

PENGARUH TRANSFORMATIONAL, TRANSACTIONAL, AUTOCRATIC, DEMOCRATIC, DELEGATING LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE

**KHAUTAL KHAFIDH MUSLIM ALIVENTYNO
IAN NURPATRIA SURYAWAN**

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi No. 74 Bekasi, Indonesia
khautal.kma@gmail.com, inp@tsm.ac.id

Received: November 04, 2025; Revised: November 04, 2025; Accepted: November 10, 2025

Abstract: *This research aims to determine the role of effective leadership in influencing the performance of employees at PT. X. The population in this study is the employees of PT. X, totaling 82 employees. Researchers used a questionnaire to collect primary data using a non-probability sampling approach distributed to 75 employees of PT. X. The data analysis method in this study uses Structural Equation Modeling (SEM). The data shows that there is a positive influence of transformational and delegative leadership on the Employee Performance at PT. X. Meanwhile, transactional, autocratic, and democratic leadership styles do not have an influence on the Employee Performance at PT. X. It is recommended that PT. X strengthen the implementation of transformational and delegative leadership styles.*

Keywords: *Autocratic, Democratic, Delegating, Employee Performance, Transformational, Transactional.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan yang efektif dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. X. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X sebanyak 82 karyawan. Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan pendekatan *non-probability sampling* yang disebar kepada 75 karyawan PT. X. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan delegatif terhadap kinerja karyawan PT. X. Sedangkan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan otokratik dan kepemimpinan demokratik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X. Disarankan agar PT. X lebih memperkuat implementasi gaya kepemimpinan transformasional dan delegatif.

Kata kunci: *Autocratic, Democratic, Delegating, Employee Performance, Transformational, Transactional.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentunya memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai dalam kurun waktu tertentu. Salah satu yang paling berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Dalam mencapai orientasinya, organisasi sangat membutuhkan seorang pemimpin yang berkualitas dan kompeten. Pemimpin yang kompeten akan membawa perusahaan mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut Kasmir dalam Ramadea (2019) kepemimpinan merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan ciri utama kinerja organisasi (Suryawan et al. 2018). Menurut Stoner dalam Apriyanti dan Hertina (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola perilaku dalam organisasi yang diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau bertindak seperti yang diharapkan atau diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

PT. X adalah perusahaan yang beroperasi di bidang manufaktur serta konstruksi. Perusahaan ini memiliki visi yang mengedepankan kualitas hasil kerja melalui perencanaan serta produksi yang baik. Sebagai salah satu pemain utama dalam industri ini, kinerja karyawan menjadi faktor penentu dalam mencapai keberhasilan jangka panjang perusahaan. Hal ini akan menjadi pedoman atau sarana untuk mengatur, mengarahkan sampai dengan mengembangkan potensi manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Salah satu bentuk efektivitas, produktivitas, dan kualitas pekerjaan dari suatu organisasi dapat dilihat dari realisasi kinerja karyawan. Fenomena ini menjadi perhatian untuk dikaji karena penurunan realisasi kinerja dapat menjadi indikator terjadinya masalah terkait dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Seperti PT. X yang mengalami tren penurunan realisasi capaian kinerja per-tahunnya, seperti pada tabel berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi KPI PT. X

Kriteria Penilaian Kinerja	Bobot	2020	2021	2022	Standar Penilaian Kinerja	
Tingkat Kehadiran	20	16	15	13	81 - 100	Sangat Baik
Kualitas Hasil Kerja	10	8	8	7		
Keselamatan Kerja (K3)	10	7	7	8	61 - 80	Baik
Kebersihan Lingkungan Kerja	10	8	7	7		
Kooperatif dalam kerja	10	9	8	7	41 - 60	Cukup Baik
Mematuhi aturan	10	9	8	8		
Pemecahan Masalah	10	8	8	8	21 -40	Kurang Baik
Bertanggungjawab	10	9	8	8		
Patuh terhadap Prosedur	5	4	4	4	0 - 20	Rendah
Kecepatan Kerja	5	4,4	4	4		
Total	100	82,4	77	74		

