

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja dengan Mediasi Perilaku Berbagi Pengetahuan pada Bawaslu Kabupaten Jepara

Ainul Mahfudh ^{1*}, Muhammad Anas Arba'ani ², Sisno Riyoko ³, Samsul Arifin ⁴
Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara
ainuloke@gmail.com *

Manuskrip: 9 Agustus 2024; Ditinjau: 12 Agustus 2024; Diterima: 13 Agustus 2024;

Online: Agustus-2024; Diterbitkan: Agustus-2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan gaya kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja pegawai yang memanfaatkan mediasi budaya berbagi pengetahuan di Bawaslu Kabupaten Jepara. Penelitian ini memanfaatkan seluruh pegawai Bawaslu Kabupaten Jepara, yang berjumlah 361 orang, terdiri dari 20 pegawai Bawaslu Jepara, 156 panwascam dan staf, dan 185 panitia pengawas pemilihan desa dan kelurahan. Sample penelitian berjumlah 163 orang, karena dipilih menggunakan rumus slovin. Untuk menentukan konektivitas antar variabel independen-dependen dalam penelitian, model equation struktural-partial least square (SEM-PLS) digunakan untuk menganalisis data. Untuk menguji validitas dan reliabilitas kuisioner yang digunakan, Penelitian ini menggunakan analisis data linear berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Bawaslu Jepara. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya berbagi pengetahuan, yang merupakan faktor yang signifikan dan positif untuk kinerja, memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Budaya Berbagi Pengetahuan; Kinerja Karyawan

Abstract

This study looked at how the Jepara Regency Bawaslu's culture of information sharing affected employee performance in relation to transformational leadership style. The 361 Bawaslu employees in Jepara Regency that made up the population used in this study were divided into 20 Bawaslu employees in Jepara, 156 Panwascam employees, and 185 village/sub-district election supervisory committee members. The sample size was calculated using the Slovin formula, and 163 persons made up the study's sample. The data were assessed using structural equation modeling with partial least squares (SEM-PLS). and determine how connected the independent and dependent variables were in the research. Multiple linear analyses were employed in Data analysis for testing hypotheses in this study as well as validity and reliability assessments of the questionnaire. The study's conclusions showed that transformational leadership had no effect on the performance of Jepara Bawaslu personnel. The study's findings provide more evidence of the positive effects transformational leadership has on cultures that value information sharing. Knowledge-sharing cultures have a favorable and substantial effect on performance. Additionally, transformational leadership has a considerable effect on employee performance when knowledge-sharing cultures are taken into account as an intervening variable.

Keywords: Transformational Leadership; Knowledge Sharing Culture; Employee Performance

PENDAHULUAN

Untuk menjaga kelangsungan hidup dan mencapai tujuan mereka di era 4.0, organisasi harus bekerja lebih efisien dan efektif untuk meningkatkan daya saing. Untuk menjalankan operasinya, organisasi mempekerjakan individu yang dikenal sebagai sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan adalah unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi, jadi untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang mampu melakukan apa yang telah ditentukan

oleh organisasi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menunjukkan kemampuan mereka, dan kinerja terbaik adalah hasil terbaik. Pada dasarnya, kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh karyawan di tempat kerja mereka; ini dapat berupa perilaku, tindakan, dan hasil yang dapat dilakukan oleh karyawan untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Ludwikowska and Management 2023), Karena itu, pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme, pimpinan organisasi menjadi sangat penting untuk melakukan peningkatan berkesinambungan, terarah, dan sistematis dalam kualitas sumber daya manusia. Tujuan dari Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perlu dipastikan bahwa karyawan melakukan lebih baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan (Oktaviani, Firdaus, and Bimo 2020). Selain itu, karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan dapat menyelesaikan tugas dan fungsi sehari-hari mereka dengan lebih efisien, efektif, dan produktif (Prastiwi, Ningsih, and Putri 2022).

Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Jepara bertanggung jawab untuk mengawasi pemilu di seluruh wilayah Jepara dan terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, pegawai bawaslu Jepara, Pengawas Pemilihan Umum Kecamatan, dan Panitia Pengawas Pemilihan Umum Kelurahan dan Desa selalu menerima pelatihan, pembinaan, dan evaluasi program dan kinerja.

