

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan dimana pimpinan dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik (Robbins dan Judge, 2020).

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan (Suwatno dan Priansa, 2019). Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang lebih menekankan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta untuk melihat kebutuhan pengikutnya (Sodikin, 2020). Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki sifat sosial yang tinggi dan peduli akan kebaikan bersama (Northose, 2021).

Mengacu pada penjelasan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu dalam suatu organisasi untuk mencapai perubahan positif yang berkelanjutan. Gaya kepemimpinan

transformatifional tidak hanya bertindak sebagai pengarah, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu membangkitkan semangat, visi, serta nilai-nilai bersama di antara para pengikutnya.

2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformatifional

Terdapat beberapa faktor yang terkait gaya kepemimpinan transformatifional seperti yang dikemukakan oleh Yukl (2020) yaitu:

1. Kepercayaan diri pemimpin

Pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam mengendalikan perusahaan, sehingga dalam hal ini kepercayaan diri yang ada dalam diri pemimpin akan memengaruhi pemimpin dalam menghadapi peluang ataupun masalah.

2. Kecakapan dalam memimpin

Kecakapan dalam diri pemimpin berperan sangat penting, karena untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin dituntut untuk tanggap, kreatif dan inovatif dengan tidak mengabaikan kepentingan para pengikutnya.

3. Sifat visioner

Salah satu tugas dari seorang pemimpin adalah menyeimbangkan pencapaian tujuan dan prioritas (Rivai, dkk, 2019). Sifat visioner pemimpin akan memengaruhi pemimpin dalam mengkomunikasikan atau mentransformasikan dan mengimplementasi pemikiran ideal yang berasal dari diri pemimpin.

4. Pengikut

Seorang pemimpin yang mempunyai pengaruh, kekuasaan dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila tidak memiliki pengikut yang

berada dibelakangnya yang memberi dukungan dan mengikutinya.

2.1.3. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Luthans (2020) dalam teori kepemimpinan transformasional terdapat beberapa karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yang dapat dijadikan indicator antara lain 1) karismatik, yaitu pemimpin memberikan wawasan dan kesadaran akan misi perusahaan, menanamkan rasa bangga, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan kepada bawahan; 2) stimulasi intelektual, yaitu pemimpin meningkatkan intelegensi dan pemecahan permasalahan secara seksama; 3) perhatian individual, yaitu pemimpin memberikan perhatian, membina dan melatih setiap bawahan secara khusus dan pribadi; dan 4) motivasi inspirasional, yaitu pemimpin menumbuhkan harapan yang tinggi melalui pemanfaatan simbol untuk memfokuskan usaha, dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara-cara yang sederhana.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan (Moenir, 2020: 94). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2020). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan yang dilakukan seseorang secara teratur dan terus-menerus terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga tempat dia bekerja.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2020) di antaranya adalah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan, agar disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indiscipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan

perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator disiplin menurut Sinungan (2019) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara berhubungan dengan unit kerja yang lain dan kelancaran dalam melakukan pekerjaan sesuai aturan.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah semua atau setiap aspek dan gejala yang mempengaruhi tubuh individu dan sosial budaya. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang memengaruhi individu dalam melakukan aktifitas baik fisik maupun mental yang didasarkan pada bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan (As'ad, 2019).

Lingkungan kerja menyangkut kondisi fisik dan psikis yang ada dalam organisasi (Moekijat, 2019). Kondisi material berkaitan dengan kondisi di ruang kerja. Kondisi psikologis, di sisi lain, menyangkut hubungan antara pegawai dan pemimpin mereka dan rekan kerja. Menurut Ahyari (2020) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, termasuk layanan pegawai, kondisi kerja, dan hubungan pegawai. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik atau menyenangkan akan berdampak positif bagi semua pihak, baik itu pekerja, pimpinan maupun pekerjaannya (Anoraga, 2020).

Berdasar pada beberapa pendapat ahli maka dapat disimpulkan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam instansi yang bersangkutan.

2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: perlengkapan kantor, mesin-mesin kantor dan tata ruang kantor, merupakan faktor yang memengaruhi lingkungan fisik kantor pada umumnya. Komponen-komponen dari lingkungan kerja kebanyakan menurut Moekijat (2017) adalah penerangan, warna, udara, suasana dan tata ruang kantor. Sedangkan menurut Nitisemito (2016) faktor yang memengaruhi lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan.

Lingkungan kerja suatu instansi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Darmawan (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

adalah 1) pencahayaan tempat kerja; 2) suhu ruangan kerja; 3) kelembaban di tempat kerja; 4) sirkulasi udara di tempat kerja; 5) kebisingan kerja; 6) bau tidak sedap; 7) dekorasi di tempat kerja; 8) musik di tempat kerja; 9) keselamatan kerja.