Sumber: HRD PT. X, 2023

Pada tabel 1 dapat diamati bahwa terjadi penurunan capaian kinerja karyawan pada PT. X pada tahun 2020 hingga 2022. Adapun realisasi pada tahun 2020 mencapai angka tertinggi dari dua tahun terakhir sebesar 82,4. Selanjutnya pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi sebesar 77 dan terakhir pada tahun 2022 kembali terjadi penurunan sebanyak tiga poin menjadi 74. Hal ini diakibatkan karena adanya beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan terkait dengan kedisiplinan dalam mengatur absensi. Berdasarkan wawancara bersama dengan staff HRD PT. X mengatakan bahwa terdapat beberapa macam pelanggaran oleh karyawan sehingga menyebabkan penurunan kualitas kerja mereka, mulai dari datang terlambat, bolos atau mangkir saat jam kerja, ketidakpatuhan pada aturan hingga karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Sehingga produktivitas dan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan juga akan mempengaruhi kinerja mereka.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *Transformational*, *Transactional*, *Autocratic*, *Democratic*, dan *Delegating Leadership* terhadap *Employee Performance*.

Contingency Model Theory

Model kontingensi Fiedler dirancang untuk memungkinkan pemimpin mendiagnosis baik gaya kepemimpinan maupun situasi organisasional (Daft, 2018,73). Fiedler menyajikan situasi kepemimpinan dalam tiga elemen kunci yang dapat menguntungkan atau tidak menguntungkan bagi seorang pemimpin, yaitu kualitas hubungan pemimpin-anggota, struktur tugas, dan kekuasaan posisi. Gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan dan harapan karyawan dapat meningkatkan motivasi, rasa percaya dan kinerja individu.

Employee Performance

Menurut Sao *et al.* (2022) kinerja karyawan sebagai kompetensi dan potensi individu untuk mencapai tujuan otonom. Menurut Mangkunegara dalam (Wahyuni dan Naryono 2021) adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins dan Judge (2016) dalam Liyanwah dan Suryawan (2022) menjelaskan kinerja karyawan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Transformational Leadership

Robbins dan Judge (2019,1442) mendefinisikan *transformational leadership* sebagai pemimpin yang dapat mempengaruhi pengikut untuk bekerja sebaik mungkin demi kebaikan organisasi. dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Manajer dan pemimpin dalam organisasi harus fokus pada pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Sao *et al.*, 2022). Menurut (Daft, 2018) *transformational leadership* dicirikan oleh kemampuan untuk membawa perubahan baik bagi pengikut maupun organisasi.

Hasil penelitian oleh Bolarinwa *et al.* (2022), Basri *et al.* (2021), Jufrizen dan Lubis (2020), Ramadhini dan Widayati (2022), menyimpulkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H₁: Terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee performance*.

Transactional Leadership

Menurut Sao *et al.* (2022) kepemimpinan transaksional menggunakan penghargaan atau hukuman untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut Basri *et al.* (2021)

kepemimpinan transaksional memungkinkan pemimpin memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan reward dengan kinerja tertentu. Robbins dan Judge (2019,1442) menjelaskan bahwa *transactional leadership* adalah pemimpin yang dapat membawa serta memotivasi para pengikut mereka kepada tujuan dan sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

Hasil penelitian oleh Mahdi *et al.* (2020), Jufrizen dan Lubis (2020), Alfi Hendri (2022), dan oleh Putri (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian bahwa kepemimpinan transaksional memiliki dampak penting dan bermanfaat terhadap kinerja karyawan.

H₂: Terdapat pengaruh *transactional leadership* terhadap *employee performance*.

Autocratic Leadership

Purwanto *et al.* (2020) telah mendefinisikan kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri. Tipe pemimpin ini berorientasi pada tugas dan ingin pengikutnya mematuhi perintah mereka untuk mencapai tujuan mereka (Sao *et al.*, 2022). Pemimpin dengan kepemimpinan otokratis merupakan pemimpin yang dominan dalam berbagai tindakan dan juga keputusan yang diambil. Kekuasaan pemimpin sangat mutlak dan hampir tidak ada celah untuk para bawahan memberikan masukan (S. Wahyuni *et al.*, 2022).

Hasil penelitian Sao *et al.* (2022), Purwanto *et al.* (2020), Utami *et al.* (2023), Pakarti dan Yunianto (2021) menyimpulkan

gaya kepemimpinan otokratis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: Terdapat pengaruh *autocratic leadership* terhadap *employee performance*.

Democratic Leadership

Menurut Sao *et al.* (2022) pemimpin demokratis meminta umpan balik dari karyawan, mendorong mereka untuk terlibat, dan memelihara hubungan positif dengan bawahannya. Menurut Tumbol dalam Siregar dan Lubis (2022) gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang selalu bertitik tolak dari pendapat, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan, senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan.