Pemimpin berperan penting dalam menata dan mengelola jalannya organisasi dengan kepemimpinannya. Menurut (Sanosra et al. 2022) Kepemimpinan juga termasuk proses untuk mendorong orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus dilakukan dan bagaimana tugas tersebut dilakukan secara efektif. Kepemimpinan juga termasuk proses yang membantu individu dan kelompok mencapai tujuan organisasi bersama.

Selain itu, Budaya berbagi pengetahuan Memberikan Pengaruh Terhadap Kinerja Seorang Pegawai. Menurut (Mustika et al. 2022), berbagi pengetahuan adalah perilaku membagikan pengetahuan yang dimiliki kepada rekan kerja dalam organisasi. Sedangkan (Rohman et al. 2020) mengungkapkan jika Budaya berbagi Pengetahuan ialah ketika anggota kelompok atau Pegawai bertindak dengan cara yang memungkinkan mereka untuk menerima atau memberikan pengetahuan, sumber daya, pengalaman, atau sesuatu yang bermanfaat kepada pegawai lainnya. Ketika anggota kelompok berpikir bahwa berbagi pengetahuan mengarah pada keuntungan bersama, Aktivitas berbagi pengetahuan akan menarik perhatian pegawai karena dapat membantu mereka mempelajari hal-hal baru, mendapatkan akses ke sumber daya yang lebih relevan, meningkatkan kinerja dan kemampuan pemecahan masalah, dan meningkatkan kemampuan profesional.

Budaya Berbagi Pengetahuan telah diakui sebagai elemen penting terhadap Kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Namun, pertanyaan sejauh mana variabel budaya berbagi pengetahuan mempengaruhi kinerja pekerja masih belum terjawab. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana budaya berbagi pengetahuan memengaruhi kinerja karyawan di media.

Penulis menemukan bahwa, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Sudiarso 2022) bahwa Kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian juga didukung oleh (Sukotjo, Palilati, and Kamaluddin 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat berdampak positif dan signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Dibandingkan dengan studi yang dilakukan oleh (Novitasari and Asbari 2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini memanfaatkan variabel budaya berbagi pengetahuan sebagai mediator untuk mengisi celah penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan.

METODE

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hipotesis yang berkaitan dengan hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Model penelitian dikembangkan melalui pendekatan hipotesis dan diuji berdasarkan prinsip-prinsip tertentu. Penelitian ini dilakukan pada Para Pegawai BAWASLU Kabupaten Jepara, Jawa Tengah.

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif untuk mengetahui peran Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di Bawaslu Kabupaten

Jepara. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Bawaslu Kabupaten jepara yang terdiri dari 20 Pegawai di kantor Bawaslu kabupaten jepara, 176 Panwascam (Panitia Pengawas Pemilu Kecamatan) beserta Staff dan 185 PKD (Panitia Pemilihan umum desa/kelurahan), sehingga Jumlah Populasi penelitian ini ialah 361 Orang. Data utama dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala likert dengan sepuluh pilihan jawaban; sampel penelitian adalah $n = 361 / (1 + e^{2 * Z^2})$, yang berarti $n = 361 / (1 + 361 * 0.052) \approx 163$ orang.

Structural Equation Modeling (SEM) digunakan bersama dengan program PLS untuk menganalisis data penelitian ini. Data dikumpulkan dan hipotesis diuji dengan kuesioner dengan skala likert dengan sepuluh pilihan jawaban.

