



## Pengaruh Transformational Leadership, Transactional Leadership, Knowledge Sharing dan Job Satisfaction terhadap Organizational Performance pada MAN di Jakarta Barat

Nurhayati<sup>1</sup>, Justine Tanuwijaya<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Manajemen, Universitas Trisakti

\*Penulis<sup>2</sup>, e-mail: [justine@trisakti.ac.id](mailto:justine@trisakti.ac.id)

### Abstract

This study aims to provide results of the effect of transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, and job satisfaction on organizational performance at MAN schools in West Jakarta. Sampling using non-probability sampling, in this study using purposive sampling. The data analysis method used Structural Equation Model (SEM) and AMOS22 software. Data were collected by distributing questionnaires to 201 teachers or employees of MAN in West Jakarta. The results showed that transformational leadership and transactional leadership had a positive effect on knowledge sharing, but transformational leadership and transactional leadership had no effect on organizational performance, knowledge sharing had a positive effect on job satisfaction and organizational performance, and job satisfaction had a positive effect on organizational performance. As for suggestions for teachers or employees of MAN West Jakarta in improving organizational performance, and can add other variables that can affect organizational performance, also for further research can examine schools in a broad scope.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan hasil pengaruh faktor transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, dan job satisfaction terhadap organizational performance pada MAN di Jakarta Barat. Pengambilan sampel menggunakan non-probabilitas sampling, pada penelitian ini menggunakan purposive sampling. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM) dan software AMOS22. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 201 guru atau karyawan MAN di Jakarta Barat. Hasil penelitian menunjukkan variabel transformational leadership dan transactional leadership berpengaruh positif terhadap knowledge sharing, akan tetapi transformational leadership dan transactional leadership tidak berpengaruh terhadap organizational performance, knowledge sharing berpengaruh positif terhadap job satisfaction dan organizational performance, job satisfaction berpengaruh positif terhadap organizational performance. Adapun saran untuk guru atau karyawan MAN Jakarta Barat dalam meningkatkan organizational performance, dan dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi organizational performance, juga untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti terhadap sekolah dalam cakupan yang luas.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional; Kepemimpinan Transaksional; Berbagi Pengetahuan; Kepuasan Kerja; Kinerja Organisasi

**How to Cite:** Nurhayati., Tanuwijaya. J. (2023). Pengaruh Transformational Leadership, Transactional Leadership, Knowledge Sharing dan Job Satisfaction terhadap Organizational Performance pada MAN di Jakarta Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(1), 15-20. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v12i1>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

## 1. Pendahuluan

Laju perekonomian di Indonesia mengalami penurunan dan pembatasan sosial secara menyeluruh disebabkan oleh pandemi *coronavirus*. Terjadi penurunan sebesar 5,32% pada triwulan ke 1 (BPS, 2020). Sektor bisnis dan pendidikan merasakan dampak dari penurunan laju pertumbuhan ekonomi, menyebabkan semua sektor melakukan pengurangan tenaga kerja. Kebijakan new normal dibuat oleh pemerintah sebagai upaya mengatasi hal tersebut dengan memusatkan kenaikan dan memulihkan sektor pendidikan dan bisnis, dengan mengutamakan peningkatan sumber daya manusia untuk daya saing. Salah satu faktor yang mampu

mendorong kinerja organisasi yakni tenaga kerja maupun sumber daya manusia. Pelatihan, kompetensi, kepemimpinan serta motivasi merupakan faktor yang dapat menggerakkan kinerja organisasi (Nugroho dan Paradifa, 2020) kemudian juga termasuk suasana organisasi dan efektivitas kelompok kerja. Peningkatan dan keberlangsungan organisasi menuju *industry 4.0* dibentuk oleh keseluruhan faktor tersebut.

