

Analisis Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan PT. Cerebrum Edukanesia Nusantara

Analysis of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Cerebrum Edukanesia Nusantara

Fina Rustiani¹, Atep Kustiwa²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

Narahubung: Fina Rustiani¹, email: fina10121074@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 13/07/2025
Diterima: 17/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:
Kepemimpinan Transformasional,
Budaya Organisasi, Kinerja
Karyawan

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Generasi Z di PT. Cerebrum Edukanesia Nusantara. Fokus utama adalah pada bagaimana pemimpin yang inspiratif serta lingkungan kerja yang mendukung mampu memotivasi generasi muda untuk bekerja secara lebih produktif dan optimal. Pendekatan kualitatif digunakan guna menggali perspektif mendalam dari para karyawan, dengan metode pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi sistematis, dan analisis dokumen. Empat informan dipilih dari divisi HRD, IT, Produk, dan Sales untuk memberikan sudut pandang yang beragam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang positif sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Sementara itu, budaya organisasi yang terbuka, inklusif, dan kolaboratif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan individu dan tim. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan era digital sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan membangun budaya yang sehat.

A B S T R A C T

This study aims to understand the influence of transformational leadership and organizational culture on improving the performance of Generation Z employees at PT. Cerebrum Edukanesia Nusantara. The main focus is on how inspiring leaders and a supportive work environment can motivate the younger generation to work more productively and optimally. A qualitative approach is used to explore in-depth perspectives from employees, with data collection methods through in-depth interviews, systematic observation, and document analysis. Four informants were selected from the HRD, IT, Product, and Sales divisions to provide diverse perspectives. The results of the study show that the combination of transformational leadership and positive organizational culture greatly influences employee morale and performance. These findings confirm that the success of an organization in facing the challenges of the digital era is greatly influenced by the ability of management to implement an adaptive leadership style and build a healthy culture.

Keywords:
Transformational Leadership,
Organizational Culture, Employee
Performance

This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i8>

e – ISSN: 2656-6362
p – ISSN: 2614-6681

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi era digital yang kompetitif, PT. Cerebrum Edukanesia Nusantara dihadapkan pada tantangan dalam mengelola kinerja karyawan Generasi Z yang kini mendominasi dunia kerja. Generasi ini memiliki karakteristik unik seperti ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas, makna kerja, dan pengembangan diri. Penelitian ini menyoroti dua faktor penting yang diyakini mampu memengaruhi kinerja mereka, yakni kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan positif dan membentuk loyalitas serta motivasi karyawan. Sementara itu, budaya organisasi yang kuat diyakini menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendorong kolaborasi. Namun, berdasarkan observasi awal, masih ditemukan tantangan seperti ketidaksesuaian persepsi antar divisi dan adaptasi terhadap nilai-nilai perusahaan. Rumusan masalah mencakup bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja Generasi Z.

Tujuan penelitian adalah mengkaji hubungan antara dua variabel tersebut dan implikasinya terhadap peningkatan kinerja. Manfaat penelitian bersifat teoritis, dalam bentuk kontribusi terhadap pengembangan ilmu kepemimpinan dan SDM, serta praktis, yaitu membantu manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja berbasis budaya dan kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik generasi saat ini.

2. Kajian Teori

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan dalam Harras, dkk (2020: 9) manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yaitu:

1. Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian menarik. artinya pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Ketersediaan pegawai dengan potensi baik sehingga menjadi harapan di masa mendatang, memiliki kemampuan yang teruji, sehingga dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan.
3. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif.
4. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan.
5. Mengatasi masalah kepegawaian yang berisiko terhadap kegagalan.

B. Gaya Kepemimpinan

Kemampuan serta keterampilan seorang pemimpin memegang peran penting dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan agar bekerja secara optimal serta mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi (Nasution, 2021).

Kepemimpinan tidak hanya berperan dalam memberikan arahan, tetapi juga sebagai katalisator yang mendorong inovasi dan kolaborasi dalam suatu organisasi. Definisi kepemimpinan telah berkembang dari waktu ke waktu, mencakup berbagai perspektif yang menekankan aspek pengaruh, motivasi, dan pencapaian tujuan bersama (Robbins, 2022; Yukl, 2020).