Daft (2018,44) mengemukakan bahwa kepemimpinan ini memiliki teknik partisipatif dan pengambilan keputusan berdasarkan aturan mayoritas yang digunakan oleh pemimpin dalam melatih dan melibatkan anggota kelompok. Sehingga, mereka dapat bekerja dengan baik dengan atau tanpa kehadiran pemimpin. Asumsi lain bahwa partisipasi dapat memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk mengembangkan diri mereka dalam berpendapat. Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan ini mempunyai sifat partisipatif untuk dapat berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang ada.

Hasil penelitian oleh Basit dan Hassan (2018), Djunaedi dan Gunawan (2018), Dolly C dan Nonyelum P. (2018), Bolarinwa *et al.* (2022), Hassnain (2023) *Democratic Leadership* Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₄: Terdapat pengaruh *democratic leadership* terhadap *employee performance*.

Delegating Leadership

Gaya kepemimpinan delegatif mengacu pada sifat pemimpin yang memungkinkan bawahan memikul tanggung jawab atas tugas dan membuat keputusan yang diperlukan sendiri (Sao et al., 2022). Kepemimpinan Delegatif menurut Hasibuan (2014, 172) dalam Gunawan dan Hariri (2019) merupakan gaya kepemimpinan yang tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Menurut Daft (2018,71) pemimpin ini memberikan sedikit arahan atau dukungan karena tanggung jawab penuh atas keputusan dan pelaksanaannya diserahkan kepada pengikutnya. artinya pemimpin menginginkan bawahannya mampu mengendalikan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian oleh Sao et al. (2022), Siregar (2022), Turunan (2017), Prasetya et al. (2017), Gunawan dan Hariri (2019), dan (Wulandari et al. 2021) turut menyimpulkan gaya kepemimpinan delegatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

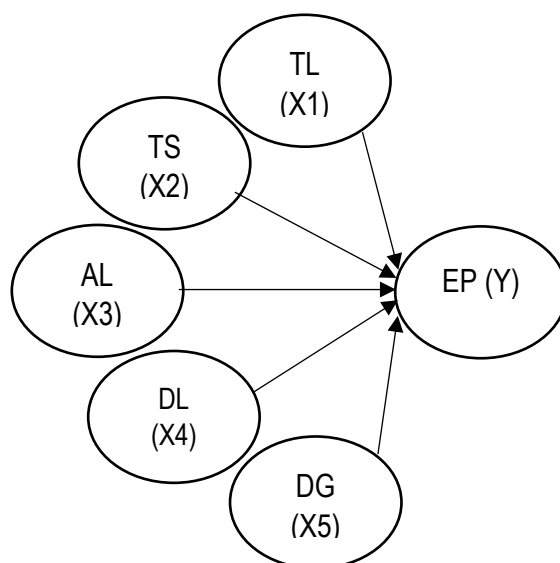
H₅: Terdapat pengaruh *delegating leadership* terhadap *employee performance*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan dari jenis penelitian kausal dengan metode penelitian kuantitatif. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. X yang memiliki populasi sebanyak 82 karyawan. Dalam hal ini sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 75 karyawan dengan teknik *purposive sampling* di mana teknik pengambilan sampel ini ditentukan dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2024).

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM). Metode ini dipakai peneliti untuk mengukur gaya kepemimpinan *Transformational*, *Transactional*, *Autocratic*, *Democratic*, dan *Delegating* dan *Employee Performance*.

Penelitian ini menggunakan skala likert dalam mengukur variabelnya. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala 1-5 poin.



Gambar 1 Model Penelitian

Tabel 2 Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Outer Loading	Cronbach Alpha	Composite Reability	Nilai AVE
Transformational Leadership	TL1	0.861	0.798	0.881	0.712
	TL2	0.860			
	TL3	0.809			
Transactional Leadership	TS1	0.905	0.798	0.881	0.712
	TS2	0.800			
	TS3	0.824			
Autocratic Leadership	AL1	1.000	1.000	1.000	1.000
Democratic Leadership	DL1	0.848	0.708	0.832	0.624
	DL2	0.810			
	DL3	0.706			
Delegating Leadership	DG1	0.855	0.840	0.904	0.758
	DG2	0.845			
	DG3	0.911			
Employee Performance	EP1	0.831	0.826	0.884	0.658
	EP2	0.848			
	EP3	0.721			
	EP4	0.837			

