

**PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN
ACENG BAKERY**

Amellenia Roses¹, Ramdani Bayu Putra², Agam Mei Yudha³, Hasmaynelis Fitri⁴

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Email: amellieniaroses@gmail.com¹, ramdanibayuputra@gmail.com²,

agammeiyudha@upiyrk.ac.id³, hasmay@upiypk.ac.id⁴

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Aceng Bakery. Penelitian ini terdiri dari empat variabel Independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Knowledge Sharing, Kinerja Karyawan dan satu variabel Kepuasan Kerja. Metode analisis yang digunakan adalah Structur Equation Modeling (SEM) dengan Partial Lest Square (PLS) 3.0. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu 70 tenaga kerja atau karyawan Perusahaan Aceng Bakery. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: a) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja, b) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara knowledge sharing terhadap kepuasan kerja, c) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan d) terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara knowledge sharing terhadap kinerja karyawan, e) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, f) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, g)) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara knowledge sharing terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Knowledge Sharing, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.

Abstract – *This research aims to find out how much the implementation of transformational leadership style and knowledge sharing affects employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the Aceng Bakery Company. This research consists of four independent variables, namely Transformational Leadership Style, Knowledge Sharing, Employee Performance and one Job Satisfaction variable. The analytical method used is Structur Equation Modeling (SEM) with Partial Lest Square (PLS) 3.0. The data collection method in this research was to use a questionnaire filled in by respondents, namely 70 workers or employees of the Aceng Bakery Company. The research results obtained based on the Partial Test (t Test) showed: a) there is a positive and significant influence between the variable transformational leadership style and job satisfaction, b) there is a positive and significant influence between knowledge sharing on job satisfaction, c) there is a positive and significant influence between transformational leadership style on employee performance d) there is a negative and insignificant influence between knowledge sharing on employee performance, e) there is a positive and significant influence between job satisfaction on employee performance, f) there is a positive and significant influence between transformational leadership style on employee performance through job satisfaction, g)) there is a positive and significant influence between knowledge sharing on employee performance through job satisfaction.*

Keyword: *Transformational Leadership Style, Knowledge Sharing, Employee Performance and Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Saat sekarang ini organisasi dituntut untuk bertahan dalam kompetensi global. Organisasi harus dapat beradaptasi dengan perubahan ekonomi, teknologi, dan tren pasar. Pada era revolusi industri 4.0 ini sebuah organisasi diperlukan teknologi yang dapat menaikkan kualitas produk agar bisa bersaing di pasar global. Dalam hal ini, Karyawan merupakan unsur yang sangat di butuhkan dalam sebuah organisasi diharapkan mampu beradaptasi dengan tantangan zaman industri saat sekarang. organisasi juga perlu memiliki strategi efektif, serta perhatian yang tinggi terhadap inovasi, peningkatan kinerja dan kepuasan kerja para karyawan. pekerjaannya dan lingkungan kerja yang mempengaruhi Saat seseorang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, ini mencerminkan adanya kepuasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perasaan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kecocokan antara pekerjaan dengan minat dan kemampuan individu, adanya dukungan dan pengakuan dari atasan dan rekan kerja, serta kondisi fisik dan mental yang baik di tempat kerja.

(Wijaya, 2018) menyatakan bahwa Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila terdapat kepuasan kerja kesejahteraan karyawan juga meningkat. Dengan kata lain, kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, kepuasan kerja pada perusahaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh dalam bentuk gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi, penghargaan, perjalanan luar negeri, hubungan kerja. (Lestari & Suryani, 2018) menyatakan bahwa Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai ketika melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

(Tomy et al., 2018) enyatakan bahwa Kinerja dapat diartikan sebagai hasil suatu pekerjaan yang Dicapai oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Prestasi kerja pegawai dapat diukur melalui hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi selama periode tertentu. Kinerja karyawan pada dasarnya mencangkup seberapa baik mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan Terdapat beberapa faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain adalah faktor produktivitas, kualitas pekerjaan, inisiatif, dan kolaborasi dapat menjadi indikator kinerja.

