

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
STRES KERJA, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASKRINDO
CABANG DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis,
Politeknik Negeri Bali**

Diajukan Oleh :

I GEDE RIO PUTRA PRATAMA

NIM. 1915744098

**D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
STRES KERJA, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASKRINDO
CABANG DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis,
Politeknik Negeri Bali**

Oleh :

**I GEDE RIO PUTRA PRATAMA
NIM. 1915744098**

**D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
STRES KERJA, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASKRINDO CABANG
DENPASAR
2. Penulis
 - a. Nama : I Gede Rio Putra Pratama
 - b. NIM : 1915744098
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 21 Agustus 2023

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Putu Sandra Putri Astariani, S.S., M.Hum
NIP. 0008089701



I Gede Made Subagiana, SE., MM
NIP. 196007071990031002

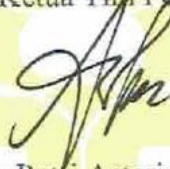
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, STRES
KERJA, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ASKRINDO CABANG DENPASAR

Oleh :

I GEDE RIO PUTRA PRATAMA
NIM.1915744098

Disahkan :

Ketua Tim Penguji



Putu Sandra Putri Astariani, S.S., M.Hum
NIP. 0008089701

Penguji I,




I Wayan Sukarta, SE., M.Agb
NIP. 196005191989101001

Penguji II,



Dra. Ni Luh Putu Inten Rumini, M.Agb.
NIP. 196210101989112001

Mengetahui.
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua,


Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D.
NIP. 196409291990032003

Badung, 21 Agustus 2023
Prodi Manajemen Bisnis Internasional
Ketua,



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.
NIP. 197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Only you can change your life. Nobody else can do it for you.”

Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Atas terselesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua yang telah memberikan kasih sayang yang tulus, didikan, dukungan dan doa yang tiada henti untuk kesuksesan penulis.
2. Ibu Putu Sandra Putri Astariani, S.S., M.Hum dan Bapak I Gede Made Subagiana, SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan membantu saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Kepada seluruh pemimpin dan karyawan PT. ASKRINDO Cabang Denpasar dalam memberikan izin dan motivasi dalam memberikan data agar skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Terimakasih kepada diri sendiri sudah selalu semangat dan konsisten saat mengerjakan skripsi tercinta ini dan sudah mencapai di titik ini.
5. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu sehingga terselesaikannya skripsi ini.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, STRES
KERJA, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ASKRINDO CABANG DENPASAR**

adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 21 Agustus 2023

Yang menyatakan



I Gede Rio Putra Pratama
NIM.1915744098

ABSTRAK

Organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan pada peningkatan kepuasan pelayanan kepada nasabah atau mitra dan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam penelitian yang dilakukan di PT. ASKRINDO Cabang Denpasar yang dimana terjadi masalah pada penurunan kinerja karyawan dikarenakan kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan dan karyawan, yang mengakibatkan timbulnya stres kerja pada karyawan yaitu adanya perasaan yang tertekan karena sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, beban kerja yang tinggi, serta peralatan kerja yang kurang memadai, dan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan yang ada di perusahaan yang menimbulkan turunnya komitmen kerja pada diri karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Stres Kerja (X2), dan Komitmen Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan pada PT. ASKRINDO Cabang Denpasar yaitu 45 responden. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji F dan uji T. Hasil penelitian menemukan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional, Stres kerja, dan Komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) sebesar 66,0%, yang artinya besar pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 66,0% sedangkan sisanya sebesar 34,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Luaran yang didapatkan dari penelitian ini adalah peneliti hanya memberikan saran kepada perusahaan yaitu diharapkan pemimpin cabang mampu memberikan motivasi, memperlihatkan kepedulian dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat memacu pekerjaan agar lebih baik, sehingga terciptanya rasa keyakinan serta keharmonisan antara pemimpin dan bawahan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres kerja, Komitmen Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Organizations and companies will always try to improve employee performance, with the hope of increasing service satisfaction to customers or partners and what the company's goals will be achieved. In research conducted at PT. ASKRINDO Denpasar Branch where there is a problem with decreasing employee performance due to the lack of harmony in the relationship between leaders and employees, which results in work stress on employees, namely a feeling of being depressed because of an unfair and reasonable leadership attitude, high workload, and inadequate work equipment. inadequate, and lack of employee discipline in complying with existing rules in the company which causes a decrease in work commitment to employees. The purpose of this study was to determine the effect of Transformational Leadership Style (X1), Job Stress (X2), and Work Commitment (X3) simultaneously on Employee Performance (Y). This research is a research using a quantitative approach. Sampling using saturated sampling technique. The data in this study were obtained by distributing questionnaires to all employees at PT. ASKRINDO Denpasar Branch, namely 45 respondents. Data analysis used the classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R²), F test and T test. The results of the study found that transformational leadership style, work stress, and work commitment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The result of the value of the coefficient of determination (Adjusted R-Square) is 66.0%, which means that the influence of transformational leadership style, work stress and work commitment simultaneously on employee performance is 66.0% while the remaining 34.0% is influenced by other variables not examined in this study. The output obtained from this study is that researchers only provide advice to companies, namely that it is hoped that branch leaders will be able to provide motivation, show concern and give appreciation to employees who excel so that they can spur work to be better, so as to create a sense of confidence and harmony between leaders and subordinates.