Guru merupakan elemen terpenting dalam dunia pendidikan tak terkecuali khususnya di MAN yang ada di daerah Jakarta Barat. Banyak hal yang berkaitan dengan pendidikan seperti kurikulum pendidikan, biaya pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan dan lainnya. Selain itu, yang menjadi esensi dari proses pendidikan yakni interaksi yang baik antara guru dengan peserta didik. Oleh karena itu, gerbong perubahan niscaya dihubungkan oleh organisasi pendidikan. Perubahan dan penyesuaian lembaga pendidikan menjadi keniscayaan di era pengetahuan saat ini. Sementara itu, kinerja lembaga pendidikan tak lepas dari kinerja *core competence* dari lembaga pendidikan sekolah, yakni guru (Purwanto et al., 2019). Salah satu indikator yang menjadi acuan dalam mengukur kualitas pendidikan yakni apabila guru berkinerja sesuai dengan visi, misi, tujuan, sasaran serta target pendidikan yang dirancang sebagai upaya dalam mengentaskan permasalahan dan mampu mendorong beragam potensi sumber daya pada lembaga pendidikan. Agar mampu mengarahkan dan mendorongnya dalam mencapai tujuan terdapat peranan kepemimpinan yang sangat besar dan bukan hal gampang karena seorang pimpinan hendaknya dapat mengerti bagaimana bawahan yang memiliki perbedaan dalam berperilaku (Saikhoni et al., 2019).

*Leadership* adalah proses pembelajaran yang dicirikan oleh praktik terus-menerus dengan peningkatan pengetahuan untuk menangani dengan perubahan yang terjadi secara dinamis dalam suatu organisasi (Hutasuhut et al., 2020). Harapan dari seorang pemimpin selalu tinggi, terutama untuk mencapai peningkatan kerja. Travares et al., (2021) mendefinisikan *leadership* sebagai proses yang mempengaruhi orang lain untuk memahami perintah mereka dan menyetujui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan juga memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.. *Transformational leadership* adalah jenis kepemimpinan yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai, keyakinan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan untuk perubahan yang lebih baik di masa depan (Reza, 2019). Dalam lain hal, disampaikan tentang kesuksesan capaian dari tujuan yang dirumuskan organisasi seperti sekolah juga didasarkan dari kualitas kepemimpinan transformasional seorang kepala sekolah. Seorang manajer bukan satu-satunya pemimpin, namun juga merupakan pembangun moral, spirit serta mental dari bawahannya. Hendaknya seorang pimpinan, tidak hanya sekedar berdasarkan pada aturan yang tertulis, namun juga perilakunya menjadi sebuah keteladanan yang mampu mentransformasikan organisasi ke arah yang kedepannya menjadi lebih baik (Bernarto et al., 2020). Penelitian sebelumnya Nautika (2021) menunjukkan bahwa *transformational leadership* dan *transactional leadership* secara signifikan mampu mempengaruhi *organizational performance* melalui *intellectual capital* dan *innovation*. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, yang dianggap relevan dengan iklim organisasi, akan memberikan dampak signifikan pada kinerja guru dan keseluruhan organisasi. Banyak penelitian tentang gaya *leadership* telah berlangsung lama sejak pertama kali dikonseptualisasikan oleh seorang ilmuwan politik (Reza, 2019).

Suatu budaya yang ada dalam sebuah organisasi hendaknya merupakan hasil dari visi misi yang dimiliki pimpinan yang ditularkan dan kemudian menjadi pembiasaan di organisasi. Oleh karenanya, adapun sebuah faktor yang berpengaruh yakni *organizational performance* guru dan menarik untuk diteliti adalah *Job Satisfaction*. *Job Satisfaction* yang penting sebagai penyatu dalam setiap individu yang ada di organisasi. *Job Satisfaction*, perasaan segan untuk melakukan tindakan secara baik dan koordinasi dengan sesama guru cenderung dirasakan, karena ketidakjelasan komitmen dan kesepakatan yang tegas (Triraharjo et al., 2020).

