviour on Employee Performance in Small and Medium Enterprises in Kenya United States International University-Africa United States International University-Africa. *International Journal of Business and Social Science*, 8(2), 163–173.
- Steinmann, B., Klug, H. J. P., & Maier, G. W. (2018). The Path Is the Goal: How Transformational Leaders Enhance Followers' Job Attitudes and Proactive Behavior. *Frontiers in Psychology*, 9(November), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02338>
- Subagja, A. D., Ausat, A. M. A., & Suherlan. (2022). The Role of Social Media Utilization and Innovativeness on SMEs Performance. *Jurnal IPTEK-KOM (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komunikasi)*, 24(2), 85–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.17933/iptekkom.24.2.2022.85-102>
- Sugiharti, Rr. R., Islami, F. S., & Octavia, L. P. (2021). Is Educated Labor Really Productive? *Economics Development Analysis Journal*, 10(1), 43–53.