Keywords : Transformational leadership style, Work Stress, Work Commitment, and Employee performance

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmat-Nya penelitian skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Adapun judul yang diangkat dalam penelitian skripsi ini adalah "**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, STRES KERJA, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASKRINDO CABANG DENPASAR**"

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan kuliah untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan pada Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.. Skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu berkat bimbingan, arahan, serta dukungan dalam bentuk moral maupun material dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dengan tulus kepada yang terhormat :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan izin kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan dan memfasilitasi perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberi pengarahan dan kesempatan melakukan penelitian dalam upaya memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Sarjana Terapan (Diploma IV), Jurusan Administrasi Bisnis.

3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Politeknik Negeri Bali.
4. Ibu Putu Sandra Putri Astariani, S.S., M.Hum. selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing penulis dalam penulisan skripsi hingga selesai.
5. Bapak I Gede Made Subagiana, SE., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing penulis dalam penulisan skripsi hingga selesai.
6. Seluruh pemimpin dan karyawan di PT. ASKRINDO Cabang Denpasar, khususnya bagian Klaim dan Subrogasi yang telah memberikan banyak pengetahuan dan pengalaman selama penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL), serta dukungan dalam menyusun skripsi ini.
7. Kepada seluruh keluarga besar, terutama kedua Orang Tua saya I Nyoman Sukerta Giri Yasa dan Erni Widiarti dan adik saya Ni Made Nirmala Putri Pratiwi yang telah menyemangati, memberikan segala doa dan memberikan dukungan kepada penulis.
8. Kepada teman-teman kelas C Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas segala dukungan, dan motivasinya untuk penulis selama proses penulisan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa dengan segala keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis, dapat dikatakan bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis sangat mengharapkan saran dan juga kritik yang bersifat membangun dari pembaca sebagai bahan masukan bagi penulis dimasa yang akan datang. Dan juga penulis sangat berharap skripsi ini dapat memiliki manfaat serta berguna bagi kita semua

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih banyak dan sekiranya agar skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca dan penulis khususnya.

Badung, 21 Agustus 2023

Penulis



I Gede Rio Putra Pratama

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	i
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Praktis.....	9
1.4.2 Manfaat Teoritis	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II	12
KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)	12
2.1.2 Pengertian Kepemimpinan Transformasional (<i>Transformational Leadership</i>) .	12
2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional (<i>Indicator of Transformational Leadership</i>).....	13
2.1.4 Stres Kerja	15
2.1.5 Gejala dan Faktor-faktor Penyebab Stres (<i>Stressor</i>)	15
2.1.6 Indikator Stres	16
2.1.7 Komitmen Kerja	17