Pendapat para ahli di atas kemudian disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai/pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi pegawai baik emosi positif maupun emosi negatif.

2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan organisasi atau organisasi dan dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku anggotanya (Frasser, 2018). Indikator lingkungan kerja dalam suatu instansi menurut Frasser (2018) adalah lingkungan fisik dan lingkungan psikososial.

1. Lingkungan fisik merupakan segala sesuatu dari molekul (faktor-faktor fisik) yang ada di sekitar pekerja yang dianggap perlu dan dapat memengaruhi dalam pelaksanaan kerja. Lingkungan fisik, meliputi peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan, tingkat kebisingan, pewarnaan, kebersihan dan tata ruang kerja.
2. Lingkungan psikososial merupakan keseluruhan fenomena yang secara potensial memengaruhi pekerja dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Lingkungan ini meliputi beberapa faktor seperti hubungan interpersonal yang dinamis antara karyawan, manajer, dan rekan kerja, termasuk konflik dan komunikasi yang efektif dan keseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi yang mendukung kesehatan mental serta Keterlibatan dan dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja serta budaya perusahaan.

2.4. Kinerja Pegawai

2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Priansa dan Garnida (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Simamora (2019:88) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkatan dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan sejauh mana persyaratan yang ditentukan pekerjaan dapat dilakukan.

Menurut Handoko (2018) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Gomes (2018) mendefinisikan kinerja atau *performance* adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh beberapa pakar dapat disimpulkan bahwa kinerja yang diterapkan dalam sebuah organisasi adalah pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta tata kerja untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

2.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yang terdiri dari minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas, dan peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

Pendapat berbeda dikemukakan oleh Martoyo (2019) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh lima faktor antara lain yaitu 1) struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjelaskan aktivitas organisasi, kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi. 3) sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kualitas pegawai untuk bekerja dan berkarya secara optimal. 4) system informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan database untuk dipergunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi 5) sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron (Wibowo, 2019) sebagai berikut: 1) *personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. 2). *leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. 3) *team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja 4). *system factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan

organisasi. 5) *contextual/ situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

2.4.3. Indikator Kinerja Pegawai

Bernardin dan Russel (2018) menyatakan bahwa indikator kinerja dapat dilihat dari : 1) *quality*, 2) *quantity* 3) *timeliness*, lamanya suatu aktivitas dirampungkan pada saat yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah output lain serta yang tersedia untuk aktivitas lain; 4) *cost effectiveness*, besarnya pemakaian resources institusi guna mencapai hasil yang maksimal 5) *need for supervision*, kapabilitas pegawai untuk dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa supervisi 6) *interpersonal impact*, kapabilitas seorang pegawai untuk memelihara harga diri, nama baik, dan kapabilitas kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya mendukung pendapat bahwa penelitian yang dilakukan memiliki peran dalam dunia ilmiah, baik dalam pengembangan teori, pengujian kembali, atau penambahan ruang lingkup penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian tidak dilakukan tanpa tujuan, melainkan merupakan kelanjutan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah:

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

| No. | Nama (Tahun) Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|-----|---|---|---|
| 1. | Baihaqi dan Saifudin (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening | Variabel bebas: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Variabel intervening: OCB | Kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja pegawai |
| 2. | Saif dkk, (2024) Influence of transformational leadership on innovative work behavior dan task performance of individuals: The mediating role of knowledge sharing | Variabel bebas: Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Variabel intervening: Knowledge sharing | Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja pegawai |
| 3. | Kusmara (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovatif Tenaga Pemasaran Pt. Tira Austenite | Variabel bebas: Gaya Kepemimpinan Transformasional Variabel Terikat: Perilaku Inovatif Variabel intervening: Komitmen Organisasi | Gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja pegawai |

| No. | Nama (Tahun) Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|---|
| 4. | Nurhuda dkk, (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika | Variabel bebas: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Variabel intervening: Motivasi | Ada pengaruh kepemimpinan transformasional pada kinerja pegawai |
| 5 | Almunawaroch dkk, (2017) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Variabel bebas: Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | Tinggi rendahnya kinerja ditentukan oleh disiplin kerja |
| 6 | Rahadi dan Ocktaliani (2019) Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT XYZ | Variabel bebas: Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Variabel intervening: Kepuasan Kerja | Disiplin berpengaruh pada kinerja |
| 7 | Sonjaya dkk, (2019) Determination on Improving Company Performance through Discipline , Training , dan Compensation | Variabel bebas: Discipline Training dan Compensation Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | Disiplin berpengaruh pada kinerja |
| 8 | Lestari dan Yuningsih (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan | Variabel bebas: Lingkungan Kerja dan Literasi Digital Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | Lingkungan berpengaruh pada kinerja karyawan |

