

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KANTOR PUSAT PT POS INDONESIA
CILAKI**



SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen

Oleh:

Karina

NIM. 2102656

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2025**

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KANTOR PUSAT PT POS INDONESIA
CILAKI**

Oleh
Karina

Skripsi yang diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Pendidikan
Ekonomi dan Bisnis

© Karina
Universitas Pendidikan Indonesia
2025

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan
dicetak ulang, difotokopi, atau dengan cara lainnya tanpa seizin
penulis

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN
***ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
DI KANTOR PUSAT PT POS INDONESIA CILAKI

Karina
2102656

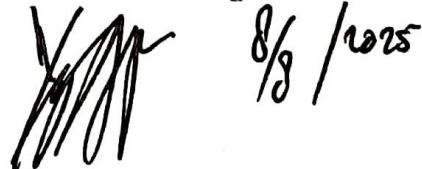
Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I

 3/8/2025

Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si.
NIP. 197302052005012003

Dosen Pembimbing II

 8/8/2025

Yoga Perdana, S.E., M.S.M.
NIP. 920190219931015101

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Maya Sari, S.E., M.M.
NIP. 197107052002122007

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2025

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Transformational Leadership dan Organizational Commitment terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki”** sepenuhnya merupakan karya saya sendiri, begitu juga semua yang ada di dalamnya. Saya tidak melakukan plagiarisme atau melanggar etika keilmuan dalam proses pembuatannya, kecuali pada bagian tertentu seperti kutipan atau referensi sesuai dengan aturan penulisan karya ilmiah yang berlaku. Atas pernyataan ini, saya siap bertanggung jawab sepenuhnya atas kebenaran dan orisinalitas karya ini.

Bandung, Agustus 2025
Yang membuat pernyataan


Karina

2102656



ABSTRAK

Karina (2102656) “Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Organizational Commitment* terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki” Di bawah bimbingan dosen Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si. dan Yoga Perdana, S.E., M.S.M.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh *transformational leadership* dan *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian terdiri dari 85 responden yang diambil dari total populasi sebanyak 325 karyawan dengan rumus *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui penelitian lapangan dan studi kepustakaan dengan menggunakan kuesioner kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial melalui koefisien korelasi Pearson Product Moment, analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi, dengan pengujian hipotesis melalui Uji-F dan Uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* dan *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Temuan ini mengindikasikan bahwa *transformational leadership* yang efektif dan tingkat *organizational commitment* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kata Kunci: *Transformational Leadership*, *Organizational Commitment*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Karina (2102656) “The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Employee Performance at PT Pos Indonesia Cilaki Head Office” under guidance of Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si. dan Yoga Perdana, S.E., M.S.M.

This research focuses on the influence of transformational leadership and organizational commitment on employee performance at the PT Pos Indonesia Cilaki Head Office. The research method uses a quantitative approach with a sample of 85 respondents taken from a total population of 325 employees using simple random sampling technique. Data were collected through field research and literature review using a questionnaire and analyzed using descriptive and inferential statistical analysis techniques, through Pearson Product Moment correlation coefficient, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination, with hypothesis testing using the F-test and t-test. The research finds that transformational leadership and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance, both simultaneously and partially. These findings indicate that effective transformational leadership and high levels of organizational commitment can improve employee performance in an organization.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan *skripsi* berjudul “Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Organizational Commitment* terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki”. *Shalawat* serta salam dilimpahkan kepada Rasulullah Shalallahu Alaihi Wassalam, beserta keluarganya, sahabat-sahabatnya, dan kita sebagai umatnya.

Skripsi ini disusun dengan bantuan dari berbagai pihak untuk memenuhi salah satu syarat mendapat gelar sarjana pada Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan masukan yang diberikan sangat berharga bagi penulis untuk memperkuat keilmuan yang dimiliki untuk di masa yang akan datang. Besar harapan supaya penelitian ini dapat memberikan kegunaan keilmuan maupun praktik bagi pihak-pihak yang memerlukannya.

