

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Febriyansa¹, Agus Mulyani², Ninin Non Ayu Salmah³, Ilhamsyah⁴

Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, Febriyansa78@gmail.com

Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, Agusmulyani008@gmail.com

Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, Nininonayu@gmail.com

Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, ilhamsyahcakep2015@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti adalah 37 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, Ada dua jenis uji yang dapat digunakan untuk mengevaluasi suatu hipotesis: uji t dan uji f. Program perangkat lunak "SPSS" dapat digunakan untuk melakukan kedua pengujian tersebut. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh, dengan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja. Sedangkan variabel efektivitas kerja memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap efektivitas kerja. Dari hasil uji-F yang dibahas sekaligus diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Transformational Leadership and Work Ethic on Work Effectiveness at the Regional Secretariat Organizational Bureau of South Sumatra Province. The method used in this study is a quantitative method with the number of samples studied is 37 employees. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis. There are two types of tests that can be used to propose hypotheses: t test and f test. The "SPSS" software program can be used to perform both tests. The results of the t-test indicate that transformational leadership has an effect, with a significance of $0.031 < 0.05$, which indicates that transformational leadership has a partially significant effect on work effectiveness. While the work effectiveness variable has a significant value of $0.000 < 0.05$, this means that there is a significant influence between work ethic and work effectiveness. From the results of the F-test discussed, a significance value of $0.001 < 0.05$ means that it rejects H_0 and accepts H_a . It can be said that there is a strong relationship between transformational leadership and work ethic on work effectiveness at the Regional Secretariat Organizational Bureau of South Sumatra Province.

Keywords: Transformational Leadership, Work Ethic and Employee Effectiveness

A. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan manajemen untuk mencapai tujuan tertentu, baik di sektor swasta maupun publik. Berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung pada keberhasilan individu sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya dengan baik



untuk memastikan hasil terbaik bagi karyawannya. manajemen Orang-orang berbakat yang meningkatkan kinerja individu dan perusahaan. Namun, kunci sukses bagi manajemen, terutama bagi karyawan, adalah bagaimana pemimpin menggunakan kepemimpinan. Kepemimpinan pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan kinerja yang efektif.

Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan adalah sebagai unsur staf pelayanan administratif pengkoordinasian perumusan kebijakan penyelenggaraan tugas dan fungsi perangkat daerah dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan, analisis jabatan, kepegawaian, administrasi pelayanan publik dan pembinaan serta peningkatan kinerja aparatur.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, sesuai dengan Keputusan Gubernur Provinsi Sumatera Selatan Nomor 55 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi. Kantor Wilayah Sumatera Selatan, dengan tugas yang diatur dalam Pasal 75 maka, Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. pemantauan dan evaluasi kegiatan program untuk menyelenggarakan persiapan perumusan kebijakan, koordinasi pelaksanaan tugas dan fungsi, pelaksanaan bimbingan teknis, pengelolaan, sumber daya dan fasilitasi di bidang kelembagaan, administrasi, analisis jabatan, sumber daya manusia, pelayanan publik; manajemen yang bertanggung jawab dan pembinaan, dan meningkatkan kinerja perangkat.

Kepemimpinan transformasional adalah proses yang membantu para pemimpin terlibat dengan orang lain, menciptakan hubungan positif, dan membantu pengikut mencapai potensi penuh mereka. (Northouse, 2013).

Maka dalam hal ini penelitian mengambil objek pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang membutuhkan etos kerja yang tinggi untuk menjunjung mutu pekerjaan, dan Meningkatkan produktivitas kantor karena tingkat tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realistis, jadwal kerja yang inklusif dan keberanian mengambil risiko meningkatkan produktivitas kantor. Dari hasil observasi yang dilakukan yaitu Pengawasan langsung oleh pimpinan terkait kerja pegawai cenderung rendah, masih banyaknya pegawai yang keluar kantor dengan urusan pribadi saat jam kerja, adapun pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan, datang ke kantor tidak tepat waktu, dan bahkan ada beberapa pegawai yang hanya mengisi absen harian saja.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan".

B. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Transformasional

Rivai (2014:26) Kepemimpinan transformasi adalah gaya kepemimpinan yang membantu para pemimpin memahami dan membimbing pengikut mereka menuju tujuan bersama, seringkali melalui paksaan.

Indikator kepemimpinan transformasional menurut Suwatno (2019:111), yaitu: Menunjukkan pengaruh yang ideal, Membangkitkan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual, dan memperlakukan pengikut dengan memperhatikan individu adalah semua cara penting untuk membuat orang tetap termotivasi dan terlibat.

2. Etos Kerja

Ginting (2016:7) Etos kerja diyakini sebagai ciri etos kerja seorang individu atau sekelompok orang yang bekerja, diwujudkan melalui tekad dan tindakan nyata di dunia kerja, berdasarkan perspektif kerja yang etis dan kredibel.

Indikator Etos Kerja menurut Ginting, (2016) merupakan Kesetiaan dan Ketaatan, Tanggung Jawab, Semangat, kerjasama dan Kejujuran dan Kecermatan.