Pemimpin yang efektif mampu menyeimbangkan kebutuhan organisasi dengan harapan individu dalam timnya, sehingga menciptakan sinergi yang mendukung pertumbuhan organisasi. Seiring perubahan dinamika sosial dan teknologi, peran pemimpin juga semakin kompleks. Di era digital saat ini, organisasi membutuhkan pemimpin yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga

keterampilan interpersonal dan adaptabilitas untuk menghadapi perubahan yang cepat (Lussier & Achua, 2021).

C. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Jufrizen (2020) Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Selanjutnya, Menurut Basori (2019), kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi dan menciptakan dampak yang signifikan pada mereka. Pemimpin transformasional ini tidak hanya memberikan perhatian lebih terhadap kebutuhan dan pengembangan individu pengikut, tetapi juga menggunakan pendekatan yang memicu pemikiran kreatif dan dialog yang khas. Mereka memiliki karisma yang mampu membangkitkan semangat dan menginspirasi pengikut untuk berpikir berbeda mengenai berbagai masalah. Dengan pendekatan tersebut, pemimpin transformasional berhasil mendorong pengikutnya untuk memberikan usaha ekstra demi mencapai tujuan kelompok.

a. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Indikator-indikator kepemimpinan transformasional menurut Putra & Sudibya (2019) yaitu :

1. Ideal (*ideal Idealized influence*), Pemimpin tipe ini membangun hubungan yang erat dengan para pengikut melalui kepercayaan, kekaguman, dan penghormatan yang tinggi.
2. Motivasi Inspirasi (*Inspirasioanal motivation*), Fokus utama pemimpin ini adalah pada bagaimana mereka memotivasi dan menginspirasi bawahannya dalam menghadapi berbagai tantangan tugas. Pengaruh yang mereka berikan diharapkan mampu meningkatkan semangat dan antusiasme kelompok.
3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual simulation*), Tipe pemimpin ini menekankan dorongan kepada bawahan untuk mengembangkan inovasi dan kreativitas dalam menciptakan metode atau pendekatan baru. Mereka mendorong munculnya ide-ide segar serta solusi kreatif dalam menghadapi berbagai masalah. Keberhasilan dalam mengatasi permasalahan serta merumuskan solusi yang efektif dapat diwujudkan melalui keterlibatan aktif anggota tim dalam proses penyelesaian masalah.
4. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*), Gaya kepemimpinan ini menekankan pentingnya pengembangan individu serta pemenuhan kebutuhan akan apresiasi bagi para bawahannya. Mereka menerapkan pendekatan yang mempertimbangkan setiap individu, menciptakan peluang pembelajaran baru dalam suasana kerja yang mendukung.

D. Budaya Organisasi

Menurut Hairudinor (2020) Budaya organisasi adalah kumpulan makna yang dipahami bersama oleh anggota-anggota organisasi, yang membuat organisasi tersebut punya ciri khas dibandingkan dengan organisasi lain. Kalau diperhatikan lebih mendalam, makna bersama ini terdiri dari karakteristik-karakteristik utama yang dianggap penting dan dihormati oleh organisasi tersebut.

Menurut Niardi & Nababan (2018), Budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai, keyakinan, asumsi, dan norma-norma yang telah lama diterapkan dan disepakati oleh anggota organisasi. Semua ini menjadi panduan dalam berperilaku serta membantu anggota organisasi menyelesaikan berbagai masalah yang muncul di dalam organisasi.

Menurut Djampagau (2019), Budaya organisasi merujuk pada suatu sistem makna yang diyakini bersama oleh anggota-anggota organisasi, yang membuat organisasi tersebut berbeda dari organisasi lainnya. Selain itu, budaya organisasi juga bisa dimaknai sebagai filosofi dasar yang menjadi panduan bagi karyawan dan konsumen. Secara keseluruhan, esensi penting dari budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai yang maknanya dapat dirasakan dan dipahami oleh semua orang di dalamnya.

a. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Astutik (2016), terdapat beberapa indikator yang mencerminkan budaya organisasi dalam suatu perusahaan.

1. toleransi terhadap tindakan berisiko, di mana budaya organisasi yang positif memberikan keleluasaan bagi anggota atau karyawan untuk bersikap inovatif dan proaktif dalam mendorong kemajuan organisasi. Dalam konteks ini, organisasi mendukung keberanian

karyawan dalam mengambil risiko selama hal tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan bersama.