Bandung, 04 Agustus 2025

Penulis,

Karina

NIM. 2102656

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis menerima doa dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Didi Sukyadi, M.A. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, M.P. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Dr. Maya Sari, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen FPEB UPI.
4. Dr. Askolani, S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen FPEB UPI.
5. Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si. dan Yoga Perdana, S.E., M.S.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan bimbingan, arahan, masukan, dan banyak memberikan dukungan berarti selama penyusunan tugas akhir.
6. Dr. Heny Hendrayati, S.IP., MM. selaku dosen pembimbing akademik yang senantiasa membimbing proses akademik penulis sejak awal hingga akhir.
7. Seluruh dosen dan civitas akademik Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan.
8. Karyawan-karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki yang membantu penulis dalam memperoleh data serta memberikan dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir.
9. Orang tua penulis yang tiada henti memberikan doa, dukungan, kasih sayang, dan segala jerih payahnya demi memberikan yang terbaik sehingga penulis bisa berada di tahap ini. Tak pernah henti memastikan kondisi penulis dan mengingatkan untuk tidak lupa membeli makanan yang enak sehingga penulis merasa benar-benar bahagia selama di perantauan. Serta kakak-kakak penulis, yaitu M. Hisyam Fuadi, Faiz Wahid Y., dan Fadly M Yanwary yang selalu memberikan dukungan serta bantuan di kala penulis membutuhkan.
10. Sahabat terdekat penulis, yaitu Kezia Safanya, Ramadhani Siti Ainun, Najmah Faatihah, Fatimah Azzahra, Tesa Tresnawati, Meyda Andienta, Syahnaez

Zahira, dan Anisya Aulia yang selalu kebersamai dan memberikan dukungan pada berbagai kondisi.

11. Kakak tingkat Manajemen UPI yang berkenan berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam penyusunan tugas akhir.
12. Teman-teman Manajemen UPI angkatan 2021 sebagai rekan seperjuangan selama proses perkuliahan.
13. Pihak-pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang banyak memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama pengerjaan tugas akhir.

Semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala membalas segala kebaikan dan senantiasa mempermudah segala urusan kita. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	15
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	15
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	24
1.3 Tujuan Penelitian	24
1.4 Kegunaan Penelitian	25
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	25
1.4.2 Kegunaan Praktis	25
BAB II KAJIAN PUSTAKA	26
2.1 Kajian Pustaka	26
2.1.1 Kinerja Karyawan	26
2.1.2 <i>Transformational Leadership</i>	37
2.1.3 <i>Organizational Commitment</i>	46
2.2 Penelitian Terdahulu	56
2.3 Kerangka Pemikiran	61
2.3.1 Hubungan <i>Transformational Leadership</i> dengan Kinerja Karyawan	64
2.3.2 Hubungan <i>Organizational Commitment</i> dengan Kinerja Karyawan.....	64
2.3.3 Hubungan <i>Transformational Leadership</i> dan <i>Organizational Commitment</i> dengan Kinerja Karyawan	65
2.4 Paradigma Penelitian	66
2.5 Hipotesis	66
BAB III METODE PENELITIAN.....	67
4.1 Objek Penelitian	67
4.2 Metode dan Desain Penelitian	67
4.3 Operasionalisasi Variabel.....	68

4.4	Sumber Data, Alat, dan Teknik Pengumpulan Data.....	73
4.5	Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel.....	74
3.5.1	Populasi.....	74
3.5.2	Sampel.....	75
3.5.3	Teknik Sampling	75
3.6	Uji Instrumen Penelitian	76
3.6.1	Uji Validitas.....	76
3.6.2	Uji Reliabilitas	78
3.7	Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis	79
3.7.2	<i>Method of Succesive Intervals</i> (MSI).....	82
3.8	Uji Hipotesis	85
3.8.1	Uji F	85
3.8.2	Uji t	86
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	87
4.1	Hasil Penelitian.....	87
4.2.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	87
4.2.2	Gambaran Karakteristik Responden.....	88
4.2.3	Gambaran Umum Variabel Penelitian.....	90
4.2.4	Hasil Uji Statistika	123
4.2	Pembahasan Hasil.....	132
	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	143
5.1	Kesimpulan.....	143
5.2	Saran	143
	DAFTAR PUSTAKA.....	146
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	152