Tabel 1. Measurement Items

Constructs	Items	Statement Item	Coefficient Correlation
Kepemimpinan Transformasional	TL1	Pemimpin dapat menjelaskan dengan jelas visi dan misi organisasi kepada karyawan	Adopted from (Sudibjo and Prameswari 2021)
	TL2	Pemimpin dapat mengajak karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai visi misi organisasi.	
	TL3	Pemimpin menunjukkan integritas dalam bekerja.	
	TL4	Pemimpin menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi	
	TL5	Pemimpin menunjukkan tanggung jawab untuk melakukan perbaikan dalam organisasi.	
	TL6	Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja sama.	
	TL7	Pimpinan mendorong saya untuk bekerja sama dengan karyawan lain	
Budaya Berbagi Pengetahuan	KSB1	Saya sering mendapatkan pengetahuan baru dari rekan kerja.	Adopted from (Sudibjo and Prameswari 2021)
	KSB2	Saya sering berbagi pengetahuan yang saya miliki dengan rekan kerja	
	KSB3	Pertukaran pengetahuan antar individu sangat mungkin terjadi dalam organisasi ini.	
	KSB4	Ada banyak kesempatan untuk bertukar pengetahuan dengan rekan kerja	
	KSB5	Teknologi berperan penting dalam pertukaran pengetahuan antar rekan kerja.	
	KSB6	Manajemen berperan penting dalam pertukaran pengetahuan.	
	KSB7	Ketika saya mendapatkan pengetahuan baru, saya ingin belajar lebih banyak dan mengembangkannya	
Kinerja Karyawan	EP1	Di kantor saya, saya biasa mempertahankan standar kerja yang tinggi.	Adopted from (Abdullahi et al. 2021)
	EP3	Saya dapat mengelola berbagai tugas untuk mencapai tujuan kantor saya.	
	EP4	Saya bekerja dengan baik untuk memobilisasi kecerdasan kolektif untuk kerja tim di kantor saya.	
	EP5	Saya percaya bahwa pemahaman yang sama di kantor dapat menghasilkan solusi yang layak.	
	EP6	Saya merasa nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan di kantor saya.	
	EP7	Saya terlibat secara aktif dalam diskusi dan rapat kerja di kantor.	
	EP8	Saya mendapatkan banyak kepuasan dari mengayomi orang lain di kantor saya.	

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas: Hasil perhitungan faktor penambahan untuk setiap pernyataan menunjukkan validitas penelitian. Jika nilai korelasi lebih dari 0,7, maka data itu valid. Hasil faktor penambahan untuk uji validitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas dan Reabilitas

Construct	Item	Loading	Cronbach alpha	CR	AVE
Kepemimpinan Tranformasional	TL1	0,958	0,984	0,987	0,916
	TL2	0,982			
	TL3	0,978			
	TL4	0,981			
	TL5	0,981			
	TL6	0,968			
	TL7	0,846			
Budaya Berbagi Pengatahuan	KSB1	0,931	0,972	0,976	0,855
	KSB2	0,903			
	KSB3	0,928			
	KSB4	0,902			
	KSB5	0,947			
	KSB6	0,921			
	KSB7	0,938			
Kinerja Karyawan	EP1	0,886	0,957	0,965	0,796
	EP3	0,799			
	EP4	0,901			
	EP5	0,912			
	EP6	0,922			
	EP7	0,882			
	EP8	0,939			

Source: Di olah Peneliti dari Hasil Output SmartPLS version 4.0

Nilai faktor pengisi untuk setiap variabel konstruk harus lebih besar dari 0,7, yang dianggap cukup dan dapat diterima. Akibatnya, uji validitas menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki nilai valid yang baik. Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen melakukan pengukuran konstruk dengan konsistensi, akurasi, dan ketepatan. Untuk ujian reliabilitas komposit, nilai harus lebih dari 0.70 dari Alpha Cronbach. Jika nilainya lebih dari 0.70, data dianggap reliabel.

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian reliabilitas komposit, yang menunjukkan bahwa semua konstruk yang diuji dalam penelitian ini dianggap reliabel karena Setiap variabel memiliki nilai di atas 0,7.