2.1.8	Tipe-tipe Komitmen Kerja	17
2.1.9	Hal-hal yang Membangun Komitmen Kerja	18
2.1.10	Indikator Komitmen Kerja	19
2.1.11	Kinerja Karyawan.....	20
2.1.12	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
2.1.13	Indikator Kinerja Karyawan	21
2.2	Penelitian Sebelumnya (Kajian Emperis).....	22
2.3	Kerangka Konsep Penelitian	27
2.4	Hipotesis	27
BAB III.....		29
METODE PENELITIAN.....		29
3.1	Lokasi dan Objek Penelitian.....	29
3.1.1	Lokasi Penelitian	29
3.1.2	Objek Penelitian	29
3.2	Populasi dan Sampel	29
3.2.1	Populasi	29
3.2.2	Sampel.....	31
3.3	Variabel Penelitian	31
3.3.1	Variabel Bebas (X).....	31
3.3.2	Variabel Terikat (Y)	31
3.4	Definisi Operasional Variabel	31
3.4.1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	31
3.4.2	Stres Kerja (X2).....	32
3.4.3	Komitmen Kerja (X3)	32
3.4.4	Kinerja Karyawan (Y).....	33
3.5	Jenis dan Sumber Data	34
3.5.1	Jenis Data	34
a.	Data Kualitatif	34
b.	Data Kuantitatif	34
3.5.2	Sumber Data	34
a.	Data Primer.....	34
b.	Data Sekunder	35

3.6	Metode Pengumpulan Data	35
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	35
a.	Uji Validitas	35
b.	Uji Reliabilitas.....	36
3.8	Deskripsi Jawaban Responden	36
3.9	Teknik Analisis Data	37
3.9.1	Analisis Kuantitatif.....	37
3.9.2	Uji Asumsi Klasik	38
3.9.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
3.9.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	40
3.9.5	Uji F (Uji Statistik).....	40
3.9.6	Uji T (t-test).....	43
BAB IV		46
HASIL DAN PEMBAHASAN		46
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	46
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	46
4.2	Visi dan Misi Perusahaan	47
4.2.1	Visi	47
4.2.2	Misi.....	47
4.3	Bidang Usaha Perusahaan	47
4.4	Struktur Organisasi.....	53
4.5	Deskripsi Data	55
4.5.1	Karakteristik Responden	55
4.5.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian	56
a.	Uji Validitas	56
b.	Uji Reliabilitas.....	58
4.5.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
a.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	60
b.	Stres Kerja (X2).....	62
c.	Komitmen Kerja (X3)	63
d.	Kinerja Karyawan (Y).....	64
4.6	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	65

4.6.1	Uji Asumsi Klasik	65
a.	Uji Normalitas	65
b.	Uji Multikolinearitas	67
d.	Uji Heteroskedastisitas	68
4.6.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
4.6.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	71
4.6.4	Hasil Uji F	71
4.6.5	Hasil Uji T	74
4.7	Pembahasan.....	81
4.7.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	81
4.7.3	Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	81
4.7.3	Pengaruh Komitmen Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	82
4.7.4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Stres Kerja (X2), dan Komitmen Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	83
4.8	Implikasi Hasil Penelitian.....	83
4.8.1	Implikasi Teoritis	84
4.8.2	Implikasi Praktis.....	84
BAB V	85
KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1	Simpulan.....	85
5.2	Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Lembur Karyawan PT. ASKRINDO Cabang Denpasar Tahun 2022 ..	4
Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. ASKRINDO Cabang Denpasar Periode Januari – Desember Tahun 2022.....	6
Tabel 3.1 Data Populasi Karyawan PT. ASKRINDO Cabang Denpasar	30
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	57
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	58
Tabel 4.4 Kriteria dan kategori Penilaian Jawaban Responden	60
Tabel 4.5 Jumlah Skor, Rata-rata, dan Kategori Penilaian Jawaban Responden dari Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional pada PT. ASKRINDO (Persero) Cabang Denpasar	61
Tabel 4.6 Jumlah Skor, Rata-rata, dan Kategori Penilaian Jawaban Responden dari Variabel Stres Kerja pada PT. ASKRINDO (Persero) Cabang Denpasar	62
Tabel 4.7 Jumlah Skor, Rata-rata, dan Kategori Penilaian Jawaban Responden dari Variabel Komitmen Kerja pada PT. ASKRINDO (Persero) Cabang Denpasar	63
Tabel 4.8 Jumlah Skor, Rata-rata, dan Kategori Penilaian Jawaban Responden dari Variabel Kinerja Karyawan pada PT. ASKRINDO (Persero) Cabang Denpasar.....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	65
Tabel 4.10 Collinearity Statistic.....	67
Tabel 4.11 Hasil Heteroskedastisitas (Uji Glesjer).....	68
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Dalam Model Summary	71
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji T.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian	27
Gambar 3.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (F-Test)	42
Gambar 3.2 Daerah Penerimaan Penolakan H_0 (T-test)	44
Gambar 4.1 Logo PT. (Persero) ASKRINDO CABANG DENPASAR	47
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. (Persero) ASKRINDO PUSAT	53
Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT. (Persero) ASKRINDO CABANG DENPASAR	54
Gambar 4.4 Uji Normalitas (Grafik Histogram)	66
Gambar 4.5 Uji Normalitas (Normal Probability Plot)	67
Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas (Grafik ScatterPlot)	69
Gambar 4.7 Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 dengan Uji F	73
Gambar 4.8 Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan	76
Gambar 4.9 Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	78
Gambar 4.10 Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya manusia yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari karyawannya maka tujuan perusahaan akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan akan tercapai (Surikha, 2016:110). Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jika karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik (Maringka, 2017:251).