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	56
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel <i>Transformational Leadership</i>	70
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel <i>Organizational Commitment</i>	72
Tabel 3. 4 Interpretasi Besarnya Nilai r	77
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (<i>Transformational Leadership</i>).....	77
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (<i>Organizational Commitment</i>).....	77
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)	78
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	79
Tabel 3. 9 Kriteria Bobot Nilai Alternatif	80
Tabel 3. 10 Rekapitulasi Data	80
Tabel 3. 11 Interpretasi Data Hasil Kuesioner	81
Tabel 3. 12 Transformasi Data Ordinal ke Interval.....	82
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	88
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	89
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	89
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	90
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Transformational Leadership</i> (X1)	91
Tabel 4. 6 Tingkat ketegasan pemimpin dalam menyelesaikan masalah	93
Tabel 4. 7 Tingkat keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan.....	93
Tabel 4. 8 Tingkat konsistensi pemimpin dalam bertindak sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.....	94
Tabel 4. 9 Tingkat kesediaan pemimpin berkorban demi tercapainya tujuan perusahaan.....	94
Tabel 4. 10 Tingkat keyakinan pemimpin saat menggambarkan visi perusahaan	95
Tabel 4. 11 Tingkat optimisme yang ditunjukkan pemimpin dalam menghadapi tantangan	96
Tabel 4. 12 Tingkat keberanian pemimpin dalam menetapkan target kerja yang tinggi	96

Tabel 4. 13 Tingkat dorongan pemimpin agar bawahan keluar dari zona nyaman	97
Tabel 4. 14 Tingkat keterbukaan pemimpin terhadap ide-ide alternatif dari karyawan	98
Tabel 4. 15 Tingkat keterlibatan pemimpin dalam diskusi untuk mendorong ide-ide.....	98
Tabel 4. 16 Tingkat dorongan pemimpin agar bawahan berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah.....	99
Tabel 4. 17 Tingkat inisiatif pemimpin dalam mengajak karyawan mengevaluasi hasil kerja	100
Tabel 4. 18 Tingkat ketersediaan pemimpin untuk mendengarkan kebutuhan karyawan	100
Tabel 4. 19 Tingkat keterlibatan pemimpin dalam pengembangan kompetensi karyawan	101
Tabel 4. 20 Tingkat kepekaan pemimpin terhadap perbedaan karakteristik masing-masing karyawan.....	102
Tabel 4. 21 Tingkat apresiasi pemimpin terhadap potensi dan kreativitas unik setiap karyawan.....	102
Tabel 4. 22 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Organizational Commitment</i> (X2)	103
Tabel 4. 23 Tingkat ikatan emosional untuk meneruskan karir di perusahaan ...	105
Tabel 4. 24 Tingkat rasa bangga karyawan bekerja di perusahaan	105
Tabel 4. 25 z	106
Tabel 4. 26 Tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan.....	106
Tabel 4. 27 Tingkat keinginan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan	107
Tabel 4. 28 Tingkat kerugian yang didapat karyawan ketika meninggalkan perusahaan.....	108
Tabel 4. 29 Tingkat kesediaan mengesampingkan kepentingan pribadi	108
Tabel 4. 30 Tingkat kesediaan mengesampingkan kepentingan keluarga.....	109
Tabel 4. 31 Tingkat kesediaan untuk loyal demi membalas kebaikan perusahaan	110
Tabel 4. 32 Tingkat keyakinan bahwa bertahan di organisasi adalah hal yang benar secara moral	110