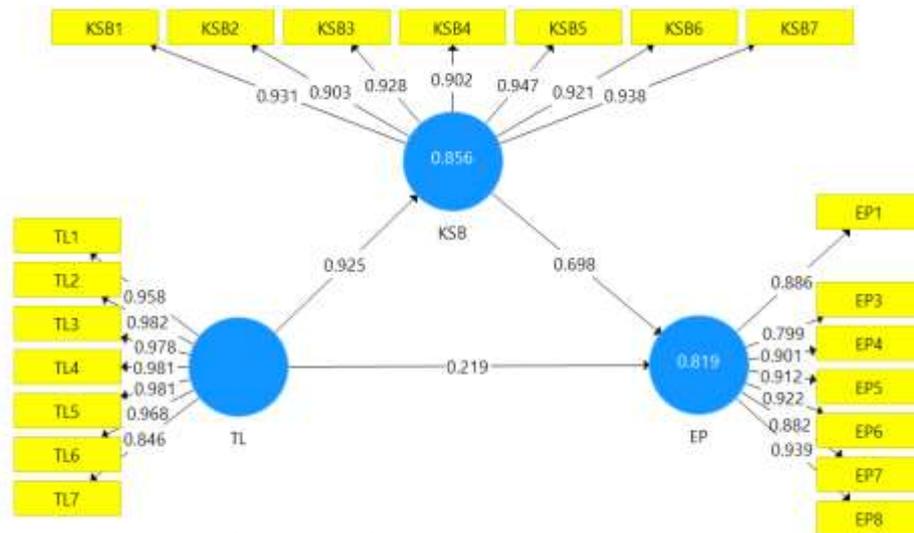
Tabel 3 . Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)

Construct	Kepemimpinan Tranformasional	Budaya Berbagi Pengatahuan	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan Tranformasional			
Budaya Berbagi Pengatahuan	0.811		
Kinerja Karyawan	0.658	0.731	

Penelitian ini juga menggunakan heterotraits untuk mengestimasi validitas diskriminan. Nilai heterotrait-monotrait mulai dari.658 hingga.811 menunjukkan validitas diskriminan, dengan rasio di bawah 0.90.

Kesesuaian Model

Penelitian ini mengembangkan sebuah model penelitian yang menggambarkan dampak dari Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan, yang akan dievaluasi menggunakan metode analisis rumus struktural (SEM). Langkah awal yang dilakukan untuk menguji model penelitian diuraikan di bawah ini



Gambar 1 - Structural model analysis results

Model Fit

R-square (R2) digunakan untuk menentukan prediksi yang akurat dalam model penelitian. Ini menghitung sejauh mana variabel independen tertentu memengaruhi variabel dependen. Penelitian ini mengadopsi saran dari Hair dkk (Hair Jr, Howard, and Nitzl 2020) dengan kategori: tinggi (0,75), sedang (0,50), dan lemah (0,25). Berdasarkan temuan awal, menunjukkan bahwa nilai R2 untuk Budaya Berbagi Pengetahuan adalah 0,856, yang mengimplikasikan bahwa Budaya Berbagi Pengetahuan dapat meneruskan sekitar 81.9%. Budaya Berbagi Pengetahuan dengan kategori Tinggi. Selanjutnya, R2 untuk Kinerja Karyawan sebesar 0,819, yang mengimplikasikan bahwa Kepemimpinan tranformasional dan Budaya Berbagi Pengetahuan pada Kategori Tinggi. Selain itu, penelitian ini juga menyertakan f Square (f2) untuk mengestimasi ukuran konstruk variabel. Penelitian ini mengikuti Hair dkk.(Hair Jr, Howard, and Nitzl 2020), dengan kriteria f2: .02 (kecil), .15 (sedang), dan .35 (besar). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai f2 dari Kepemimpinan Tranformasional terhadap Budaya Berbagi Pengetahuan dan Budaya Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan adalah 5.934 (Tinggi) dan .388 (tinggi). Nilai f2 antara Kepemimpinan Tranformasiona ke Kinerja Karyawan adalah .0038 (kecil).

Perhitungan awal mengasumsikan model telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Untuk analisis lebih lanjut, penelitian ini menggunakan estimasi PLS untuk membangun struktur dengan melakukan aproksimasi inner model. Hal ini bertujuan untuk menentukan hubungan antar konstruk. Nilai pada coefficient jalan hasil yang diperoleh dari perhitungan analisis bootstrapping digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis. Jika besaran nilai p kurang dari 0,05, hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa ada peluang signifikan. Jika besaran nilai p lebih dari 0,05, hipotesis ditolak, yang menunjukkan bahwa tidak ada peluang signifikan.