3. Efektivitas Kerja

Ridhotullah & Jauhar (2015:5) berpendapat efektivitas adalah menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam menggapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan secara tetap.

Indikator Efektivitas Kerja menurut Sarwoto (2015:151) dalam Narulita (2022) yaitu : Standar waktu yang telah ditentukan, Hasil pekerjaan yang dicapai, dan Biaya pengeluaran sesuai dengan rencana.

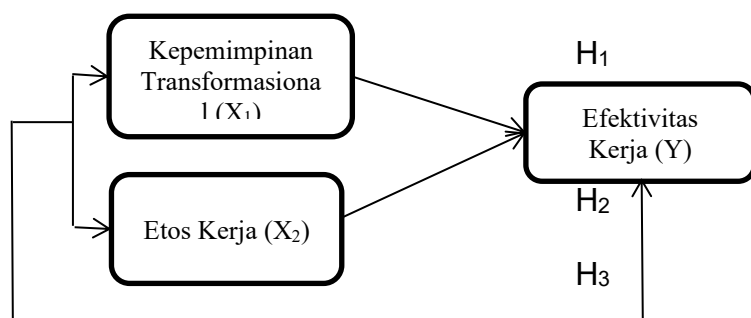
Penelitian Terdahulu

Tambun & Mutiara (2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Rimba

Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. Surya Prima Sejahtera

Kepemimpinan, komunikasi dan efektivitas kerja pegawai pemerintah kota lhokseumawe.

Kerangka Berfikir



Hipotesis Penelitian

H₁: Secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Provinsi Sumatera Selatan.

H₂: Secara parsial etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

H₃: Secara simultan kepemimpinan transformasional dan etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

C. METODE PENELITIAN

Metode di penelitian ini adalah kuantitatif. Sugiyono (2019:8) menyebutkan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai yang bekerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 37 orang pegawai.

Berdasarkan populasi yang ada maka penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh yaitu mengambil seluruh populasi untuk di jadikan sebagai sampel berjumlah 37 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah cara untuk mengumpulkan data dari orang-orang. Mereka sering ditulis atau memiliki pertanyaan terlampir, dan responden diminta untuk menjawabnya.

Teknik Uji Coba Instrumen

Teknik analisis data dalam penelitian meliputi uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikonlinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan dari pengelolaan data bahwa semua indikator dari variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja dan efektivitas mempunyai nilai signifikan < 0,05. sehingga dengan demikian dapat di katakan bahwa semua indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

b. Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Perhitungan	Batas
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,652	0,60
Etos Kerja (X ₂)	0,652	0,60
Efektivitas Kerja (Y)	0,627	0,60

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa keseluruhan variabel yang diteliti di katakan reliabel karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai > 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik.
a. Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39243328
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.071
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Tabel Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel Bebas	<i>Collinearity Statistics Tolerance</i>	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,924	1,082
2	Etos Kerja (X_2)	0,924	1,082

Berdasarkan tabel ditunjukkan untuk masing-masing variabel mempunyai nilai toleransi $0,924 > 0,05$ dan VIF 1.082 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	α
Kepemimpinan Transformasional	0,458	0,05
Etos Kerja	0,097	0,05

Berdasarkan tabel menunjukkan variabel bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikan $0,458 > 0,05$ dan variabel etos kerja memiliki



signifikan $0,097 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Tabel Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat (Y)	Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi B
Efektivitas Kerja	Mode Constrat	32.708
	Kepemimpinan Transformasional	0,276
	Etos Kerja	0,345

$$Y = 32.708 + 0,276 X_1 - 0,345 X_2$$

Nilai 0,276 merupakan koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1), artinya jika pengawasan meningkat sebesar satu satuan sedangkan yang lain tetap (*ceteris paribus*) maka akan diikuti dengan peningkatan efektivitas kerja sebesar 0,276 satussatuan. Apabila kepemimpinan transformasional (X_1) menurun sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan efektivitas kerja terhadap kepemimpinan transformasional yaitu sebesar 0,276 satu satuan.

Nilai 0,345 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel etos kerja (X_2). Artinya jika etos kerja meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lainnya tetap (*ceteris paribus*), maka efektivitas kerja meningkat sebesar 0,345 1 satuan. Penurunan variabel etos kerja (X_2) sebesar satusatuan diikuti dengan penurunan efektivitas kerja etos kerja menjadi 0,345 1 satuan.

4. Koefisien Korelasi

Tabel Hasil Koefisien Korelasi

Variabel Terikat	Variabel Bebas	R
Efektivitas Kerja	Kepemimpinan transformasional, Etos kerja	0,582

Dari hasil analisis korelasi (r) di peroleh korelasi antara kepemimpinan transformasional dan etos kerja (r) yaitu 0,582. hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara kepemimpinan transformasional dan etos kerja. Hubungan tersebut positif karena nilai r bernilai positif artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi etos kerja.

5. Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Adjusted R Squared
Efektivitas Kerja	Kepemimpinan transformasional, Etos kerja	0,300

Pada tabel diatas bahwa besarnya Adjusted R squared yaitu 0,300 atau 30,0% artinya kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah sebesar 30,0%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 30,0\%) = 70,0\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik. Ini juga termasuk komunikasi, yang tidak tercakup dalam studi asli.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel Hasil Uji t

Variabel	Signifikan	α
Kepemimpinan Transformasional	0,031	0,05
Etos Kerja	0,000	0,05

Hasil menunjukkan nilai signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional (X_1), 0,031 terhadap efektivitas kerja (Y) artinya H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kerja.

Etos kerja (X_2) 0,000 terhadap efektivitas kerja (Y) artinya H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y).

b. Uji F

Tabel Hasil Uji F

Kepemimpinan Transformasional	0,001	0,05
Etos Kerja		

Menunjukkan bahwa output signifikan sebanyak $0,001 < 0,05$. merupakan H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga bisa disimpulkan masih ada dampak yg signifikan antara kepemimpinan transformasional (X_1) & etos kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y)



pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Pembahasan

H₁ : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis uji t memperlihatkan nilai signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional (X₁) terhadap efektivitas kerja (Y) sebanyak $0,031 < 0,05$. Artinya secara parsial terdapat efek yg signifikan antara kepemimpinan transformasional (X₁) terhadap efektivitas kerja (Y). maka menurut itu hipotesis penelitian yg menyatakan terdapat efek yg signifikan antara kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap efektivitas kerja pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kerja pegawai, untuk melakukan pekerjaan dengan baik supaya mencapai tujuan yang telah di tentukan.

Penelitian terdahulu oleh Tambun (2020) yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kerja karyawan. Pada penelitian ada 2 variabel yang diteliti yaitu variabel bebas kepemimpinan transformasional dan variabel terikat efektivitas kerja, hasil dari penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Pada penelitian ini memperoleh nilai signifikan $0,044 < 0,05$ dimana ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan efektivitas kerja.

H₂ : Pengaruh Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis uji t memberitahukan nilai signifikan antara variabel etos kerja (X₂) terhadap efektivitas kerja (Y) sebanyak $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial terdapat dampak yg signifikan antara etos kerja (X₂) terhadap efektivitas kerja (Y). maka berdasarkan itu hipotesis penelitian yg menyatakan terdapat dampak yg signifikan antara etos kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Dapat disimpulkan bahwa etos kerja membantu kepentingan setiap pegawai yaitu adanya penerimaan positif dari pegawai, selain itu dengan etos kerja membantu pimpinan melihat sejauh mana perkembangan setiap pegawai dengan melalui etos kerja dapat diketahui pemanfaatan waktu kerja, ketaatan dalam bekerja dan semangat kerja.

Penelitian terdahulu oleh Sianipar (2020) yang berjudul pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Pada penelitian ada 3 variabel yang diteliti yaitu variabel bebas etos kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dan variabel terikat efektivitas kerja, hasil dari penelitian tentang pengaruh etos kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Pada penelitian ini memperoleh nilai signifikan $0,049 < 0,05$ dimana ada pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja dengan efektivitas kerja.

H₃ : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil output koefisien korelasi diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,582 berarti beradapada rentang 0,599-1,000. hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara kepemimpinan transformasional (X₁) dan etos kerja (X₂) terhadap efektivitas kerja (Y) kuat.

Hasil determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,300 atau 30,0% artinya kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,300 sisanya sebesar $(100\% - 30,0\%) = 70,0\%$.

Hasil pengujian F secara simultan atau bersama-sama antara variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) diperoleh nilai signifikan $0,001 < 0,05$. maka hipotesis nol (H_0) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

E. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Etos kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Kepemimpinan transformasional (X_1) dan etos kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja (Y) pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Saran

1. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja. Oleh karena itu hendaknya pemimpin wajib menaruh perhatian spesifik dalam para pegawai & lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan & jabatan yg diembannya. Diharapkan menggunakan tercapainya kepemimpinan transformasional yg baik maka efektivitas kerja pun akan tercapai menggunakan baik.
2. Bagi perusahaan bisa memakai penelitian ini menjadi bahan pertimbangan buat lebih menaikkan gaya kepemimpinan yg sesuai & bisa diterima seluruh pihak demi terjalannya kerjasama yg baik buat mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi penelitian selanjutnya yg memakai variabel yg sama diperlukan bisa menambah atau memakai variabel baru selain yg terdapat pada pada penelitian ini. Agar output penelitian yg diperoleh bisa saling mendukung & menguatkan.

DAFTAR PUSAKA

Ginting, D. (2016). *Etos Kerja*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Narulita, Y. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja dan Displin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Banten. *Jurnal Manajemen dan Publik*, 18(1).

Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practicfe*. Caliornia: Sagen Publication Inc.

Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada



- Sianipar, F. &. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt Surya Prima Sejahtera. *Jurnal Kompetitif*. 9(2), 01-126
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tambun, B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Rimba. *jurnal Sains dan Teknologi*, 14 (1) 01 - 06