Tabel 4. 33 Tingkat kesediaan karyawan untuk menjaga reputasi perusahaan	111
Tabel 4. 34 Tingkat kesadaran akan pelanggaran kode etik perusahaan.....	111
Tabel 4. 35 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)	112
Tabel 4. 36 Tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang ditetapkan	114
Tabel 4. 37 Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.....	114
Tabel 4. 38 Tingkat konsistensi dalam menyusun rencana kerja yang sistematis	115
Tabel 4. 39 Tingkat penyelesaian tugas sesuai <i>timeline</i>	116
Tabel 4. 40 Tingkat kesediaan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya.....	116
Tabel 4. 41 Tingkat inisiatif dalam pekerjaan tanpa diperintah	117
Tabel 4. 42 Tingkat keberanian mencoba pendekatan berbeda dalam menyelesaikan tugas.....	117
Tabel 4. 43 Tingkat partisipasi aktif dalam mendukung kegiatan tim atau perusahaan.....	118
Tabel 4. 44 Tingkat frekuensi mengeluh berlebihan terhadap kebijakan atau tugas	119
Tabel 4. 45 Tingkat kecenderungan merespons masalah kerja dengan sikap atau komentar negatif.....	119
Tabel 4. 46 Tingkat ketidakpatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan	120
Tabel 4. 47 Tingkat kesiapan menghadapi perubahan dalam tugas kerja	120
Tabel 4. 48 Tingkat kecepatan membuat keputusan dalam situasi yang tidak pasti	121
Tabel 4. 49 Tingkat keaktifan dalam mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi	122
Tabel 4. 50 Tingkat adaptasi terhadap perubahan teknologi	122
Tabel 4. 51 Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov	124
Tabel 4. 52 Hasil uji multikolinearitas	125
Tabel 4. 53 Hasil uji koefisien Korelasi Pearson Product Moment	126
Tabel 4. 54 Interpretasi Uji Koefisien Korelasi	127
Tabel 4. 55 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	128

Tabel 4. 56 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	129
Tabel 4. 57 Hasil Uji F	131
Tabel 4. 58 Hasil Uji t	131

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Top Brand Award <i>Brand</i> Jasa Kurir & Logistik 2024.....	17
Gambar 1. 2 Pendapatan 2 Bisnis Inti PT Pos Indonesia	18
Gambar 1. 3 Tingkat Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia pada Level P3	20
Gambar 2. 1 Contoh <i>Dashboard</i> Sederhana.....	31
Gambar 2. 2 Contoh <i>Dashboard</i> (1) <i>Dials</i> , (2), (3) <i>Traffic Light</i> , (4) <i>Grafik</i>	31
Gambar 2. 3 Contoh <i>Dashboard</i> Rumit	32
Gambar 2. 4 <i>Perspectives Balanced Scorecard</i>	33
Gambar 2. 5 <i>Full Range Leadership Model</i>	38
Gambar 2. 6 Elemen <i>Transformational Leadership</i>	45
Gambar 2. 7 Dimensi <i>Organizational Commitment</i>	48
Gambar 2. 8 Hubungan <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Withdrawal Behaviour</i>	50
Gambar 2. 9 Kerangka Pemikiran.....	63
Gambar 2. 10 Paradigma Penelitian.....	66
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Pos Indonesia (Persero)	88
Gambar 4. 2 Uji normalitas P-Plot.....	123
Gambar 4. 3 Hasil uji heteroskedastisitas	126