PT. ASKRINDO (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam asuransi/penjaminan, tidak dapat dipisahkan dari pembangunan ekonomi Bangsa dan Negara Republik Indonesia dituntut untuk dapat mengelola SDM yang dimiliki agar dapat memberikan kinerja terbaik dalam memberikan pelayanan kepada nasabah atau mitra. Sebagai sebuah perusahaan yang

berbasis kinerja, PT. ASKRINDO (Persero) mendistribusikan target perusahaan ke masing-masing individu berdasarkan potensi dan kapabilitas karyawan, yang dituangkan ke dalam *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan. Tujuan pendirian PT. ASKRINDO disini adalah pemerintah membantu pertumbuhan UMKM dengan mengambil alih bagian penting dari bisnis pembiayaan. Mempertimbangkan sifat operasi perusahaan (Asuransi atau *underwriting*) kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting.

Dari observasi yang dilakukan terhadap karyawan PT. ASKRINDO Cabang Denpasar ditemukan fenomena yang diduga merupakan penurunan kinerja karyawan, terutama di departemen pemasaran. Berdasarkan hasil laporan yang ditemukan, dimana target pencapaian asuransi umum adalah 4,7 miliar rupiah pada tahun 2022, namun pada tahun terakhir ini, 2021-2022 pencapaian asuransi umum sebesar 500 juta rupiah (Sumber : Laporan Bagian Pemasaran). Ini karena telah terjadi pergantian karyawan yang signifikan di dalam organisasi selama setahun sebelumnya, skenario dimana karyawan diharapkan untuk mematuhi keinginan atasan mereka, tanpa memandang siapa atasan tersebut, situasi dimana karyawan diharapkan untuk menyesuaikan diri dengan keinginan atasan mereka.

Salah satu dari banyak faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin cabang. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin cabang PT. ASKRINDO Cabang Denpasar cenderung menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mendorong para

pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek dan untuk mencapai prestasi serta aktualisasi diri. Wuradji (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai dan visi organisasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan di PT. ASKRINDO Cabang Denpasar, ditemukan suatu permasalahan terkait kepemimpinan transformasional dimana kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan dan karyawan, dalam hal ini pimpinan yang dimaksud adalah seluruh pimpinan disetiap bagian, dimana pimpinan yang selalu sibuk dan sering berada diluar kantor, selain itu pimpinan tidak memberi perhatian lebih pada arah masa depan organisasi, selain itu kurangnya pendekatan antara pemimpin kepada karyawan sehingga karyawan merasa kurang maksimal dalam bekerja, selain itu pemimpin kurang memberikan motivasi kepada para karyawan serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga karyawan merasa tidak terpacu untuk bekerja dengan lebih baik hal ini dikarenakan kesibukan pimpinan perusahaan dan belum maksimal menghadapi seluruh karyawannya, sehingga tanpa disadari para karyawan mendapatkan motivasi langsung dari pimpinan dan mempengaruhi semangat kerja karyawan, dan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan juga dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Seperti yang didefinisikan Hasibuan (2018 : 200) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi keadaan emosi individu dan

kemampuan mereka untuk berpikir jernih. Stres kerja yang dialami oleh karyawan PT ASKRINDO Cabang Denpasar meliputi adanya perasaan yang tertekan karena sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, beban kerja yang tinggi menyebabkan rendahnya kemauan kerja karyawan untuk mencapai target yang diinginkan, serta peralatan kerja yang kurang memadai. Dimana kekhawatiran yang telah diutarakan oleh karyawan tentang berbagai kesulitan terkait pekerjaan, termasuk tekanan waktu yang berat dan ekspektasi yang dipaksakan oleh atasan. Masih ada kemungkinan bahwa perusahaan akan dapat mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan untuk dirinya sendiri. Namun, begitu mereka bekerja, banyak karyawan dihadapkan pada berbagai skenario yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang diantisipasi. Ini termasuk beban yang lebih berat akibat menyeimbangkan banyak pekerjaan pada waktu yang sama, hari kerja yang lebih lama, dan jam tambahan yang lebih sering. Tabel 1.1 memberikan data tentang jumlah kerja lembur yang dilakukan oleh karyawan pada bulan Januari–Oktober 2022 di PT ASKRINDO Cabang Denpasar.

Tabel 1.1 Data Lembur Karyawan PT. ASKRINDO Cabang Denpasar Tahun 2022

BULAN	JUMLAH
JANUARI	0
FEBRUARI	1
MARET	2
APRIL	3
MEI	1
JUNI	2
JULI	1
AGUSTUS	2
SEPTEMBER	3
OKTOBER	5

Sumber : PT ASKRINDO Cabang Denpasar, 2022

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat stres karyawan di tempat kerja dapat meningkat akibat kejadian seperti ini, yang memiliki pengaruh merugikan terhadap produktivitas. Efek kumulatif dari beban kerja yang berat, sikap kepemimpinan yang negatif (tekanan dari atasan kepada bawahan), keadaan kerja yang buruk, alat yang tidak memadai, dan profesi atau karir yang tidak memiliki tujuan yang menyebabkan karyawan merasa cemas dan tegang.

Mendukung terciptanya kinerja yang baik pada PT ASKRINDO Cabang Denpasar, maka pimpinan cabang menerapkan komitmen kinerja yang kemudian dijadikan acuan oleh seluruh karyawan dalam bekerja. Meskipun demikian, dari hasil wawancara kepada beberapa orang karyawan menyatakan bahwa kebijakan perusahaan dinilai sangat ketat, kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah, pemimpin dinilai kurang mampu menciptakan pola hubungan antar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama, justru menimbulkan persaingan, terutama pada bagian *marketing*, di sisi lain pemimpin perusahaan tidak memiliki emosi yang stabil sehingga sering membuat keputusan yang pada akhirnya akan membebankan karyawan.

Demikian halnya dengan kurangnya komitmen karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, dan kelalaian dalam hal absensi akan menyebabkan kinerja karyawan rendah sehingga membuat beberapa karyawan pernah melakukan beberapa

pelanggaran komitmen kerja, seperti tidak mengikuti waktu atau jam kerja yang sudah dituangkan dalam tata tertib perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan, dimana karyawan cenderung mengabaikan pekerjaannya dengan datang terlambat, absen tanpa alasan yang jelas, pulang lebih awal dan hal lain yang menyebabkan tingkat absensi karyawan yang tinggi. Berikut data absensi karyawan periode Januari – Desember 2022 yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 dibawah ini.

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. ASKRINDO Cabang Denpasar
Periode Januari – Desember Tahun 2022**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3)x(4)	(6)	(7)= (5)-(6)	(8)=(6):(5) x100%
1	Januari	45	24	1.080	32	1.048	2,96
2	Pebruari	45	14	630	35	595	5,56
3	Maret	45	21	945	28	917	2,96
4	April	45	21	945	34	911	3,60
5	Mei	45	17	765	20	745	2,61
6	Juni	45	20	900	23	877	2,56
7	Juli	45	14	630	30	600	4,76
8	Agustus	45	16	720	33	687	4,58
9	September	45	20	900	29	871	3,22
10	Oktober	45	21	945	39	906	4,13
11	Nopember	45	20	900	44	856	4,89
12	Desember	45	20	900	22	978	2,44
Jumlah			228	10260	369	9891	44,28
Rata-rata			19	855	31	824	3,69