Sumber: Hasil pengolahan data statistik, 2023

Tabel 3 Karakteristik Responden

Karakteristik	Skala	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	62	83%
	Perempuan	13	17%
Usia	< 20 tahun	2	3%
	> 45 tahun	28	37%
	20- 35 tahun	24	32%
	36 - 45 tahun	21	28%
Divisi	Engineering	17	23%
	Finance	8	10%
	HRD	3	4%
	HSE	3	4%
	Marketing	5	7%
	Production	37	49%
	Purchasing	2	3%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	0	0%
	> 5 Tahun	39	52%
	1 - 4 Tahun	36	48%

Sumber: Hasil pengolahan data statistik, 2023

Tabel 4 Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Transformational Leadership	TL1	75	2	5	3.907	0.715
	TL2	75	2	5	3.760	0.780
	TL3	75	2	5	4.240	0.780
Transactional Leadership	TS1	75	2	5	3.853	0.778
	TS2	75	1	5	3.693	0.864
	TS3	75	1	5	3.653	1.039
Autocratic Leadership	AL1	75	2	5	3.747	0.850
	AL2	75	1	5	3.293	0.845
	AL3	75	2	5	3.787	0.754
Democratic Leadership	DL1	75	2	5	3.840	0.767
	DL2	75	2	5	4.107	0.602
	DL3	75	1	5	3.800	1.317
Delegating Leadership	DG1	75	2	5	4.053	0.514
	DG2	75	2	5	4.040	0.599
	DG3	75	2	5	4.000	0.566
Employee Performance	EP1	75	2	5	3.947	0.563
	EP2	75	3	5	4.093	0.495
	EP3	75	2	5	4.453	0.679
	EP4	75	3	5	4.160	0.517

Sumber: Hasil pengolahan data statistik, 2023

Tabel 5 Uji Outer Model Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Outer Loading	Cronbach Alpha	Composite Reability	Nilai AVE
Transformational Leadership	TL1	0.861	0.798	0.881	0.712
	TL2	0.860			
	TL3	0.809			
Transactional Leadership	TS1	0.905	0.798	0.881	0.712
	TS2	0.800			
	TS3	0.824			
Autocratic Leadership	AL1	1.000	1.000	1.000	1.000
Democratic Leadership	DL1	0.848	0.708	0.832	0.624
	DL2	0.810			
	DL3	0.706			
Delegating Leadership	DG1	0.855	0.840	0.904	0.758
	DG2	0.845			
	DG3	0.911			
Employee Performance	EP1	0.831	0.826	0.884	0.658
	EP2	0.848			
	EP3	0.721			
	EP4	0.837			

Sumber: Hasil pengolahan data statistik, 2023

Tabel 6 Fornell-Lacker Criterion

	AL (X3)	DG (X5)	DL (X4)	EP (Y)	TL (X1)	TS (X2)
AL (X3)	1.000					
DG (X5)	0.430	0.871				
DL (X4)	0.598	0.695	0.790			
EP (Y)	0.407	0.807	0.702	0.811		
TL (X1)	0.575	0.531	0.613	0.592	0.844	
TS (X2)	0.598	0.601	0.710	0.594	0.839	0.844

Sumber: Hasil pengolahan data statistik, 2023

Tabel 7 Uji Inner Model R² dan Q²

	R Square	R Square Adjusted	Q ² (=1-SSE/SSO)
EP (Y)	0.714	0.694	0.431

Sumber: Hasil pengolahan data statistik, 2023

Tabel 8 Summary of Structural Model

H	Variable	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Decision
H1	TL (X1) -> EP (Y)	0.266	1.978	0.048	Supported
H2	TS (X2) -> EP (Y)	-0.121	0.618	0.537	Not Supported
H3	AL (X3) -> EP (Y)	-0.087	0.956	0.339	Not Supported
H4	DL (X4) -> EP (Y)	0.265	1.514	0.130	Not Supported
H5	DG (X5) -> EP (Y)	0.591	4.628	0.000	Supported

Sumber: Hasil pengolahan data statistik, 2023

Uji Hipotesis

Pada hipotesis yang pertama, *transformational leadership* terhadap *employee performance* dengan nilai t-statistik sebesar 1.978; dan nilai p-value 0.048 yang artinya nilai t-statistik (1.978) > 1,96; dan nilai p-value (0.048) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee performance* pada PT. X. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Sao et al. (2022), Bolarinwa et al. (2022), Imam Mahmud et al. (2023) dimana *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

Pada hipotesis kedua, *transactional leadership* terhadap *employee performance* dengan nilai t-statistik sebesar 0.618; dan nilai

p-value 0.537 yang artinya nilai t-statistik (0.618) < 1,96; dan nilai p-value (0.537) > 0,05. dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh *transactional leadership* terhadap *employee performance* pada PT. X. Hasil penelitian ini sejalan dengan Purwanto et al. (2019), Imam Mahmud et al. (2023) dimana *Transactional Leadership* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