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78–119. www.tesu.edu/ilj
- Almatrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844–859. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0038>
- Armstrong, M. (2018). Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance (7th ed.). Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16 ed.). Kogan Page.
- Astuti, A. (2016). *Statistika Penelitian*. Mataram : Insan Madani Publishing Mataram.
- Ayu Puspitasari, F., Nursyamsi, I., Rasjid, W., & Cabang Makassar, B. (2018). THE EFFECT OF COMPENTATION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE THROUGH WORK SATISFACTION. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*.
- Baig, S. A., Iqbal, S., Abrar, M., Baig, I. A., Amjad, F., Zia-ur-Rehman, M., & Awan, M. U. (2021). Impact of leadership styles on employees' performance with moderating role of positive psychological capital. *Total Quality Management and Business Excellence*, 32(9–10), 1085–1105. <https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1665011>
- Bernardin, H. J. , & R. J. A. (2013). Human Resource Management. McGraw-Hill.
- Bucăța, G., Virca, I., & Popescu, F. (2022). Organisational Commitment, Motivation and Job Satisfaction. *Land Forces Academy Review*, 27(2), 124–133. <https://doi.org/10.2478/raft-2022-0017>
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152–158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Chammas, C. B., & Hernandez, J. M. da C. (2019). Comparing transformational and instrumental leadership: The influence of different leadership styles on individual employee and financial performance in Brazilian startups. *Innovation and Management Review*, 16(2), 143–160. <https://doi.org/10.1108/INMR-08-2018-0064>

- Choi, D., Oh, I. S., & Colbert, A. E. (2015). Understanding organizational commitment: A meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1542–1567. <https://doi.org/10.1037/apl0000014>
- Colquitt, Jason., LePine, J. A. ., & Wesson, M. J. . (2021). *Organizational behavior : improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Education.
- Crede, M., Jong, J., & Harms, P. (2019). The generalizability of transformational leadership across cultures: a meta-analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 34(3), 139–155. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2018-0506>
- Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (2023). Transformational leadership effectiveness: an evidence-based primer. *Human Resource Development International*, 26(5), 627–641. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (Fifteenth). Pearson.
- Faupel, S., & Süß, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership on Employees During Organizational Change—An Empirical Analysis. *Journal of Change Management*, 19(3), 145–166. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1447006>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayah, S., & Sutopo. (2017). The Role of Spiritual-Based Leadership as Predictor in Improving Employee Performance. Dalam *Jurnal Dinamika Manajemen* (Vol. 8, Nomor 1). <http://jdm.unnes.ac.id>
- Hundie, Z. A., & Habtewold, E. M. (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*, 16, 67–82. <https://doi.org/10.2147/JHL.S450077>
- Hutagalung, C., Rahayu, C., Thedora, H., Cenneth, R. N., Rostina, C. F., & Fauzi, F. (2024). The influence of work ethic, organizational commitment, and self-actualization on employee performance at PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif. *Priviet Social Sciences Journal*, 4(8), 7–25. <https://doi.org/10.55942/pssj.v4i8.328>
- Iskandar, T., & Arifin, R. (2023). NAVIGATING INDONESIA'S LOGISTICS AND SUPPLY CHAIN CHALLENGES: A DATA-DRIVEN ANALYSIS OF LOGISTICS PERFORMANCE INDEX. *Jurnal BPPK: Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan*, 16(1), 110–123. <https://doi.org/10.48108/jurnalbppk.v16i1.820>

- Kadek, N., Wiswari, A., Gede, I., & Sudibya, A. (2016). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI*. 5(12), 7555–7582.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Khan, I. U., Amin, R. U., & Saif, N. (2022). Individualized Consideration and Idealized influence of transformational Leadership: Mediating Role of Inspirational Motivation and Intellectual stimulation. *International Journal of Leadership in Education*, 1–11. <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2076286>
- Korejan, M. M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452. <https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Article Journal in Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>.
- Laily, N. (2017). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN BAGIAN KANTOR PADA PT. AGUNG AUTOMALL PEKANBARU)*. *Jurnal Online Mahasiswa*.
- Lesmana. Hendra, Ruspita, S. D., & Murtianingsih. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau, Provinsi Kalimantan Tengah. *JETISH: Journal of Education Technology Information Social Sciences and Health*.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach: An Evidence-Based Approach* (14th ed). Information Age Publishing.
- Mahendra Putra, K., & Adnyani, D. (2016). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4486–4517.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.

- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2018). *Organizational behaviour* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Musa, Y., Danjuma, S., Ayotunde Alaba, F., Ritonga, R., Muhammad, A., Djajanto, L., & Herawan, T. (2018). An impact of transformational leadership on employees' performance: A case study in Nigeria. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 672, 708–719. https://doi.org/10.1007/978-981-10-7512-4_70
- Noe, R. A., & Hollenbeck, J. R. (2016). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Parandy, L. M. (2024). The Role of Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance. *Journal of Social Science and Business Studies*, 2(3), 215–219. <https://doi.org/10.61487/jssbs.v2i3.83>
- Patwary, A. K., Azam, N. R. A. N., Ashraf, M. U., Muhamed Yusoff, A., Mehmood, W., & Rabiul, M. K. (2025). Examining employee performance through knowledge management practices, organisational commitment and capacity building in the Malaysian hotel industry. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 74(3/4), 733–752. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2022-0256>
- Paulina, O. (2023). The Effect of Digital Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*. <https://lenteranusa.id/>
- Prabowo, T. S., Dodi, N., & Irawanto, W. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016>
- Pradhan, S., & Pradhan, R. K. (2015). An Empirical Investigation of Relationship among Transformational Leadership, Affective Organizational Commitment and Contextual Performance. *Vision*, 19(3), 227–235. <https://doi.org/10.1177/0972262915597089>
- Riyadi, S., Pujiarti, E., & Nurchayati. (2016). PERAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI HUBUNGAN. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 3(PERAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SISTEM REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN), 144–159.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behaviour* (19th ed.). Pearson.
- Rochman Hariyawan, N. (2022). ANALISIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero))

- Bagian Sarana Daop 06 Stasiun Tugu Yogyakarta). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 5(1), 73–82.
- Saleem, M. A., Bhutta, Z. M., Nauman, M., & Zahra, S. (2019). Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment: An emerging economy perspective. *International Journal of Bank Marketing*, 37(1), 303–322. <https://doi.org/10.1108/IJBM-02-2018-0037>
- Santosa, H., Sustiyatik, E., & Rahayu, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bpr Insumo Sumberarto Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 05(02).
- Setioningrum, V., Medina Nilasari, B., & Nisfiannoor, M. (2023). PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE. *Inovasi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 9(2).
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS (Pertama)*. Kencana.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan, Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(2).
- Sitorus, B., & Sitorus, T. I. H. (2017). DUKUNGAN TRANSPORTASI LOGISTIK DAN DAYA SAING INDONESIA DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN THE SUPPORT OF LOGISTICS TRANSPORTATION AND INDONESIAN COMPETITIVENESS IN DEALING WITH ASEAN ECONOMIC SOCIETY. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 04(02).
- Srithongrungrung, A. (2011). The causal relationships among transformational leadership, organizational commitment, and employee effectiveness. *International Journal of Public Administration*, 34(6), 376–388. <https://doi.org/10.1080/01900692.2011.569917>
- Steen, S. L., Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016). *Human Resource Management* (4th ed.). McGraw- Hill Education LLC.
- Sudiarta, P. (2018). THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATION COMMITMENT TOWARD JOB SATISFACTION TO INCREASE EMPLOYEES' PERFORMANCE OF WARMADEWA UNIVERSITY. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 8–32. <https://doi.org/10.22225/jj.5.1.439.8-32>

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2 ed.). Alfabeta.
- Supriyanto, A. (2014). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KINERJA KARYAWAN, DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Riset Manajemen & Akuntansi*, 5.
- Top, M., Akdere, M., & Tarcan, M. (2015). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees. *International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1259–1282. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.939987>
- Vila-Vázquez, G., Castro-Casal, C., García-Chas, R., & Álvarez-Pérez, D. (2024). How transformational leadership shapes employee task performance? A sequential mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(7), 1122–1141. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2023-0027>
- Yusuf, R., & Syarif, S. (2017). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. Dalam *Journal of Management Development* (Vol. 35, Nomor 2, hlm. 190–216). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0004>
- Yukl, G., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson Education.