Tabel 4 . Path coefficients and results of hypotheses testing (SE, EA, and EI)

Hypothesis	Relationship	Coeffisien	T statistics	T Tabel	P value	Decision
H1	Kepemimpinan Tranformasional -> Kinerja Karyawan	0,219	1,863	1.656	0.063	Not Accepted
H2	Kepemimpinan Tranformasional -> Budaya Berbagi Pengetahuan	0,925	31,560	1.656	0.000	Accepted
H3	Budaya Berbagi Pengetahuan -> Kinerja Karyawan	0,698	6,106	1.656	0.000	Accepted
H4	Kepemimpinan Tranformasional -> Budaya Berbagi Pengetahuan -> Kinerja Karyawan	0,646	6,042	1.656	0.000	Accepted

Hypothesis 1: Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Ini menunjukkan bahwa H₀ diterima dan H_{a1} ditolak, karena nilai koefisien (0.219) dan nilai statistik T (1.863) lebih besar dari T-tabel (1.656) dan nilai P (0.063) lebih besar dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan transformasional.

Hypothesis 2: Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Berbagi Pengetahuan

Ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_{a2} diterima, karena nilai koefisien (0.925) dan nilai statistik T (31.560) lebih besar dari T-tabel (1.656) dan nilai P (0.000) kurang dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa ada efek positif dan signifikan dari komponen kepemimpinan transformasional terhadap budaya berbagi pengetahuan.

Hypothesis 3: Pengaruh Budaya Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_{a3} diterima, karena nilai koefisien (0.698) dan T statistik (6.106) kurang dari T-tabel (1,656) dan nilai P (0,000) kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

Hypothesis 4: Pengaruh Moderasi Sikap Berwirausaha dari Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_{a4} diterima, karena nilai koefisien (0.646) dan T statistik (6.042) lebih besar daripada T-tabel (1.656) dan nilai P (0.000) kurang dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa moderasi budaya berbagi pengetahuan dari kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memengaruhi kinerja karyawan Bawaslu Jepara. Nilai p-value yang 0,063 lebih besar dari 0.05 menunjukkan fakta ini. Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H₁) tidak dapat diterima atau ditolak. Hasil studi sebelumnya dari (Sudiarso 2022; Sudibjo and Prameswari 2021; Rojak et al. 2024; Purwanto et al. 2021) dimana Kepemimpinan Transformasional yang di terapkan Pimpinan organisasi (menginspirasi, memotivasi, penyebaran pengetahuan, mendorong kreativitas dan kecerdasan karyawan) tidak mempengaruhi secara langsung Kinerja Karyawan. Walau bagaimanapun, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. (Novitasari and Asbari 2020) yang menemukan bukti bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional. Hasil ini telah membantu organisasi yang sedang berusaha memulai perubahan. Umpan balik ini akan membuat Setiap anggota organisasi memiliki pemahaman yang kuat tentang pentingnya perubahan dan telah menyatakan dukungannya untuk prosesnya. Selain itu, situasi yang berbeda antara organisasi dan perusahaan dapat menyebabkan hasil yang berbeda.

Hasil moderasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Berbagi Pengetahuan sebagai variabel moderasi justru memperkuat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perusahaan. Artinya, Kepemimpinan Transformasional secara langsung memang tidak mempengaruhi kinerja Karyawan, tetapi Kepemimpinan Transformasional akan mempengaruhi Karyawan untuk membangun Budaya Berbagi Pengetahuan, yakni perilaku kelompok yang mempromosikan pembelajaran dan meningkatkan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan yang melibatkan karyawan berbagi pengetahuan, keterampilan, dan keahlian satu sama lain. (Rohman et al. 2020). Aktivitas berbagi pengetahuan akan dapat membantu karyawan mempelajari hal-hal baru, meningkatkan komunikasi interpersonal, mendapatkan akses ke sumber daya yang lebih relevan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja Karyawan di bawaslu Kabupaten Jepara.

SIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional Bawaslu Jepara menjadi tinggi atau rendah. Namun, budaya berbagi pengetahuan di organisasi berpengaruh positif. Mengapa hal ini terjadi? Mungkin karena karyawan sample penelitian ini berada di tingkat yang berbeda-beda secara hirarki, mulai dari pegawai yang ada di kantor kabupaten,

kecamatan dan desa, secara hirarki pimpinan tidak bisa berinteraksi secara langsung dan intensif kepada seluruh karyawan, justru pemimpin membangun budaya berbagi pengetahuan dengan bawahannya secara berjenjang, Pimpinan di kabupaten ke para Panwascam dan staff kemudian Panwascam berbagi pengetahuan ke seluruh Karyawan di tingkat desa.