Sumber : PT ASKRINDO Cabang Denpasar, 2022

Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada bulan Januari sampai Desember tahun 2022 adalah berubah setiap bulannya dimana rata-rata tingkat absensi karyawan 3,53%. Tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan (Mudhiarta Utama 2017:97). Dapat dikatakan

tingkat absensi karyawan sebesar 3,53% tergolong tinggi. Kecemasan dan kurangnya pengendalian diri di tempat kerja terus menjadi masalah umum yang perlu ditangani untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi. Masalah ini tidak diragukan lagi berdampak pada produksi tenaga kerja. Jika karyawan tidak memberikan upaya maksimal, sudah pasti tujuan perusahaan tidak akan tercapai sejauh mungkin. Jika perusahaan menginginkan kinerja terbaik dari karyawannya, maka harus memberikan pertimbangan yang jelas mengenai hal ini.

Memberikan kinerja yang baik bukanlah proses yang instan. Oleh karena itu, diperlukan komitmen dari para karyawan PT ASKRINDO Cabang Denpasar untuk melaksanakan standar kinerja ini dengan sebaik-baiknya, mengawasinya, melakukan evaluasi untuk meningkatkan pelayanan kepada nasabah pada PT ASKRINDO Cabang Denpasar, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh para nasabah dan mitra. Seharusnya budaya organisasi yang sudah disosialisasikan dijalankan oleh karyawan dan menjadi komitmen di dalam diri karyawan sehingga tidak adanya penurunan peringkat nilai dan diharapkan PT ASKRINDO Cabang Denpasar mempertahankan bahkan meningkatkan peringkatnya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan ke dalam sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASKRINDO Cabang Denpasar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. ASKRINDO Cabang Denpasar?
2. Bagaimana pengaruh Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. ASKRINDO Cabang Denpasar?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. ASKRINDO Cabang Denpasar?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, dan Komitmen Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. ASKRINDO Cabang Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT ASKRINDO Cabang Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. ASKRINDO Cabang Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. ASKRINDO Cabang Denpasar.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, dan Komitmen Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. ASKRINDO Cabang Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini tentu penulis ingin menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan yang menjadi subjek penelitian, bagi penulis dan juga bagi pembaca sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Apa yang diperoleh dari penelitian ini, penulis dapat merekomendasikan dan memberikan masukan untuk mampu menyelesaikan permasalahan terkait dengan peningkatan perhatian terhadap gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja, komitmen kerja serta kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana belajar bagi mahasiswa serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Jurusan

Hasil penelitian ini sebagai bahan kepustakaan dan bahan pertimbangan serta referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya terkait dengan penelitian sejenis serta dalam menerapkan mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian yang telah di bagi menjadi dua yaitu teoritis dan praktis.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai teori-teori yang meliputi pengertian Gaya Kepemimpinan, pengertian Kepemimpinan Transformasional, pengertian Stres Kerja, Pengertian Komitmen Kerja, dan pengertian Kinerja Karyawan, pada sub bab membahas mengenai penelitian terdahulu ,kerangka konsep, hipotesis penelitian serta sistematika penulisan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada Bab ini menjelaskan mengenai lokasi penelitian, populasi dan metode penentuan sampel, identifikasi variabel, definisi operasional, sumber data, jenis data, metode pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang menjadi lokasi penelitian. bab ini juga dibahas tentang hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian serta implikasi dari penelitian tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil dari penelitian, serta memberikan saran hasil dari penelitian untuk perusahaan maupun pengembangan pada penelitian berikutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Bedasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ASKRINDO Cabang Denpasar. Pernyataan ini dijelaskan pada hasil uji T bahwa nilai $T_{hitung} (3,375) > T_{tabel} (1,683)$ dengan nilai signifikansi, $0,002 \leq 0,05$. Koefisien regresi b1 sebesar 0,227, menunjukkan bahwa semakin ditingkatkan gaya kepemimpinan transformasional maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. ASKRINDO Cabang Denpasar.
2. Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ASKRINDO Cabang Denpasar. Pernyataan ini dijelaskan pada hasil uji T bahwa nilai $T_{hitung} (0,766) \leq T_{tabel} (1,683)$ dengan nilai signifikansi, $0,448 > 0,05$, Koefisien regresi b2 sebesar 0,107, menunjukkan bahwa semakin meningkat stres kerja maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. ASKRINDO Cabang Denpasar.
3. Komitmen Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ASKRINDO Cabang Denpasar. Pernyataan ini dijelaskan pada hasil uji T bahwa nilai $T_{hitung} (3,294) > T_{tabel} (1,683)$ dengan nilai signifikansi, $0,002 \leq 0,05$. Koefisien regresi b3 sebesar 0,462, menunjukkan bahwa semakin meningkat komitmen kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. ASKRINDO Cabang Denpasar.