Perusahaan Aceng Bakery Padang Sumatera Barat adalah sebuah perusahaan yang memproduksi roti. Yang sudah berdiri semenjak tahun 2009 hingga sekarang, perusahaan ini sudah sangat berkembang pesat di seputaran kota padang dan sumatera barat saat sekarang ini perusahaan aceng bakery sudah memiliki lebih dari 70 karyawan dari berbagai bidang, perusahaan ini memproduksi berbagai macam roti mulai dari roti berbagai isian dan roti berger dengan begitu banyaknya tenaga kerja yang di pergunakan oleh perusahaan ini peneliti menemukan Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan aceng bakery yang telah berdampak pada kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Menurut hasil riset yang telah dilakukan, gaya kepemimpinan masih belum memberikan dorongan yang cukup dalam mencapai pencapaian.

Tabel 1
Pencapaian Target Kinerja Karyawan Produksi Roti

No	Tahun	Target Produksi (Perkarung Tepung)	Realisasi Produksi Perkarung Tepung)	Presentase Produksi (%)
1.	2020	5.400	5.150	95%
2.	2021	5.400	4.800	88%
3.	2022	5.400	5.070	93%
4.	2023	5.400	4.700	87%

TOTAL	19.720	
--------------	---------------	--

(Sumber : Perusahaan Aceng Bakery Padang Sumatera Barat, Tahun 2024)

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan, salah satunya adalah faktor dari pimpinan. Memberikan arahan kepada bawahan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Keberhasilan mencapai target produksi melalui kinerja karyawan seringkali berkaitan dengan produktivitas, ketepatan waktu dan kualitas kerja. Karyawan yang efektif dapat meningkatkan produksi dengan melakukan pekerjaannya dengan baik dan memenuhi standar kinerja. sebaliknya, kegagalan mencapai tujuan produksi mungkin disebabkan oleh kurangnya motivasi, kurangnya keterampilan, atau masalah lain dalam tim atau lingkungan kerja. Mengevaluasi kinerja individu dan tim serta memberikan umpan balik yang membangun dapat membantu mengidentifikasi penyebab kegagalan dan mengambil tindakan perbaikan.

(Han et al., 2019) Menjelaskan Teori kepuasan kerja mengapa beberapa orang merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Terdapat dua teori yang membicarakan tentang kepuasan kerja, yaitu two factor theory pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain, dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri, sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan, karna faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivators.

Pemimpin sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan proses individu mempengaruhi individu yang lain dari perencanaan sampai dengan pengawasan. (Safrizal, 2021) Menyatakan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang mampu memimpin, dan sebagai seorang pemimpin yang dapat mengusulkan ide-ide yang baik dan perubahan kepada bawahannya, maka dapat meningkatkan hasil kerja yang baik, demikian pula seorang pemimpin tidak hanya harus memimpin, tetapi juga harus memimpin. Bawahannya. (Luscia et al., 2023) Menyatakan Gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Tindakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mencerminkan gaya kepemimpinan atasannya. Tindakan seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Hal senda diungkapkan (Djuraidi & Laily, 2020) Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pendekatan kepemimpinan yang membawa perubahan pada individu dan sistem sosial. Dalam bentuk idealnya, hal ini menciptakan perubahan yang berharga dan positif pada pengikut dengan tujuan akhir mengubah pengikut menjadi pemimpin.

Selain kepemimpinan transformasional, knowledge sharing juga merupakan faktor dari kepuasan dan kinerja karyawan. Knowledge sharing merupakan inti dari pengelolaan pengetahuan Dalam situasi ini, organisasi perlu secara efektif mengurus pengetahuannya dengan merencanakan strategi dan tujuan organisasi yang sejalan dan didukung oleh pengetahuan yang telah ada. (Sintaasih & Astitiani, 2019) menyatakan bahwa Knowledge sharing dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi dalam bekerja, sehingga mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi. Kinerja pegawai akan mencapai hasil yang optimal jika didukung dengan pengetahuan yang dimilikinya.

Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan Pabrik Roti Aceng Bakery yang berada di Kota Padang, Jalan M.Hatta Pasar Baru Pauh, Sumatera Barat. Sebagai perusahaan pembuatan roti, perusahaan menyadari bahwa kepemimpinan transformasional dan knowledge sharing diperlukan dapat mencapai kepuasan kerja. Oleh karena itu, Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia di tempat kerja memengaruhi perilaku kerja yang tercermin dalam peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerja bagi individu di departemen