Salah satu keunggulan yang dapat ditawarkan dan sumber daya manusia dan sumber daya fisik lainnya yang dimiliki oleh suatu organisasi, konsep pengetahuan sebagai aset organisasi dapat dijadikan sebagai ciri pembeda suatu organisasi. Agar aset-aset ini menjadi sumber daya dalam pembangunan organisasi, pengetahuan harus diatur secara teratur. Pengorganisasian ini dilakukan dengan *knowledge sharing*. Setiap organisasi memiliki aset pengetahuan termasuk MAN di Jakarta Barat, tetapi ini sering kali tidak dikelola dengan baik. Penelitian yang dilakukan Aldamarki (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *transformational leadership* terhadap *knowledge Sharing*. Hal ini dijelaskan bahwa dalam *knowledge Sharing* sebagai aset untuk meningkatkan daya saing organisasi, diperlukan *leadership* yang dapat mengarahkan seluruh sumber daya manusia untuk berkreasi, *knowledge sharing* dalam organisasi untuk meningkatkan *organizational performance* atau yang sering dikenal dengan tipe *transformational leadership*.

Kajian yang umumnya dilakukan peneliti adalah untuk mengetahui hubungan antara *transformational leadership* dan *transactional leadership* dengan *organizational performance*, walaupun penelitian secara umum menyimpulkan adanya pengaruh, penelitian tentang hubungan *transformational leadership*, *transactional leadership* dengan pengaruhnya terhadap *organizational performance* masih terbatas dan sebagian besar bersifat spekulatif (Ma dan Jiang, 2018). Selain itu, masih sedikit penelitian dan pengetahuan tentang proses mediasi antara *transformational leadership*, *transactional leadership*, *knowledge sharing*, dan *job satisfaction* yang berguna dalam meningkatkan kinerja *organizational performance* dalam membangun

organisasi (Boerner, 2017). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui (1) Apakah terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *knowledge sharing* dan *organizational performance*? (2) Apakah terdapat pengaruh *transactional leadership* terhadap *knowledge sharing* dan *organizational performance*? (3) Apakah terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap *job satisfaction* and *organizational performance*? (4) Apakah terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational performance*?

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey research dengan memanfaatkan kuesioner yang didalamnya terdapat pertanyaan tertutup untuk alat bantu dalam mengumpulkan data melalui portal penelitian. Diperoleh data responden sebanyak 201 responden yang berasal dari MAN daerah Jakarta Barat pada bulan Juni-Juli 2022. Kategori responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan status pekerjaan responden dalam MAN di Jakarta Barat. Variabel pada penelitian ini diukur melalui skala likert. Skala yang dikategorikan untuk menunjukkan tingkatan dan jarak komposisi dari data yang terkumpul dari responden (Sekaran dan Bougie, 2019). Tingkat kesetujuan responden diukur melalui alat ukur ini dengan menggunakan skor atau nilai dari pilihan jawaban sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, cukup setuju dengan skor 3, setuju dengan skor 4 serta sangat setuju dengan skor 5. Instrumen juga melewati uji reliabilitas yang didasarkan dari nilai uji reliabilitas kuesioner. Perbandingan antara nilai *cronbach's alpha* dengan nilai 0,6, yang mana, jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga variabel dinyatakan reliabel. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yakni menggunakan teknik analisis statistik inferensial.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Dalam menguji nilai goodness of fit dilakukan dengan melihat kriteria pengukurannya. Kriteria utama dari pengujian keseluruhan model (overall model fit) adalah pada perhitungan Chi-square (CMIN). Adapun kriteria pengukurannya diantaranya, absolute fit measure, incremental fit measure, parsimonious fit measure. Berdasarkan hasil uji goodness of fit, keseluruhan model yang digunakan menghasilkan tingkat kesesuaian dan penerima model yang baik karena memenuhi kriteria dari indikator kesesuaian model.

Hasil pengujian menggunakan teknik analisis SEM dengan menggunakan perangkat lunak AMOS. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan H1 transformational leadership berpengaruh positif terhadap knowledge sharing ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan estimate 0,733 maka hipotesis didukung.