| No. | Nama (Tahun) Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|---|
| 9 | Segoro dan Pratiwi (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung | Variabel bebas: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | Lingkungan berpengaruh pada kinerja karyawan |
| 10 | Kaulika (2021) Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karier terhadap kinerja karyawan | Variabel bebas: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karier Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | Lingkungan berpengaruh pada kinerja karyawan |
| 11 | Mendrofa dkk. (2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias. | Variabel bebas: Kepemimpinan Transformasional Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | Kepemimpinan Transformasional (X) memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) |
| 12 | Rahayu dan Widiastuti (2024) Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Dan Pengembangan, Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK Jateng | Variabel bebas: Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Dan Pengembangan, Serta Motivasi Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | Kepemimpinan transformasional, pelatihan dan pengembangan, serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 13 | Putri (2019) The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline | Variabel bebas: Lingkungan kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Variabel Mediasi: Disiplin kerja | Lingkungan kerja dan disiplin memengaruhi kinerja karyawan |

| No. | Nama (Tahun) Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|--|
| 14 | Tanjung dan Manalu, (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam | Variabel bebas: Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 15 | Bagaskara dan Rahardja (2021) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Variabel bebas: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | Motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 16 | Arisanti dkk., (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk | Variabel bebas: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 17 | Fauji (2024) Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance: Study At One Of The Hotels In Bandung | Variabel bebas: kepemimpinan transformasional dan komunikasi Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | kepemimpinan transformasional dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan |

| No. | Nama (Tahun) Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|--|
| 18 | Purwadi (2024) The Effect of Transformational Leadership on Team Performance on Construction Projects | Variabel bebas: Kepemimpinan transformasional Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tim |
| 19 | Sutanto dkk. (2024) Analysis of Transformational Leadership on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as an Intervening Variable | Variabel bebas: Kepemimpinan transformasional Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Variabel mediasi: OCB | Kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan dengan menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai hasil yang lebih baik. |
| 20 | Kurniawan dan Heryanto (2019) Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Mediasi Variable | Variabel bebas: Disiplin kerja dan lingkungan kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Variabel mediasi: Motivasi kerja | Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |
| 21 | Yuddin (2017) Influence of the Compensation, Motivation and Discipline Work against the Work Achievement Teacher | Variabel bebas: Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |
| 22 | Ghai dan Dhiman (2024) Enhancing Employee Performance through Transformational Leadership: A Study | Variabel bebas: Kepemimpinan transformasional Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | Kepemimpinan transformasional secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dengan meningkatkan keterlibatan dan kejelasan di tempat kerja. |

| No. | Nama (Tahun) Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|-----|---|---|--|
| 23 | Herawati dkk., (2024) The Influence of Transformational Leadership Style and Performance Benefits on Employee Performance | Variabel bebas: Kepemimpinan transformasional, tunjangan kinerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tunjangan kinerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai |
| 24 | Purwanti dan Sari (2024) The Effect of Transformational Leadership on Team Performance in The Work Environment | Variabel bebas: Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim. Sementara itu, motivasi tim juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tim |
| 25 | Jamaludin dkk, (2024) The Influence of Transformational Leadership on Performance Through Motivation and Job Satisfaction for Teachers at Yayasan Pendidikan Al-Istiqomah Karya Guna Kebumen | Variabel bebas: Kepemimpinan transformasional Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Variabel mediasi: Motivasi kerja dan kepuasan kerja | Hasil penelitian ini menunjukkan; Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi secara langsung, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung, Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. |

| No. | Nama (Tahun) Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|---|
| 26 | Andri dan Moko (2024) The influence of transformational leadership on employee performance across generations (Gen X, Gen Y, Gen Z) with employee motivation as a mediating variable Case study at PT. BCA, Tbk. regional office VII, Malang City, East Java | Variabel bebas: Kepemimpinan transformasional Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Variabel mediasi: Motivasi kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan Generasi X dan Y. |
| 27 | Sarah, Sjahri, dan Patisina (2023) The Influence Of Work sCulture And Work Discipline On Employee Performance At Advent Hospital Medan | Variabel bebas: Budaya kerja dan disiplin kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan |
| 28 | Ariyanti, Wardani, dan Jaenudin (2024) The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance | Variabel bebas: Lingkungan kerja dan disiplin kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 86,2% terhadap kinerja karyawan. |
| 29 | Araffat dkk. (2020) The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District | Variabel bebas: Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara linear terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu saat bekerja kerja berpengaruh positif terhadap kinerja |

| No. | Nama (Tahun) Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|---|
| | | | pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu. |
| 30 | Abid dan Rukmana (2022) The Influence Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance At PT Expert Jaya Mandiri, Tangerang Selatan City | Variabel bebas: Motivasi dan disiplin kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan | Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan |