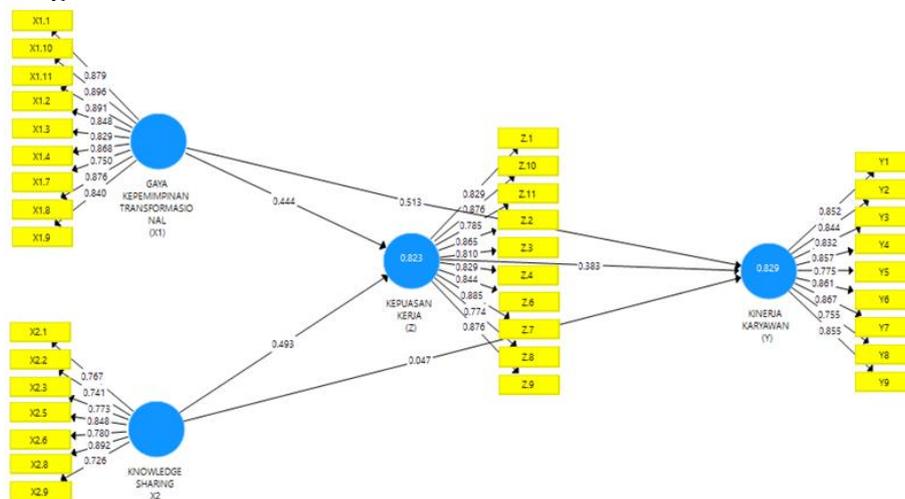
tersebut, dan pada akhirnya bagi perusahaan secara keseluruhan. Menurut hasil wawancara awal yang telah dilakukan, Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam perusahaan sehingga tidak sesuai dengan hasil kinerja yang di inginkan , Pemimpin harus mampu membangun gaya kepemimpinan efektif dan berbagai pengetahuan kepada bawahan dalam rangka mencapai kinerja yang seimbang, sehingga berdampak baik kepada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu pemimpin harus dapat memahami kebutuhan masing-masing karyawan dan memotivasi serta memberdayakan mereka sesuai dengan itu sehingga mereka konsisten dengan kepuasan kerja mereka. Perlu berikan edukasi pada setiap karyawan dalam hal berbagi pengetahuan antar sesama.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini berlokasi di Pabrik Roti Aceng Bakery yang merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi berbagai macam varian roti isi rasa mentega messes, sarikaya, dan cream coklat. Beralamat Jl.Pasar Baru Kampus Unand Kota Padang, Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Machali, 2021) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan banyak angka dalam proses penelitiannya, mulai dari pengumpulan dan interpretasi data hingga penarikan hasil dan kesimpulan. Dalam perkuliahannya, penelitian kuantitatif biasanya menyajikan dan menafsirkan angka-angka disertai dengan foto, tabel, grafik, atau representasi lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program partial least square (PLS). partial least square (PLS) merupakan gagasan yang memiliki dua prosedur interatif yang menggunakan estimasi kuadrat untuk model tunggal dan multi-komponen. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. partial least square (PLS) terbagi atas model pengukuran dan model struktural. partial least square (PLS) merupakan metode yang power full oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus distribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). partial least square (PLS) juga lebih efisien dengan perhitungan algoritma yang mampu mengestimasi model yang lebih besar dan kompleks dengan ratusan variabel laten dan ribuan indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil proses pengujian dengan smart PLS 3.0, dapat disajikan dalam bentuk visual dan juga tabel sebagai berikut:



Gambar 2 Outer Loadings Setelah Eliminasi

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai convergent validity diatas 0,7, terdapat beberapa indikator yang ter eliminasi dari variabel penelitian. Dari gambar diatas memperlihatkan hubungan antar indkator yang membentuk masing-masing variabel eksogen dalam hal ini gaya kepemimpinan transformasional (X1), knowledge sharing (X2), kepuasan kerja (Z), dengan variabel endogen yaitu kinerja karyawan (Y), baik hubungan secara langsung atau (direct effect) maupun hubungan tidak langsung (inderect effect). selanjutnya adalah hasil ringkasan direct effect.

Tabel 2 Pengaruh Langsung (Direct effect)

Hipotesis <i>direct effect</i>	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV V))	P Values	Keputusan
Gaya Kepemimpinan Transformasional - Kepuasan Kerja	0,444	0,464	0,126	3,562	0,000	Diterima
Knowledge Sharing - Kepuasan Kerja	0,493	0,470	0,132	3,827	0,000	Diterima
Gaya Kepemimpinan Transformasional - Kinerja Karyawan	0,513	0,535	0,167	3,209	0,001	Diterima
Knowledge Sharing - Kinerja Karyawan	0,047	0,029	0,139	0,347	0,724	Ditolak
Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan	0,383	0,372	0,125	3,261	0,001	Diterima

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3.1 tahun 2024

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect effect)

Hipotesis <i>indirect effect</i>	Original Sample (O)	Sampel mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keputusan
Gaya Kepemimpinan Transformasional - Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan	0,170	0,169	0,067	2,765	0,006	Diterima
Knowledge Sharing - Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan	0,189	0,180	0,089	2,252	0,025	Diterima

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (3,562) > nilai thitung (1,96) dengan PValue 0,000 < 0,05. Maka H1 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan transformasional, maka akan besar kemungkinan karyawan tersebut mendapatkan kepuasan kerja pada Aceng Bakery.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Sulistiyawati et al., 2022) yang menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sikap seorang pemimpin dalam membawa perubahan dapat memberikan rasa aman pada karyawan disekitarnya dan meningkatkan semangat kerja. Selain itu, penelitian dari (Thoni Setyo Prabowo et al., 2018) juga menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan Transformasional memiliki peran yang sangat penting meningkatkan kepuasan kerja. Secara teoritis, kepemimpinan Transformasional mempunyai peran untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dianggap

sebagai gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Beckeley berpikir bahwa kepemimpinan transformasional memainkan dampak positif terhadap kepuasan karyawan.

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (3,827) > nilai ttabel (1,96) dengan PValue 0,000 < 0,05. Maka H2 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang knowledge sharing, maka akan semakin meningkat Kepuasan kerja karyawan Aceng Bakery.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Restyorini, 2021) yang menemukan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, penelitian dari (Andra & Utami, 2018) juga menemukan bahwa knowledge sharing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika knowledge sharing ditingkatkan, maka akan memudahkan karyawan untuk dapat mengakses pengetahuan dan memahaminya, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (3,209) > nilai ttabel (1,96) dengan PValue 0,001 < 0,05. Maka H3 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menjadi indikator dalam meningkatkan kinerja karyawan Aceng Bakery.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Syahidah et al., 2021) dan (Supardi & Aulia Anshari, 2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu penelitian dari (Puyri & Pasaribu, 2020) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pemimpin yang karismatik, mampu memberikan motivasi yang inspiratif, semakin baik dalam meningkatkan rangsangan intelektual karyawan, dan mampu memberikan perhatian pada setiap pegawai maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Knowledge Sharing berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (0,347) < nilai ttabel (1,96) dengan PValue 0,724 > 0,05. Maka H4 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan tentang knowledge sharing belum mampu memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja karyawan Aceng Bakery.

Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Erwina & Mira, 2019) dan (Andra & Utami, 2018) yang menemukan bahwa knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatnya penerapan berbagi pengetahuan dalam organisasi bisnis, kinerja karyawan juga meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Lubertri & Azizah, 2020) yang menemukan bahwa knowledge sharing tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Erwina & Mira, 2019) dan (Andra & Utami, 2018) yang menemukan bahwa knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatnya penerapan berbagi pengetahuan dalam organisasi bisnis, kinerja karyawan juga meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Lubertri & Azizah, 2020) yang menemukan bahwa knowledge sharing tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai t statistic (3,261) > nilai t tabel (1,96) dengan P Value 0,001 < 0,05. Maka H_5 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan Aceng Bakery.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil yang didapatkan oleh (Fatma et al., 2020), dan (Maniku et al., 2019), yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Pamungkas & Widowati, 2020) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis keenam, didapatkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai t statistic (2,765) > nilai t tabel (1,96) dengan P Value 0,006 < 0,05. Maka H_6 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional melalui kepuasan kerja merupakan faktor yang mampu meningkatkan Kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Pridiatama, 2018) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Selain itu penelitian dari (Firdaus et al., 2023) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Semakin kuat Gaya kepemimpinan transformasional, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Knowledge Sharing tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai t statistic (2,252) > nilai t tabel (1,96) dengan P Value 0,025 < 0,05. Maka H_7 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa Knowledge Sharing merupakan faktor penentu karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerjanya.

