
**PERAN KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN
PRESTASI KERJA
(Studi Pada PT Bumi Serpong Damai)**

Dwi Afrilia¹, Mikail Alba Rizqi Fauzi², Hadi Supratikta³

^{1,2,3}Universitas Pamulang

Email: Dwiafrilia2@gmail.com¹, mikail.arf@gmail.com²

KATA KUNCI

Kinerja Karyawan; Pelatihan; Pengembangan Karir

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan di bagian *Customer Care* pada PT Bumi Serpong Damai, yang memiliki 45 pegawai. Kepemimpinan dan pelatihan dianggap berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di bagian *Customer Care*. Data primer dikumpulkan melalui survei dengan teknik purposive sampling dan dianalisis menggunakan regresi melalui SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung $3,800 > t$ tabel $2,018$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$. Pelatihan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan t hitung $2,709 > t$ tabel $2,018$ dan nilai sig $0,010 < 0,05$. Simpulan penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan dan pelatihan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di bagian *Customer Care*.

KEYWORDS

Career Development ; Employee performance; Training.

ABSTRACT

This research is motivated by the low efficiency and effectiveness of employee performance in the Customer Care department at PT Bumi Serpong Damai, which has 45 employees. Leadership and training are considered crucial in enhancing employee performance. The aim of this study is to examine the impact of leadership and training on employee performance in the Customer Care department. Primary data were collected through a survey using purposive sampling and analyzed using regression with SPSS 27. The results show that leadership significantly influences employee performance, with a t -value of $3.800 > t$ -table 2.018 and a significance value of $0.001 < 0.05$. Training also has a significant effect on performance, with a t -value of $2.709 > t$ -table 2.018 and a significance value of $0.010 < 0.05$. The conclusion of this study is that leadership and training are key factors that can improve employee performance in the Customer Care department.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk tidak hanya mempertahankan kinerja karyawan yang optimal, tetapi juga meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan motivasi mereka. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran strategis dalam mencapai tujuan ini (Thompson, 2016). Salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan ini adalah PT Bumi Serpong Damai, terutama di sektor Customer Care yang menjadi ujung tombak interaksi perusahaan dengan pelanggan. Untuk memastikan bahwa kinerja karyawan terus meningkat, perusahaan harus memiliki pendekatan kepemimpinan yang efektif dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Noe et al., 2019).

Kepemimpinan dan pelatihan telah banyak diteliti dalam konteks pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. (Hundie & Habtewold., 2024; Shao et al., 2022; Zaidan Prayuda, 2022) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen organisasi yang berujung pada peningkatan kinerja. Selain itu, Oyewobi (2022) dan Shao et al. (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak pada motivasi intrinsik, tetapi juga memperkuat komitmen emosional karyawan, yang berkontribusi positif terhadap prestasi kerja mereka. Di sektor layanan, penelitian Alflayyeh et al. (2023) dan Puni et al. (2018) menemukan bahwa kepemimpinan efektif meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Selain kepemimpinan, pelatihan karyawan juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kemampuan individu dan produktivitas organisasi (Mathis et al., 2016).

Meskipun telah banyak penelitian yang menunjukkan dampak positif dari kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, sebagian besar studi ini dilakukan di luar konteks Indonesia dan sektor asuransi. Penelitian yang mengaitkan kedua faktor ini dengan kinerja karyawan di perusahaan asuransi Indonesia, khususnya di PT Bumi Serpong Damai, masih terbatas. Hal ini menciptakan kesenjangan penelitian yang perlu diisi, yaitu bagaimana kepemimpinan dan pelatihan dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan dalam konteks lokal dan spesifik sektor ini.

Penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan fokus pada PT Bumi Serpong Damai, sebuah perusahaan yang memiliki peran penting di sektor asuransi. Permasalahan utama yang diangkat adalah bagaimana kepemimpinan dan pelatihan dapat berperan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di bagian Customer Care, yang merupakan bagian kritis dalam menjaga hubungan perusahaan dengan pelanggan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan survei kepada karyawan untuk mengumpulkan data primer, yang kemudian dianalisis menggunakan regresi untuk menemukan hubungan antara kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif di PT Bumi Serpong Damai, serta dapat diterapkan di perusahaan sejenis. Hasil dari penelitian ini tidak hanya akan memberikan wawasan baru mengenai pentingnya peran kepemimpinan dan pelatihan, tetapi juga membantu perusahaan meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Pada akhirnya, penelitian ini bertujuan untuk mendukung perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif melalui optimalisasi kinerja sumber daya manusianya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Bumi Serpong Damai yang berlokasi di Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian primer kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional*. Subjek penelitian adalah 45 Pegawai *Customer Care*. Penelitian ini dilakukan dengan sumberdaya terbatas, baik waktu maupun anggaran. Jumlah 45 responden dianggap sebagai jumlah yang dapat dielaborasi dengan metode analisis regresi yang akan digunakan. Pengumpulan data dilakukan melalui pengisian kuesioner secara individual yang

berisi pernyataan mengenai Kepemimpinan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data mengenai variabel Kepemimpinan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja dari Customer Care di PT Bumi Serpong Damai. Pengumpulan data dilakukan melalui metode *purposive sampling*, dengan responden dipilih berdasarkan relevansi dengan variabel yang diteliti. Kuesioner telah divalidasi dengan mengacu pada kriteria validitas isi, memastikan bahwa setiap pernyataan mencakup konsep yang relevan (Sekaran & Bougie, 2017). Sebelum pengumpulan data, kuesioner telah diuji secara pilot untuk memastikan pemahaman yang tepat dan kelayakan penggunaannya.

Instrumen penelitian berupa kuesioner telah divalidasi, dan data primer dianalisis menggunakan metode Regresi menggunakan SPSS 27. Proses penelitian ini mencakup tahapan pengumpulan data langsung dari subjek penelitian, yaitu pegawai *Customer Care* di PT Bumi Serpong Damai, menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di balik setiap organisasi yang sukses terdapat fondasi kuat dari faktor-faktor internal yang mendukung, seperti kepemimpinan yang efektif, pelatihan yang memadai, dan prestasi kerja yang konsisten. Dengan mengambil contoh dari PT Bumi Serpong Damai, penelitian ini menggali hubungan antara ketiga variabel kunci ini dalam konteks pegawai *Customer Care*. Hasil penelitian ini memberikan pandangan yang mendalam tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan saling memengaruhi, serta implikasi mereka terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan

Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan menggunakan SPSS 27 atas variabel Pengembangan Karir, Pelatihan dan Kinerja karyawan, ketiganya menunjukkan bahwa r hitung dari masing-masing indikator variabel $> r$ tabel (0.294). sehingga ketiganya dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan menggunakan SPSS 27 atas variabel Pengembangan Karir, Pelatihan dan Kinerja karyawan, ketiganya menunjukkan bahwa nilai *Alfa Cronbach* masing-masing variabel $>$ dari r tabel (0.294). Yaitu Kepemimpinan nilai alpha 0,851, Pelatihan dengan nilai alpha 0,825 dan Kinerja karyawan dengan nilai alpha 0,712. Sehingga ketiganya dapat dikatakan Realiabel

c. Uji Model

Tabel 1. Hasil uji F

No.	Nama Variabel	Uji F	
		Nilai	Nilai Sig
1	Dependent Variable: Prestasi Kerja	12.051	0.000
Predictors: (Constant), Pelatihan & Pengembangan, Kepemimpinan			

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 Hasil Uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi yang umum digunakan yaitu 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak atau "fit" untuk dianalisis lebih lanjut. Artinya, variabel independen yang terdapat dalam model secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel kepemimpinan dan pelatihan dengan prestasi kerja karyawan. Uji F ini memberikan gambaran bahwa model yang dibangun memiliki kemampuan prediksi yang baik dan relevan dalam konteks penelitian ini, sehingga dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil ini juga

mendukung keandalan model untuk diinterpretasi lebih lanjut dalam analisis regresi, menguatkan validitas dari keseluruhan pengujian yang dilakukan.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