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
H1 : <i>transformational leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>knowledge sharing</i>	0,733	0,000	H1 didukung
H2 : <i>transformational leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>organizational performance</i>	0,092	0,704	H2 tidak didukung
H3 : <i>transactional leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>knowledge sharing</i>	0,571	0,000	H3 didukung
H4 : <i>transactional leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>organizational performance</i>	0,024	0,202	H2 tidak didukung
H5 : <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>	0,789	0,000	H4 didukung
H6 : <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif terhadap <i>organizational performance</i>	0,613	0,047	H4 didukung
H7 : <i>job satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>organizational performance</i>	0,403	0,012	H5 didukung

*Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan estimate 0,733 maka hipotesis didukung. Hal ini sejalan dengan Penelitian lain yang dilakukan oleh Kim dan Park (2020) menunjukkan bahwasannya *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* dari beberapa perusahaan di Korea. Penelitian yang dilakukan oleh Irianto (2019) bahwasannya *transformational leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* pada Sekolah Menengah Atas di Jabodetabek.

*Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational performance* ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,704 dan estimate 0,092 maka hipotesis tidak didukung. *Transformational leadership* adalah salah satu metode terbaik untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok.

*Transformational leadership* secara proaktif membantu pengikut untuk mencapai tujuan dengan standar tinggi (Deng et al., 2022). Karyawan yang termotivasi bekerja dalam iklim yang mendukung memberikan lebih banyak layanan pelanggan yang efektif, memperkuat kinerja organisasi dan mengarah ke keuntungan finansial bagi pemegang saham (Khan et al., 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020) memberikan pengaruh yang signifikan antara *transformational leadership* terhadap *organizational performance*.

*Transactional leadership* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan estimate 0,571 maka hipotesis didukung. Menurut Yukl (2016) *transactional leadership* dapat didefinisikan sebagai proses transaksional antara pemimpin dan bawahan. Seorang manajer transaksional mendorong bawahan untuk bekerja melalui ketaatan kesepakatan eksplisit dan implisit yang dibuat antara pemimpin dan bawahan. Pemberian reward dan sanksi diharapkan dapat mendorong karyawan untuk mengumpulkan dan menyumbangkan pengetahuan baru yang diperoleh (Bock dan Kim, 2022). Berdasarkan pendapat dan contoh tersebut, karyawan mengharapkan agar harapan dari manajemen dapat terpenuhi selama mereka percaya bahwa mereka dapat memperoleh penghasilan tambahan, memperoleh promosi dan kesempatan untuk berkembang sendiri dan menghindari sanksi (Yukl, 2016).. Harapan ini juga termasuk pengetahuan.

*Transactional leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational performance* ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,202 dan estimate 0,024 maka hipotesis tidak didukung. *Transactional leadership* mampu mengacu produktivitas kinerja individu dalam suatu organisasi (Khan et al., 2016). Hal ini senada dengan pendapat Dewi dan Herawati (2017) bahwa kontrak antara pemimpin dengan anggota dalam suatu organisasi dapat berperan pada kondisi psikologis anggota untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memenuhi tugas yang diberikan dengan dipenuhinya kebutuhan individu oleh pemimpin melalui hadiah yang akan diberikan jika ia mampu melaksanakan tugas dengan baik.

*Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan estimate 0,789 maka hipotesis didukung. Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2013) melakukan penelitian yang membuktikan bahwa *knowledge sharing* memberikan pengaruh terhadap *job satisfaction*. Ahmad (2016) yang melakukan penelitian pada praktik manajemen pun menemukan hasil penelitian bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*. Penelitian lain juga dilakukan oleh Darto et al (2015) juga menemukan hasil penelitian bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Hardiyono (2017) juga melakukan penelitian yang menghasilkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*. *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *organizational performance* ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,047 dan estimate 0,613 maka hipotesis didukung.

*Knowledge sharing* dapat dilakukan secara konvensional atau mengandalkan teknologi. Cara konvensional dapat dilakukan dengan mengadakan diskusi, briefing pagi. Penggunaan media sosial, aplikasi, dan website organisasi dapat menjadi media untuk berbagi. Menurut Salem dan Obeidat (2020) pengetahuan yang dibagikan harus relevan secara operasional dan dapat diterapkan. Informasi pengetahuan dikomunikasikan secara lisan, beberapa hal mungkin terlupakan. Nawawi (2012) menyatakan bahwa beberapa faktor mempengaruhi *knowledge sharing* ini, seperti kesiapan komunikator dan komunikasi sehingga ketika komunikasi berlangsung, informasi *knowledge* yang disampaikan secara lisan berhasil diserap dan dipahami. Seringkali dalam penyampaian lisan, beberapa detail penting diabaikan sehingga informasi pengetahuan tidak dapat dipahami sepenuhnya

*Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational performance* ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,012 dan estimate 0,403 maka hipotesis didukung. *job satisfaction* diyakini sebagai konsep yang sangat luas dalam setiap profesi karena melibatkan perasaan yang baik mengenai pekerjaan dan beragam aspek yang terlibat dalam pekerjaan yang digeluti (Jain dan Verma, 2017). *Job Satisfaction* didefinisikan sebagai reaksi dari seorang pegawai dalam kedudukannya di sebuah organisasi (Lepold et al., 2018). *Job Satisfaction* adalah apa yang individu rasa tentang pekerjaan mereka baik mereka suka atau tidak suka, puas atau tidak puas tentang pekerjaan mereka (Saleem, 2018). Dalam konteks Pendidikan, *job satisfaction* ditunjukkan dengan kemampuan mengajar, bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka sebagai guru yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mengajar mereka, peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lainnya (Jain dan Verma, 2017)..

Hasil dari tujuh hipotesis yang diajukan hanya lima yang didukung, dan dua lainnya tidak didukung karena hasil nilai p-value lebih besar dari 0,05. Penelitian ini memiliki banyak keterbatasan yang memberikan peluang untuk pengujian lebih lanjut. Pertama, generalisasi hasil penelitian dibatasi oleh fokusnya hanya pada sampel guru atau karyawan yang bertugas hanya di MAN Jakarta Barat. Kedua, penelitian saat ini hanya menyelidiki lima variabel, *transformational leadership*, *transactional leadership*, *knowledge sharing*, *job satisfaction* and *organizational performance*. Peneliti selanjutnya dapat menyelidiki hubungan mediasi atau moderasi dari dalam penelitian ini.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil riset serta ulasan, dapat disimpulkan bahwasannya H1 menyatakan transformational leadership berpengaruh positif terhadap knowledge sharing, H2 menyatakan transformational leadership tidak berpengaruh positif terhadap organizational performance, H3 transactional leadership berpengaruh positif terhadap knowledge sharing, H4 transactional leadership tidak berpengaruh positif terhadap organizational performance, H5 knowledge sharing berpengaruh positif terhadap job satisfaction, H6 knowledge sharing berpengaruh positif terhadap organizational performance dan H7 job satisfaction berpengaruh positif terhadap organizational performance..