2. pengarahan yang jelas, yaitu kemampuan organisasi dalam menetapkan sasaran dan harapan secara terstruktur. Dengan adanya panduan yang konkret melalui visi, misi, dan tujuan organisasi, setiap individu dalam organisasi memiliki pemahaman yang sama mengenai arah dan fokus kegiatan yang harus dilakukan.
3. Integrasi, Organisasi yang solid mendorong setiap unit untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi, menciptakan sinergi antar bagian dalam perusahaan.
4. Dukungan Manajemen, Para manajer memberikan arahan, komunikasi, bantuan, dan dukungan yang jelas kepada bawahan. Dukungan tersebut mencakup pengembangan kemampuan karyawan, seperti melalui pelatihan atau peningkatan kompetensi.
5. Kontrol, Organisasi menjalankan pengawasan terhadap perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dengan menerapkan aturan yang telah ditetapkan demi kelancaran operasional.

E. Kinerja

Menurut Muis (2018), kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam organisasi, yang dilaksanakan berdasarkan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki. Pencapaian tersebut ditujukan untuk mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya secara sah, sesuai dengan ketentuan hukum, serta selaras dengan norma dan etika yang berlaku.

a. Indikator Kinerja

Menurut Tirtayasa (2020) ada beberapa kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas, merujuk pada sejauh mana hasil dari suatu aktivitas mendekati kesempurnaan, baik dari segi pelaksanaan yang sesuai dengan standar ideal maupun pencapaian tujuan yang diharapkan dari aktivitas tersebut.
2. Kuantitas, mengacu pada banyaknya output yang dihasilkan, yang dapat diukur berdasarkan jumlah unit produk atau siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, menggambarkan tingkat penyelesaian aktivitas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan koordinasi terhadap hasil output serta efisiensi pemanfaatan waktu untuk kegiatan lainnya.
4. Efektivitas, merupakan ukuran sejauh mana sumber daya manusia dan organisasi digunakan secara optimal untuk meningkatkan keuntungan atau meminimalkan kerugian pada setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Komitmen Organisasi, menunjukkan tingkat kesetiaan dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi, mencerminkan seberapa besar keterikatan mereka dalam menjalankan tugas dan tujuan organisasi.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif sebagai metodologi penelitian utama. Metode kualitatif, yang didasarkan pada filosofi postpositivis dan digunakan untuk memeriksa kondisi objek alam, menggunakan peneliti sebagai instrumen utama, purposive sampling sumber data, triangulasi sebagai teknik pengumpulan data, analisis data induktif, dan hasil yang menempatkan lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi

Pendekatan penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah Penelitian kualitatif, penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk memahami fenomena sosial dari perspektif subjek yang terlibat. Pendekatan ini menekankan pada pengumpulan data yang mendalam dan deskriptif, serta berfokus pada makna dan pengalaman individu. Penelitian kualitatif juga dapat dibedakan berdasarkan teknik pengumpulan data yang digunakan, seperti wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara lebih rinci, sedangkan observasi memberikan pemahaman langsung tentang perilaku dan interaksi dalam konteks tertentu. Analisis

dokumen dapat digunakan untuk memahami konteks historis atau kebijakan yang mempengaruhi fenomena yang diteliti

4. Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil penelitian

Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini berfokus pada analisis budaya organisasi dan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fokus tersebut, proses wawancara dirancang dengan melibatkan pihak-pihak terkait. Temuan penelitian diperoleh setelah pelaksanaan wawancara dan observasi di PT CEREBRUM EDUKANESIA NUSANTARA, yang berlangsung dari tanggal 18 hingga 21 Februari 2025.



Gambar 1 PT. CEREBRUM EDUKANESIA NUSANTARA

B. Deskripsi Informan

Peneliti memanfaatkan narasumber sebagai sumber data utama untuk mengumpulkan informasi dalam penelitian kualitatif ini. Terdapat empat narasumber yang terlibat, yaitu satu perwakilan dari HR, satu perwakilan dari IT, satu perwakilan dari Produk, dan satu perwakilan dari Sales (Leader) yang berada di PT Cerebrum Edukanesia. Dari keempat informan ini, peneliti telah berhasil mengumpulkan sejumlah informasi yang berharga. Berikut adalah profil dari masing-masing informan tersebut:

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Divisi
1	Trisa Oktariyani	Perempuan	26	Staff HR
2	Sundari	Perempuan	23	Staff IT
3	Nynda Ramadhanti	Perempuan	24	Divisi Produk
4	Hanameyra	Perempuan	24	Asisten Manajer Sales

Gambar 2 Profil Informan

C. Pembahasan

1. Di PT. Cerebrum Edukanesia Nusantara, kepemimpinan transformasional secara efektif membentuk kinerja karyawan Generasi Z.
 - a. Para pemimpin menampilkan pengaruh ideal dengan menjadi teladan integritas dan etika tinggi, menginspirasi karyawan untuk berkembang secara profesional dan pribadi, sambil tetap peduli pada kesejahteraan mereka.