No.	Nama Variabel	Nilai Adjusted R ZSquare
1	Dependent Variable: Prestasi Kerja Predictors: (Constant), Pelatihan & Pengembangan, Kepemimpinan	0.334

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,365 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan pelatihan secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan 36,5% dari variasi yang terjadi pada prestasi kerja karyawan. Artinya, model regresi yang digunakan hanya mampu memprediksi sebagian kecil dari perubahan prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pelatihan berperan signifikan, namun bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Sebaliknya, sisanya sebesar 63,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang digunakan. Variabel lain ini mungkin mencakup faktor-faktor seperti lingkungan kerja, motivasi individu, budaya organisasi, atau kesejahteraan karyawan, yang juga berpotensi memberikan pengaruh besar terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, hasil ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang belum terakomodasi dalam model ini, guna memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang aspek-aspek yang memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil uji t

No.	Nama Variabel	Uji t	
		Nilai	Nilai Sig
1	Kepemimpinan	3.800	.000
	Pelatihan & Pengembangan	2.709	.010

Sumber : Data yang diolah, 2024

Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 3 Hasil Uji t, uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen, dalam hal ini kepemimpinan, terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menandakan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja signifikan secara statistik. Nilai beta sebesar 0,470 yang positif dan nilai t hitung 3,800 > t tabel 2,018 mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat Hipotesis 1, yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Faktor-faktor yang menyebabkan hasil ini mencakup kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan tim, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung.

Penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap kinerja individu dan organisasi (Hundie & Habtewold, 2024; Lui et al., 2024; Nguyen et al., 2022). Di Indonesia, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan (Asman & Rony, 2023; Jufrizen & Lubis, 2020; Setiarlan & Ahmadun, 2020). Meskipun temuan ini memberikan wawasan penting, penelitian ini juga memiliki kekurangan. Misalnya, peneliti tidak mengeksplorasi faktor-faktor eksternal yang mungkin memengaruhi hasil, seperti kondisi pasar dan kebijakan perusahaan yang lebih luas.

Di sisi lain, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai beta sebesar $0,335$. Nilai t hitung $2,709 > t$ tabel $2,018$ menguatkan bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga Hipotesis 2 dapat diterima. Temuan ini didasarkan pada premis bahwa pelatihan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Baldwin & Ford, 2018; Satsipi, 2022). Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu dan tuntutan pekerjaan memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Dalam konteks PT Bumi Serpong Damai, yang beroperasi di sektor customer care, pelatihan yang tepat sangat penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan berkualitas.

Dukungan dari penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Parashakti & Noviyanti (2021) dan Melati (2022), memperkuat temuan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menyoroti pentingnya melibatkan karyawan dalam proses pelatihan serta mendorong mereka untuk melaporkan kemajuan dan meningkatkan pengetahuan (Al-Zoubi et al., 2022; Elnaga & Imran, 2014; Goldstein & Ford, 2021; Mahardika & Luturlean, 2020; Nara Persada & Diana Nabella, 2023; Salas et al., 2020). Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan literatur yang ada dan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pelatihan merupakan dua pilar penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, terutama di PT Bumi Serpong Damai dan sektor customer care secara khusus.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada pengembangan kepemimpinan dan program pelatihan yang efektif untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Kontribusi penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan bagi PT Bumi Serpong Damai tetapi juga memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di Indonesia, memberikan dasar bagi penelitian lebih lanjut tentang hubungan antara kepemimpinan, pelatihan, dan prestasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Bumi Serpong Damai. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,000$, serta menunjukkan nilai beta positif $0,470$. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, pelatihan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai signifikansi $0,010$ dan beta sebesar $0,335$, yang menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, terutama dalam konteks layanan pelanggan.

Mengingat hasil yang diperoleh, beberapa saran dapat diberikan kepada praktisi dan manajer di industri jasa. Pertama, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program pengembangan karir yang saat ini diterapkan untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, peningkatan investasi dalam program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan industri jasa sangat diperlukan

agar keterampilan dan kompetensi pegawai dapat ditingkatkan. Terakhir, penting untuk memperhatikan dukungan manajemen dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung implementasi program pelatihan secara efektif. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat, serta daya saing perusahaan di industri jasa dapat terjaga dan ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alflayyeh, S., Bakheet, A., & Alghamdi, M. (2023). Leadership Styles and its Impact on Employee Performance: An empirical investigation of Riyadh Private Hospitals. *Journal of Population Therapeutics and Clinical Pharmacology*, 30(15). <https://doi.org/10.47750/jptcp.2023.30.15.003>
- Al-Zoubi, M. O., Masa'deh, R., & Twaissi, N. M. (2022). Exploring the relationship among structured-on-the job training, mentoring, job rotation, work environment factors and tacit knowledge transfer. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-06-2022-0199>
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja: Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 68–87.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (2018). *Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research*. Personnel Psychology.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2014). The Effect of Training on Employee Performance. In *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN (Vol. 5, Issue 4). www.iiste.org
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2021). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*. Cengage Learning.
- Hundie, Z., & Habtewold, E. (2024). The Effect of Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles on Employees' Level of Performance: The Case of Hospital in Oromia Region, Ethiopia. *Journal of Healthcare Leadership*, Volume 16, 67–82. <https://doi.org/10.2147/JHL.S450077>
- Jufrizen, & Lubis, afni. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Lui, J. N. M., Andres, E. B., & Johnston, J. M. (2024). How do organizational culture and leadership style affect nurse presenteeism and productivity?: A cross sectional study of Hong Kong acute public hospitals. *International Journal of Nursing Studies*, 152, 104675. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2023.104675>
- Mahardika, C. G., & Luturlean, B. S. (2020). The Effect of Training on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 388–391. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1477>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2016). *Human Resource Management* (Fifteenth Edition). Cengage Learning.
- Melati, B. A. (2022). Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel di Bogor. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 1(1), 57–69.
- Nara Persada, I., & Diana Nabella, S. (2023). THE INFLUENCE OF COMPENSATION, TRAINING, COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. LUAS RETAIL INDONESIA. In *Management, Economics and Social Sciences. IJAMESC, PT. ZillZell Media Prima* (Vol. 1, Issue 4).
- Nguyen, T. P. L., Nguyen, T. T., Duong, C. D., & Doan, X. H. (2022). The effects of transformational leadership on employee creativity in Vietnam telecommunications enterprises. *Management Decision*, 60(3), 837–857. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2020-0882>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Oyewobi, L. O. (2022). Leadership styles and employees commitment: the mediating role of job satisfaction. *Journal of Facilities Management*. <https://doi.org/10.1108/JFM-06-2022-0069>

- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136.
- Puni, A., Mohammed, I., & Asamoah, E. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: the moderating effect of contingent reward. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(4), 522–537. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2017-0358>
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2020). The Science of Training and Development in Organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- Satspi, E. (2022). Study of The Effect of Job Training and Employee Competence on Employee Work Productivity at The Ministry of Human Resources and Transmigration. *The Social Perspective Journal*, 2(1).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian* (Edisi 6 Buku 1). Salemba Empat.
- Setiarlan, A., & Ahmadun, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Swadaya Utama. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 10(2), 141–155.
- Shao, H., Fu, H., Ge, Y., Jia, W., Li, Z., & Wang, J. (2022). Moderating Effects of Transformational Leadership, Affective Commitment, Job Performance, and Job Insecurity. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847147>
- Thompson, A. (2016). *Crafting and executing strategy: the quest for competitive advantage: concepts and cases* (Twentieth edition). McGraw-Hill Education.
- Zaidan Prayuda, R. (2022). Dampak Kepuasan Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta: A Mini Review. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 3(1), 24–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.8888/ijospl.v3i1.96>