#### Daftar Rujukan

- Aldarmaki, K. (2017). An investigation into the impact of transformational leadership on innovation process and knowledge sharing : the case of UAE Ministry of Interior ( MoI ) A thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy By Khaled Aldarmaki Brunel Business School. *Thesis, December*.
- Anderson, M. (2017). Transformational leadership in education: A review of existing literature. *International Social Science Review*, 93(1), 1–13.
- Badan Pusat Statistik. (2020). Berita Resmi Statistik: Indonesia Triwulan I-2020. *Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan I-2020 No. 39/05/Th. XXIII*, 39, 1–12.
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495–5503.
- Boerner, S. (2017). *Leadership in organizations: a review*.
- Deng, Y., Cherian, J., Ahmad, N., Scholz, M., & Samad, S. (2022). Conceptualizing the Role of Target-Specific Environmental Transformational Leadership between Corporate Social Responsibility and Pro-Environmental Behaviors of Hospital Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063565>.
- Hutasuhut, S., Effiyanti, T., Sagala, G., & Aditia, R. (2020). *Reconfirming the 21st Century Teaching Skills Using Integration of Pedagogy and ICT*. <https://doi.org/10.4108/eai.4-12-2019.2293817>.
- Irianto, J. S. (2019). *Knowledge Sharing Behavior Guru Ditinjau Dari Transformational Leadership Dan Self-Efficacy [ Teachers ' Knowledge Sharing Behavior From Transformational Leadership And Self- Efficacy ' S Perspective ]*. 255–269.
- Khan, Z. A., Nawaz, A., & Khan, I. (2016). Leadership Theories and Styles : A Literature Review. *Journal of Resources Development and Management*, 16, 1–7.
- Kim, E.-J., & Park, S. (2020). Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Kyei-Frimpong, M., Nyarko Adu, I., Suleman, A. R., & Owusu Boakye, K. (2022). In search of performance-oriented leadership behaviours in the Ghanaian financial service sector: the role of knowledge sharing. *Journal of Work-Applied Management*. <https://doi.org/10.1108/JWAM-01-2022-0001>.
- Lepold, A., Tanzer, N., & Jim, P. (2018). *Expectations of Bank Employees on the Influence of Key Performance Indicators and the Relationship with Job Satisfaction and Work Engagement*. Behn 2003. <https://doi.org/10.3390/socsci7060099>.
- Ma, X., & Jiang, W. (2018). Transformational leadership, transactional leadership, and employee creativity in entrepreneurial firms. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), 302–324.
- Madjid, A., & Samsudin, M. (2021). Impact of Achievement Motivation and Transformational Leadership on Teacher Performance Mediated by Organizational Commitment. *Educational Science*, 21(October), 107–119. <https://doi.org/10.12738/jestp.2021.3.008>.
- Manik, E. (2016). *The Influence of Transformational Leadership on Achievement Motivation and Organizational Climate and Employee Performance*. 6(12), 599–608. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v6-i12/2522>.
- Nautika, W. (2021). Pengaruh transformational leadership dan transactional leadership terhadap organizational performance melalui intellectual capital dan innovation. *SKRIPSI-2021*.
- Ng, C., Morella, P., Carlos, J., Enrique, M., & Korner, H. (2022). *Developing and Implementing a Lean Performance Indicator : Overall Process Effectiveness to Measure the Effectiveness in an Operation Process*.
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership , Organizational Culture , Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Human Reource Management*, 2, 108–122.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Influence of Transformational and Transactional Leadership

- Style toward Food Safety Management System ISO 22000:2018 Performance of Food Industry in Pati Central Java. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 180. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v7i2.1213>.
- Reza, M. H. (2019). Components of transformational leadership behavior. *EPRA International Journal of Multidisciplinari Research*, 5(3), 119-124. [https://www.eprajournals.com/jpanel/upload/219am\\_23.ManjurulHossainReza-3052-1.pdf](https://www.eprajournals.com/jpanel/upload/219am_23.ManjurulHossainReza-3052-1.pdf).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126>.
- Saikhoni, A. A., Sujiono, & Purwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe dan Restoran di Kota Padang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–11.
- Salem, A. B., & Obeidat, A. M. (2020). Knowledge Sharing Tools and their Impact on Enhancing Organizational Performance Knowledge Sharing Tools and their Impact on Enhancing Organizational Performance. *Academic Research in Business & Social Science*, 1(9), 91–112. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v10-i9/7708>.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & sons.
- Tavares, G. M., Sobral, F., & Wright, B. E. (2021). Commitment to Public Values, Charismatic Leadership Attributions, and Employee Turnover in Street-Level Bureaucracies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 31(3), 542–560. <https://doi.org/10.1093/jopart/muaa057>.
- Triraharjo, J., Aima, H., Sutawijaya, A., & Ahmad. (2020). Effect of Transformational Leadership and Breakthrough Leadership on Organizational Performance through the Variable of Employee Satisfaction: A Case Study. *International Journal of Economics and Business Administration*, VIII(Issue 3), 554–568. <https://doi.org/10.35808/ijebe/554>.