4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ASKRINDO Cabang Denpasar. Pernyataan ini dijelaskan pada hasil uji F bahwa nilai $F_{hitung} (29,516) > F_{tabel} (2,85)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) sebesar 0.660, yang artinya besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 66,0% sedangkan sisanya sebesar 34,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Bedasarkan pada hasil dan pembahasan serta simpulan dari penelitian ini, maka adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Saran bagi Pemimpin PT. ASKRINDO Cabang Denpasar
 - a. Diharapkan pemimpin cabang mampu memberikan motivasi, memperlihatkan kepedulian dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat memacu pekerjaan agar lebih baik, sehingga terciptanya rasa keyakinan serta keharmonisan antara pemimpin dan bawahan.
 - b. Terkait dengan stres kerja disini walaupun tidak adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan, pemimpin seharusnya lebih memperhatikan beban kerja yang dirasakan karyawan sesuai atau belum dengan kemampuan karyawan, pemimpin juga harus memperhatikan apakah karyawan memiliki perasaan tertekan terhadap sikap pimpinan, serta memperhatikan peralatan kerja yang digunakan sudah memadai atau belum bagi karyawan seperti komputer yang digunakan karyawan dalam input data sehingga tidak mengalami *error/lag* saat digunakan karyawan.

- c. Selain itu terkait komitmen kerja disini pemimpin diharapkan mampu menciptakan komunikasi yang harmonis dan memberikan pembinaan kepada karyawan, sehingga dapat menyebabkan tingkat kinerja yang tinggi. Perusahaan hendaknya mengadakan penilaian terhadap di setiap masing-masing bagian, yang dimana penilaiannya langsung dari karyawan, hal ini akan menciptakan rasa adil dibenak karyawan sehingga kedepannya diharapkan karyawan mampu dapat memahami, menerima dan mampu mengimbangi diri pimpinan mereka, serta perusahaan juga memberikan sarana pelayanan terutama dalam hal penyelesaian tugas seperti menyediakan kendaraan dinas atau memberikan tunjangan transportasi bagi karyawan *marketing* dalam mencari nasabah baru dan memberikan uang lembur kepada karyawan yang melebihi jam kerja kantor.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan mampu menambah variabel- variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian atau dapat juga mengganti lokasi penelitian yang tidak hanya terfokus pada suatu lokasi penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Nugraha, A. P. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BANDUNG* (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS).
- Badeni, (2014), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Mahaputra, I. G. Y. A., & Ardana, I. K. (2018). Stres Kerja Berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai mediasi di dinas pariwisata Klungkung. *Sumber*, 6, 473.
- Ghozali, Imam, (2018), *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Dedy Ansari Harahap & Dita Amanah, (2018), *Pengantar Manajemen*, Penerbit Alfabeta Bandung
- Handoko, T. Hani, 2017, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Priansa. Donni Junni. 2017. *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Riduwan, dan Akdon, 2013, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistik*, Alfabeta, Bandung.

- Edison, E., Y. Anwar, dan I.Komariyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen, Mary Coulter. 2014. *Management*. Twelfth Edition. United States: Pearson Education Limited.
- Sugiyono, 2015, *Statiska Untuk Penelitian*, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- _____, 2017, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). *Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior*. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69.
- Wahyudi, 2017, *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner*, Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, PT Grafindo Persada, Depok.
- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., ... & Purwanto, A. (2020). *The effect of transformational leadership dimensions on job satisfaction and organizational commitment: case studies in private university Lecturers*. *Solid State Technology*, 63(1s), 158-184.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). *Building performance service through transformational leadership analysis, work stress and work motivation (empirical CASE study in stationery distributor companies)*. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(1), 87-107.
- Ananto, P. (2022) *Effect of Transformational Leadership Style, Work Stress, and Organizational Comitment on Employee Performance (Empirical Study at PT. BPR. BKK Temanggung)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).