Pada hipotesis ketiga, *autocratic leadership* terhadap *employee performance* dengan nilai t-statistik sebesar 0.956; dan nilai p-value 0.339 yang artinya nilai t-statistik (0.956) < 1,96; dan nilai p-value (0.339) > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh *autocratic leadership* terhadap *employee*

performance pada PT. X. Hasil penelitian sejalan dengan Firmana (2018), Hassnain (2023) dimana *Autocratic Leadership* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

Pengujian hipotesis keempat, *democratic leadership* terhadap *employee performance* dengan nilai t-statistik sebesar 1.514; dan nilai p-value 0.130 yang artinya nilai t-statistik (1.514) < 1,96; dan nilai p-value (0.130) > 0,05. disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh *democratic leadership* terhadap *employee performance* pada PT. X. Hasil ini sejalan dengan Kesuma dan Syamsuddin (2019) dimana *Democratic Leadership* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

Pengujian hipotesis pada *delegating leadership* terhadap *employee performance* memiliki nilai t-statistik (4.628) > 1,96; dan nilai p-value (0.000) < 0,05. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh *delegating leadership* terhadap *employee performance* pada PT. X. Hasil ini sejalan dengan Sao et al. (2022), Wulandari et al. (2021) dimana *Delegating Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance* PT. X. disarankan untuk memperkuat pelatihan kepemimpinan, membimbing bawahannya melalui visi, misi bersama serta memberikan *feedback* baik kepada karyawan.

REFERENSI

Alfi Hendri. (2022). Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 5 (2), 16-19. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i2.2366>

2. Tidak terdapat pengaruh *Transactional Leadership* terhadap *Employee Performance* PT. X.
3. Tidak terdapat pengaruh *Autocratic Leadership* terhadap *Employee Performance* PT. X.
4. Tidak terdapat pengaruh *Democratic Leadership* terhadap *Employee Performance* PT. X.
5. Terdapat pengaruh positif *Delegating Leadership* terhadap *Employee Performance* PT. X. Maka dari itu, untuk memaksimalkan dampaknya terhadap realisasi kerja karyawan, disarankan untuk meningkatkan pelatihan kepemimpinan terkait pendelegasian tugas serta memperkuat komunikasi dan tanggung jawab karyawan.

Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Keterbatasan variabel tentang gaya kepemimpinan. Sehingga penelitian ini belum mencakup semua aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Keterbatasan peneliti dalam mendapatkan data penunjang dari objek penelitian karena masalah kerahasiaan.
3. Keterbatasan waktu dan sumber daya, terutama dalam mendapatkan respon dari responden, menjadi tantangan.

Transformational Leadership dan *Delegating Leadership* terbukti berpengaruh terhadap *employee performance* di PT. X. Gaya kepemimpinan ini dapat diimplementasikan, tentu saja dengan pengembangan pemimpin dan pelatihan yang berfokus pada aspek-aspek transformasional seperti memotivasi, menginspirasi, membangun visi bersama dan memperhatikan pendelegasian tugas yang diberikan kepada karyawan.