Hasil yang serupa ditemukan oleh (Coker et al., 2018) yang menemukan bahwa knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Selain itu penelitian dari (Sitohang & Meilani, 2023) juga menemukan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Knowledge sharing merupakan salah satu elemen yang populer saat ini untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas, untuk melihat sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

Dari hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif antara knowledge sharing terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja karyawan. knowledge sharing berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif antara Kepuasan dengan Kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai. Terdapat pengaruh positif knowledge sharing dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai

intervening.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut: Bagi Perusahaan Aceng Bakery, Diharapkan dapat selalu mempertimbangan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Knowledge Sharing sebagai salah satu indikator dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik dan memadai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan semakin tinggi Knowledge Sharing, maka kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Bagi Penulis, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan. Bagi Peneliti Selanjutnya, Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang relevan berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja karyawan dengan dimediasi oleh Kepuasan kerja. Untuk mempermudah dalam penelitian, peneliti selanjutnya dapat menggunakan kuesioner link untuk cakupan penyebaran kuesioner lebih luas seperti memakai google form, dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustyna & Prasetyo. (2020). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GREAT CITRA LESTAR. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 273–285.
- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Andra, R. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 30–37.
- Arya Pering, I. M. A. (2020). Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-Pls 3.0. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 28–48. <https://doi.org/10.47532/jis.v3i2.177>
- Asrori, S. (2025). The Effect of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction with Trust-In-Leader as Intervening Variable. 02(02), 61–70.
- Azzahrah, M. S. (2021). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pangkep. *Journal Economic Bosowa*, 6(004), 1–12.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Bela, A. O., Yulia, Y., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.13>
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 391.
- Coker, C., Greene, E., Shao, J., Enclave, D., Tula, R., Marg, R., Jones, L., Hameiri, S., Cansu, E. E., Initiative, R., Maritime, C., Road, S., Çelik, A., Yaman, H., Turan, S., Kara, A., Kara, F., Zhu, B., Qu, X., ... Tang, S. (2018). *Transcommunication*, 53(1), 1–8. <http://www.tfd.org.tw/opencms/english/about/background.html%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024%0A>

- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v5i1.1790>
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Erwina, E., & Mira, M. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 75. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.251>
- Fatma, N., Finatry Latiep, I., & Furwanti, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(1), 90–101. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v11i1.114>
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion KurniaDjaja Technologies. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>
- Firdaus, L., Azhar, R., & Kesumah, F. S. D. (2023). The effect of transformational leadership and organizational culture on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *Asian Journal of Economics and Business Management*, 2(1). <https://doi.org/10.53402/ajebm.v2i1.263>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Han, W. P., Erviriani, E., Siregar, A. R. A., Ivone, I., & Lisa, L. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan di Sekolah EN Mandarin – Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Indayani, L., & Andriani, D. (2018). Pengantar Manajemen.
- Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Influence, T. H. E., Transformational, O. F., Motivation, W., Employee, O. N., Mediated, P., & Satisfaction, B. Y. J. O. B. (2018). LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED. 36, 171–178.
- Isrokin, I., & Adriani, Z. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Construction & Engineering Department Petrochina International Jabung Ltd Kabupaten Tanjung Jabung Timur Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 890–903. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.18160>
- Kishen, K., Syah, T. Y. R., & Anindita, S. R. (2020). The Transformational Leadership Effect On Job Satisfaction And Job Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 47–51. <https://www.kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/429>
- Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 274. <https://doi.org/10.35448/jte.v13i2.4315>
- Lubertri, L., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Pemediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.490>
- Luscia, C. B., Bayu Putra, R., & Iliyas, A. (2023). Hasmaynelis Fitri INNOVATIVE. *Journal Of Social Science Research*, 3, 124–141.
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur (Issue April)*. [https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode Penelitian Kuantitatif %20Panduan Praktis Merencanakan%20Melaksa.pdf](https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode%20Penelitian%20Kuantitatif%20Panduan%20Praktis%20Merencanakan%20Melaksa.pdf)
- Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., Kerja, K., & Satisfaction, J. (2019). Pengaruh Budaya

- Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wan Dedi Wahyudi 1)* , Zulaspan Tupti 2) 1,2. 2(1), 31–44.
- Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.35448/jmb.v12i1.6555>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). In Salemba Empat (Issue March).
- N, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Ode, W., Muizu, Z., & Unpad, E. B. (2018). 45-Article Text-79-1-10-20180730. 1, 397–406.
- Ovianti, Y., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 4(2), 109–119. <https://doi.org/10.54783/jin.v4i2.571>
- Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada pegawai non medis Instalasi Sterilisasi di RS Dr. Kariadi Semarang). *Solusi*, 18(3), 147–160. <https://doi.org/10.26623/slsi.v18i3.2615>
- Patel, & Goyena, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 15(2), 9–25.
- Prasetyaningtyas, W. S., Raharjo, K., & Afrianty, T. W. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap knowledge sharing dan kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 379–399. <https://doi.org/10.24914/jeb.v23i2.3049>
- Prasetyo, R. D., & Hasibuan, S. (2019). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Industri Jasa Perbankan (BPD). *Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, 11(1), 12. <https://doi.org/10.22441/oe.v11.1.2019.012>
- Pridiatama, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Mitsuba Indonesia. <http://eprints.untirta.ac.id/id/eprint/1895>
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13–21.
- Purnama, D. (2020). IKLIM ORGANISASI BERPENGARUH TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI UBUD. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2576. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p06>
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Putra, R. B., & Fitri, H. (2018). Efek Mediasi Sinisme Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dengan Kepemimpinan Transformasional, Information Sharing Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antensedan. *Economac, Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi*, 4(4), 58–27.
- Puyri, L., & Pasaribu, H. (2020). The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance. 64, 1043–1051. <https://doi.org/10.4108/eai.8-10-2018.2289289>
- Ramadhan, F. D., & Wahjono, S. I. (2022). Pentingnya Manajemen dan Peran Manajer di Sekolah Muhammadiyah Surabaya, April, 1–16. <https://www.researchgate.net/publication/359826922%0AMANAJEMEN>
- Restyorini, D. F. (2021). PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT . SEMEN INDONESIA (PERSERO) TBK Knowledge management yang diterapkan di PT . Semen Indonesia dinilai mampu memenuhi kepuasan karyawan . Hal ini tentunya diikuti dengan beberapa aspek. *Ilmu Informasi Dan Perpustakaan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga*, 1–12.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2022). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2 February 2020), 39–48.
- Safrizal, H. B. A. (2021). Kepemimpinan Transformasioal Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Journal Angewandte Chemie*, 2(1), 1–65.

- Sasongko, A. G., Hairudinor, H., & Syafari, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1), 62. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i1.9958>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sigit Hermawan, W. H. (2022). BUKU AJAR METODE PENELITIAN BISNIS (Kuantitatif dan Kualitatif) Oleh Sigit Hermawan Wiwit Hariyanto Diterbitkan oleh Diterbitkan oleh UMSIDA PRESS.
- Sintaasih, D., & Astitiani, N. L. P. S. (2019). Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2019.v13.i01.p01>
- Sitohang, S. A. M., & Meilani, Y. C. P. (2023). THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND JOB SATISFACTION ON PERFORMANCE MEDIATED KNOWLEDGE SHARING BY MSMEs EMPLOYEES. *Feedforward: Journal of Human Resource*. <https://doi.org/10.19166/ff.v3i2.7425>
- Sugiyono. (2018). Buku Metode Penelitian. In *Metode Penelitian* (pp. 32–41).
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Syahidah, H., Nurhadian, A. F., Adinata, U. W. S., & Suherman, A. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 54–60. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.19>
- Tambunan, A. P., Ekonomi, F., & Methodist, U. (2018). No Title. 4, 175–183.
- Top, C. (2020). Transformational Leadership Impact on Employees Performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1). <https://doi.org/10.23918/ejmss.v1i1p49>
- Trinovela, S., & Saragi, S. V. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Utomo, dkk. (2019). The Effect of Work Environment, Leadership Style, Organizational Commitment to Employee Performance through Work Satisfaction as A Mediation Variable Study Case at PT Anugrah Guna Abadi. *Journal of Management*, 5(5), 110.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 1–5.
- Wiyono, B. (2019). Hakikat Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 75–83. <https://www.kompasiana.com/idrisapandi/58fb8125349373880b4c289e/hakikat-kepemimpinan>
- Wulandari, E. R., & Nurisani, R. (2020). Model Knowledge Management di Perpustakaan Universitas Padjadjaran. *Lentera Pustaka: Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan*, 6(1), 23–36. <https://doi.org/10.14710/lenpust.v6i1.27152>
- Wulandari, T., & Ratnawati, I. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada karyawan Kantor Cabang Utama Bank Jateng). *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 43–57.
- Yulianto, W. (2018). Leadership Transformasional and Ability Impact Towards. *Manajemen & Bisnis Kreatif*, Hasibuan 2002, 42–53.