- b. Melalui motivasi inspirasional, pemimpin secara personal mendukung karyawan, membangun kepercayaan, dan mengapresiasi kontribusi, yang secara signifikan meningkatkan semangat kerja.
 - c. Aspek stimulasi intelektual mendorong karyawan Gen Z untuk berpikir kritis dan inovatif, menciptakan lingkungan aman untuk bereksperimen dan belajar.
 - d. pertimbangan individu menunjukkan bahwa pemimpin memahami dan merespons kebutuhan unik setiap karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.
- Gabungan keempat dimensi ini menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan pada karyawan Generasi Z, sekaligus memperkuat budaya organisasi secara keseluruhan.

2. PT. Cerebrum Edukanesia Nusantara membentuk kinerja karyawan Generasi Z melalui budaya organisasi yang kuat.
 - a. inklusivitas dan dukungan, memastikan setiap karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan berkembang.
 - b. Komunikasi yang efektif antar divisi dijaga agar transparan, melancarkan kolaborasi. Perusahaan juga sangat fokus pada pengembangan diri melalui berbagai program pelatihan.
 - c. pengakuan dan penghargaan diberikan secara adil untuk memotivasi karyawan.
 - d. budaya ini berakar pada nilai-nilai inti seperti pelayanan pelanggan dan etika kerja. Keseluruhan elemen budaya ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, mendukung pertumbuhan dan kontribusi karyawan Gen Z.
3. Budaya organisasi yang kuat di PT. Cerebrum Edukanesia Nusantara secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z.
 - a. kualitas kerja lewat kolaborasi dan inovasi;
 - b. kuantitas melalui target KPI yang menantang;
 - c. ketepatan waktu berkat komunikasi tim yang lancar;
 - d. efektivitas dengan lingkungan kerja berorientasi solusi;
 - e. komitmen jangka panjang melalui nilai-nilai bermakna yang menciptakan rasa tanggung jawab emosional pada karyawan Gen Z.

5. Penutup

1. Kesimpulan

Penelitian di PT. Cerebrum Edukanesia Nusantara menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sangat memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z. Kepemimpinan transformasional menginspirasi Gen Z untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama, sementara budaya organisasi yang positif meningkatkan produktivitas dan motivasi mereka. Dengan data yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi, studi ini menyimpulkan bahwa kombinasi kedua faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, produktif, dan berorientasi pada pencapaian, secara langsung meningkatkan motivasi, produktivitas, dan semangat kerja Gen Z.

2. Saran

PT. Cerebrum Edukanesia Nusantara sebaiknya terus mengembangkan **kepemimpinan transformasional** pada pemimpinnya dan memperkuat **budaya organisasi** yang suportif dan inovatif agar sesuai dengan Generasi Z. Ini termasuk menerapkan program keterlibatan khusus Gen Z, memberikan umpan balik dan pengakuan rutin, menyediakan pelatihan relevan (digital dan *soft skill*), serta mempertimbangkan kebijakan kerja fleksibel seperti opsi hibrida.

6. Ucapan Terimakasih

Dalam penyusunan riset ilmiah manajemen ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Bapak dan Mamah. Terima kasih atas segala usaha yang telah kalian lakukan untuk anak bungsu perempuan kalian ini. Mamah, kau adalah tempatku untuk berbagi keluh kesah dan curhat, sedangkan Bapak selalu memberikan dukungan serta semangat yang tiada henti untukku.

Mamah dan Bapak, terima kasih atas doa-doa luar biasa yang selalu kalian panjatkan untukku. Semoga kesehatan senantiasa menyertai kalian, selalu berada dalam lindungan Allah SWT, dan terus menemani setiap langkah dalam hidupku. Penulis juga ingin meminta maaf karena belum bisa memberikan yang terbaik, dan berharap suatu saat nanti Mamah dan Bapak dapat merasa bangga dengan anak bungsu ini.