- Apriyanti, W., & Hertina, D. (2022). The Influence Of Autocratic Leadership Style And Work Conflict, On Employee Performance At Cv Tiga Putri Sukabumi. *Kontigensi: Scientific Journal Of Management*, 10(1), 121–131.
- Basit, A., & Hassan, Z. (2018). *Leadership Style And Its Impact On Employee Performance*. <https://doi.org/10.24924/ijabm/2018.04/V6.Iss1.80.94>
- Basri, E. K., Serang, S., & Arfah, A., (2021). Effect Of Transformational Leadership Style, Transactional Leadership, And Organizational Culture On Employee Performance At Pt. Wajo Partner Materials In Makassar. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen* 5(2), 248-275. <https://doi.org/10.26618/profitability.v5i2.5900>
- Bolarinwa, K. K., Adenuga, O. O., Ajayi, I. S., & Obayelu, A. E. (2022). Leadership Styles And Employees' Job Performance At Forestry Research Institute Of Nigeria. *Journal Of Agricultural Extension*, 27(2), 38–46. <https://doi.org/10.4314/Jae.V27i2.4>
- Daft, R. L., & Lane, P. G. (2018). *The Leadership Experience*.
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, D. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Performa*, 3(3), 400–408. <https://doi.org/10.37715/jp.v3i3.729>
- Dolly C, K., & Nonyelum P., O. (2018). Impact Of Democratic Leadership Style On Job Performance Of Subordinates In Academic Libraries In Port Harcourt, Rivers State, Nigeria. *International Journal Of Research -Granthaalayah*, 6(10), 232–239. <https://doi.org/10.29121/Granthaalayah.V6.I10.2018.1190>
- Firmana, A. A. (2018). Analisis Dampak Karakteristik Kepribadian Dan Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Atteena Hijab Jombang, *Manajemen Bisnis*, 8(1), 1-9. <https://doi.org/10.22219/jmb.v8i1.7047>
- Gunawan, Y. M., & Al Hariri, I. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Clipan Finance Indonesia, Tbk Cabang Tangerang New-Car Alam Sutera*.
- Hassnain, A. M. Ul. (2023). Impact Of Autocratic And Democratic Leadership Styles On Employees' Performance And Motivation. *Journal Of Administrative And Business Studies*, 8(3). <https://doi.org/10.20474/Jabs-8.3.2>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4874>
- Kesuma, B., & Syamsuddin, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan demokratis Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Panin Bank Cabang Atmo Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 103–117. <https://doi.org/10.35908/Jeg.V4i2.758>
- Liyanwah, & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Sistem Seleksi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.X. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 2, 75–86.
- Mahdi, Aiyub, & Darmawati. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Smk Negeri Di Aceh Utara. In *J-Mind* (Vol. 5, Issue 2).

- Mahmud, I. Y., Indrawati, M., & Soenarmi. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penyelesaian Konflik. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2).
- Pakarti, L., B. & Yunianto, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire Dan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennial Studi Pada Karyawan Ublixmedia.
- Prasetya, D. W., Wasianti, I., & Azhari, A. K., (2017). Pengaruh Kepemimpinan Delegatif Terhadap Kinerja. *International Journal Of Social Science And Business*, 1(3). 197-208
- Purwanto, A., Asbari, M., Budi Santoso, P., Mayesti Wijayanti, L., Chi Hyun, C., Berman Sihite, O., & Prameswari Saifuddin, M. (2020a). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal Has 23000 Pada Industri Makanan Kemasan* (Vol. 4, Issue 1).
- Purwanto, A., Mayesti Wijayanti, L., Chi Hyun, C., & Asbari, M. (2019). *The Effect Of Tansformational, Transactional, Authentic And Authoritarian Leadership Style Toward Lecture Performance Of Private University In Tangerang*. 1(1). <https://doi.org/10.31933/Dijdbm>
- Putri, A. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Ajp. *Jurnal Manajerial dan Bisnis* 6(1), 81-84. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v6i1.2395>
- Ramadea, M. A. B. (2019). *Perbandingan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Menurut Gender Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ramadhini, F. A., & Widayati, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Job Burnout Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 2 No. 4, 229–242.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior 18th Edition Global Edition*.
- Sao, A., Saxena, R., Ganguly, C., Bapat, G., & Sharma, P. (2022). Effect Of Leadership Style On Employee Performance In Health Care Industry In India. *Asia Pacific Journal Of Health Management*, 17(2). <https://doi.org/10.24083/Apihm.V17i2.1817>
- Siregar, R. L., & Lubis, M. J. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Vol. 11, Issue 2). [Http://Ejournal.Uika-Bogor.Ac.Id/Index.Php/Tek](http://Ejournal.Uika-Bogor.Ac.Id/Index.Php/Tek)
- Siregar, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratif, Gaya Kepemimpinan Delegatif Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 8.
- Sugiyono (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta
- Suryawan, I. N., Masman, R. R., & Bernarto, I. (2018). Suryawan, Masman, Bernarto: The Effect Of Motivation And Leadership Style... The Effect Of Motivation And Leadership Styles Of Lecturer Professions On Organizational Commitment. In *Jurnal Manajemen: Vol. Xxii* (Issue 02).
- Turunan, R. A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi Iii*.
- Utami, R., De Yusa, V., & Ananta, V. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung. In *Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen* (Vol. 1, Issue 2).
- Wahyuni, R. I., & Naryono, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kota Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2.

- Wahyuni, S., Sukatin, Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). *Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan*.
- Wulandari, R., Djawoto, D., & Prijati, P. (2021). The Influence Of Delegative Leadership Style, Motivation, Work Environment On Employee Performance In Self-Efficiency Mediation In Snvt Housing Provision Of East Java Province. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(3).