Kontribusi faktual dari penelitian ini terletak pada model yang dihasilkan untuk meningkatkan kinerja Karyawan di Bawaslu Jepara. Baik itu Pengaruh langsung dan tidak langsung dari penelitian ini juga menjadi penentu Kinerja Karyawan. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi praktis dan juga untuk akademis dan pemangku kebijakan atau pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abdullahi, Mohammed, Kavitha Raman, Sakiru %J International Journal of Supply Solarin, and Operations Management. 2021. 'Effect of organizational culture on employee performance: A mediating role of employee engagement in Malaysia educational sector', 8: 232-46.
2. Blau, Peter. 2017. *Exchange and power in social life* (Routledge).
3. Dwivedi, Preeti, Vijit Chaturvedi, and Jugal Kishore %J Benchmarking: An International Journal Vashist. 2020. 'Transformational leadership and employee efficiency: knowledge sharing as mediator', 27: 1571-90.
4. Hair Jr, Joe F, Matt C Howard, and Christian %J Journal of business research Nitzl. 2020. 'Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis', 109: 101-10.
5. Ludwikowska, Kamila %J International Journal of Productivity, and Performance Management. 2023. 'Employee-oriented human resource policy as a factor shaping the influence of servant leadership on job performance', 72: 2335-48.
6. Mustika, Hindah, Anis Eliyana, Tri Siwi Agustina, and Aisha %J Sage Open Anwar. 2022. 'Testing the determining factors of knowledge sharing behavior', 12: 21582440221078012.
7. Novitasari, Dewiana, and Masduki %J Jurnal Manajemen Asbari. 2020. 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator', 10: 84-99.
8. Oktaviani, Deska Nur, Muhamad Azis Firdaus, and Widhi Ariyo %J Manager: Jurnal Ilmu Manajemen Bimo. 2020. 'Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan', 3: 101-13.
9. Prastiwi, Ni Luh Putu Eka Yudi, Luh Kartika Ningsih, and Ketut Putrini %J Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Putrini. 2022. 'Peran kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai: Self esteem sebagai variabel intervening', 7: 78-88.
10. Purwanto, Agus %J Journal of Reseach in Business, Economics,, and Education. 2020. 'The impacts of leadership and culture on work performance in service company and innovative work behavior as mediating effects'.
11. Purwanto, Agus, John Tampil Purba, Rosdiana Sijabat, and Innocentius %J Linguistica Antverpiensia Bernarto. 2021. 'The role of transformational leadership, organizational citizenship behaviour, innovative work behaviour, quality work life, digital transformation and leader member exchange on universities performance'.
12. Rohman, Abdul, Anis Eliyana, Dedi Purwana, Hamidah %J Entrepreneurship Hamidah, and Sustainability Issues. 2020. 'Individual and organizational factors' effect on knowledge sharing behavior', 8: 38.
13. Rojak, Jeje Abdul, Sanaji Sanaji, Andre Dwijanto Witjaksono, and Anang %J EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Kistyanto. 2024. 'The influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance', 5: 977-90.
14. Sanosra, Abadi, Arief Rahman Hakim, Dwi Cahyono, Nurul Qomariah, and Muhammad %J Jurnal Aplikasi Manajemen Thamrin. 2022. 'Role of Knowledge Sharing and Leadership Style in Improving Employee Performance With Work Culture As an Intervening Variable', 20: 920-37.
15. Sudiarso, Sudiarso %J Dinasti International Journal of Management Science. 2022. 'the Effect of Transformational Leadership, Competence and Work Environment on Employee Performance of Pt Waskita Karya (Persero) Tbk in Becakayu 2a Ujung Project', 3: 535-46.
16. Sudibjo, Niko, and Ranggi Kanya %J Heliyon Prameswari. 2021. 'The effects of knowledge sharing and person-organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior', 7.



17. Sukotjo, Endro, Alida Palilati, and Murdjani %J *Journal of Namibian Studies: History Politics Culture* Kamaluddin. 2023. 'The Effect Of Transformational Leadership On Employee Performance: Mediated By Organizational Commitment', 35: 2547-65.