Peneliti menyadari bahwa riset ilmiah ini juga tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Supriadi, S.E., M.Si, Selaku Rektor Universitas Teknologi Digital Bandung, terimakasih atas kesempatan yang diberikan untuk saya menimba ilmu di universitas ini
2. Bapak Riyan Haditya selaku, S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Teknologi Digital
3. Bapak Atep Kustiwa, S.Pd., M.M. selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses penelitian ini.
4. Seluruh pihak di PT Cerebrum Eduknesia Nusantara, yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini.
5. Kepada keluarga besar penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala dukungan, doa, dan perhatian yang telah diberikan selama ini. Kehadiran dan semangat dari kalian menjadi kekuatan bagi penulis dalam menjalani setiap langkah perjalanan ini. Penulis sungguh bersyukur memiliki keluarga besar yang begitu peduli dan selalu mendukung dalam segala situasi.
6. Untuk semua pihak yang selalu senantiasa mengantar penulis ke kampus serta ke berbagai tempat lain untuk menyelesaikan tugas-tugas dan keperluan lainnya.
7. Kepada rekan-rekan seperjuangan di Kelas C6 Manajemen, yang telah memberikan semangat, dukungan, dan kebersamaan selama masa perkuliahan. Kebersamaan kita akan selalu menjadi kenangan indah.
8. Rekan-rekan mahasiswa utamanya dari program studi manajemen dan sahabat yang telah dukungan dan bantuan serta menemani proses penyelesaian penelitian ini.
9. Kepada seseorang yang tak kalah penting saat ini yang berada sisi penulis, yang selalu menjadi penyemangat dalam setiap langkah, yang meski terpisah jarak, namun hadir dalam doa dan dukungan tanpa henti. Terima kasih atas kesabaran, pengertian, dan cinta yang menjadi kekuatan terbesar dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Fina Rustiani, ya! Diri penulis sendiri. Aku ingin menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya. Terima kasih karena telah berjuang sejauh ini, karena telah mampu menyingkirkan ego demi menyelesaikan apa yang sudah dimulai sejak awal. Tidak mudah untuk tetap bertahan hingga mencapai titik ini. Sering kali rasanya ingin menyerah, kehilangan arah, bahkan meragukan kemampuan diri sendiri. Namun, di tengah segala kegelisahan dan kelelahan, kamu memilih untuk tetap hidup, tetap melangkah, dan terus merayakan setiap bagian dari dirimu, sekecil apa pun pencapaiannya. Terima kasih karena sudah berani menghadapi hari-hari sulit, karena telah memberi kesempatan kepada diri sendiri untuk bangkit dari kegagalan dan luka. Kamu mungkin tidak selalu kuat, tapi kamu selalu mencoba. Dan itu adalah bentuk keberanian yang patut dihargai. God thank your for being mr independent women, I know there are more great ones but i'm pround of this achievement.

7. Referensi

508-1261-1-PB. (t.t.).

Magister Manajemen Inovasi STIE Stembu Bandung, P., & Rahayu Maulani Jurusan Manajemen STIE Stembu Bandung, A. (t.t.). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampak Bagi Kinerja Karyawan PT. Nusantara Globalindo Teknik Indonesia Budi Djatmiko*.

mirza,+JURNAL+5. (t.t.).

Rahim, F., Lengkong, /V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PLN (PERSERO) SULUTTENGGO REGION. Dalam *Pengaruh..... 3503 Jurnal EMBA* (Vol. 6, Nomor 4).

Salsadilla nurfauziah, A., & Fizi Fauziya. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Desa Cicangkang Girang Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2351–2360. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2593>

Sobari, N. (t.t.). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Idola Selaras Abadi)*.

Syafitri, N., & Maryono, D. (t.t.). *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima Volume VI, Nomor I FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA*.

Wisnu Pradana, A. (2021). Studi pada Karyawan KSP Bhina Raharja di Kabupaten Pemalang. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 10(2), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>

Yanti, D., & Fauziya, F. (t.t.). *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima Volume VI, Nomor I FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA ANALISIS PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA FORUM OSIS BANDUNG BARAT (FOBB)*.

Zaky, M., Sunan, U., & Djati Bandung, G. (t.t.). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA INDUSTRI MANUFAKTUR DI INDONESIA. Dalam *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 2, Nomor 1).