

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. LIL

Wahyu Abdillah Utomo¹, Wafiq Nur Safitri², Hendry Kurniawan³

1,2,3 Universitas Pasir Pengaraian, Indonesia

*Email: wahyuabdillah888@gmail.com¹, wafiqnursafitri12@gmail.com²,
hendrykurniawan@upp.ac.id³*

Abstrak

Kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan kinerja organisasi. Kinerja yang optimal dapat tercapai apabila pemimpin mampu memberikan inspirasi dan motivasi, perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri, serta terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan suportif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan responden sebanyak 56 karyawan PT. LIL Rokan Hulu, Riau. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karyawan terbukti memberikan dampak positif yang berarti terhadap peningkatan kompetensi dan produktivitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan efektivitas dan motivasi kerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. LIL.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karyawan.*

The Effect of Transformational Leadership, Employee Development, and Work Environment on Employee Performance at PT. LIL

Abstract

Transformational leadership, employee development, and the work environment are key factors that determine the success of organizational performance. Optimal performance can be achieved if leaders are able to provide inspiration and motivation, the company provides opportunities for employees to develop themselves, and a comfortable and supportive work environment is created. This study used a quantitative approach with 56 respondents from PT. LIL Rokan Hulu, Riau. Data were collected through questionnaires and processed using multiple linear regression analysis with SPSS version 25. The results showed that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance. Employee development has been proven to have a significant positive impact on increasing work competence and productivity. In addition, the work environment also has a significant effect on performance, indicating that a conducive work atmosphere can increase employee effectiveness and motivation. Simultaneously, these three variables contribute to improving employee performance at PT. LIL.

Keywords: *Transformational Leadership, Employee Performance, Work Environment, Employee Development.*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang pesat menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja karyawan yang optimal. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh sistem manajemen yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan supportif. Organisasi perlu mengembangkan kepemimpinan visioner, sistem pengembangan karyawan yang berkelanjutan, dan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya (Yunanto, 2022).

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai pendekatan yang efektif dalam mendorong perubahan positif di tempat kerja. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi (Makmuriana, 2021). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan inovasi dan kreativitas karyawan karena pemimpin memiliki potensi untuk menciptakan suasana kerja yang baik dan mengalokasikan sumber daya (Utomo, W. A., Tjahjono, H. K., & Qamari, I. N. 2025). Gaya kepemimpinan ini menekankan visi, integritas, dan perhatian terhadap pengembangan individu, sehingga meningkatkan moral dan loyalitas karyawan. Dalam konteks organisasi modern yang dinamis, kepemimpinan transformasional menjadi faktor kunci dalam menjaga produktivitas dan daya saing (Rasyid & Paweroi, 2024).

Penerapan kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan komunikatif. Pemimpin menunjukkan perilaku etis, membangun kepercayaan, dan memberikan dukungan emosional dan profesional kepada karyawan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang lebih tinggi. Hal ini memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan partisipasi aktif dalam mencapai target (Dira, 2022; Assingkily & Mesiono, 2019).

Selain kepemimpinan, pengembangan karyawan memainkan peran strategis dalam meningkatkan kinerja. Pengembangan tidak hanya berkaitan dengan pelatihan teknis, tetapi juga mencakup peningkatan berpikir kritis, kemampuan adaptif, dan kesiapan menghadapi perubahan. Program pengembangan yang terencana dengan baik memungkinkan karyawan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka yang relevan dengan tuntutan pekerjaan (Izzul Ilmi Muhammad, 2023). Ketika organisasi berinvestasi dalam pengembangan karyawan, mereka tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan secara keseluruhan (Santika, 2024).

Karyawan yang diberi kesempatan untuk belajar dan berkembang cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap hasil kerja mereka. Pengembangan yang efektif juga menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap pengembangan karyawan dapat menyebabkan stagnasi kompetensi dan penurunan produktivitas. Oleh

karena itu, strategi pengembangan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam manajemen organisasi modern (Rahmanto, 2024).

Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan yang aman, nyaman, dan suportif meningkatkan moral dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti tata letak, pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi. Kombinasi aspek-aspek ini menentukan sejauh mana karyawan dapat berkinerja optimal (Immanuel & Graciafernandy, 2024).

Lingkungan kerja yang tidak suportif dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan konflik, yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Lingkungan kerja yang baik menumbuhkan atmosfer positif yang mendorong keterlibatan dan kreativitas karyawan. Hubungan sosial yang harmonis di tempat kerja juga memperkuat persatuan dan kolaborasi antar karyawan. Dalam organisasi yang mengadopsi kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja yang kondusif memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja (Br. Ginting Suka, 2025). Kinerja karyawan merupakan indikator kunci keberhasilan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian kerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sekaligus memberikan nilai tambah bagi organisasi (Faizah, 2020). Faktor-faktor seperti kepemimpinan, pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja saling terkait dan saling memperkuat dalam membentuk hasil individu dan organisasi (Insan, 2024).

Dalam konteks PT. LIL, peningkatan kinerja karyawan merupakan prioritas strategis bagi keberlanjutan bisnis. Namun, pengamatan awal menunjukkan bahwa tidak semua unit memiliki tingkat kinerja yang seimbang. Beberapa karyawan menunjukkan produktivitas yang tinggi, sementara yang lain menghadapi tantangan dalam motivasi, koordinasi, dan disiplin waktu. Variasi ini dapat disebabkan oleh perbedaan gaya kepemimpinan, program pengembangan yang tidak merata, dan variasi kondisi lingkungan kerja antar departemen. Situasi ini mengharuskan manajemen untuk meninjau strategi sumber daya manusianya guna menyelaraskan kapabilitas individu dengan kebutuhan organisasi.

Studi tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa ketiganya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Kinerja tidak dapat dipisahkan dari seberapa baik suatu organisasi membangun sistem kepemimpinan yang efektif, menyediakan kesempatan pengembangan, dan menciptakan kondisi kerja yang suportif (Lede, 2022). Integrasi ketiga aspek ini membentuk fondasi penting bagi organisasi dalam mencapai efektivitas operasional dan keberlanjutan jangka panjang (Yunanto, 2022).

PT. LIL berupaya meningkatkan kinerja melalui penerapan gaya kepemimpinan partisipatif, program pelatihan rutin, dan peningkatan fasilitas kerja. Namun, efektivitas upaya tersebut perlu dievaluasi secara ilmiah untuk memastikan bahwa strategi yang diterapkan benar-benar memengaruhi peningkatan kinerja. Analisis empiris tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. LIL Rokan Hulu, Riau. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. LIL, dengan sampel sebanyak 56 responden yang dipilih menggunakan simple random sampling untuk memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh melalui tinjauan pustaka dan dokumentasi perusahaan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian sesuai untuk digunakan (Assingkily, 2021). Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel, dengan uji-t dan uji-F digunakan sebagai alat uji hipotesis, serta koefisien determinasi (R^2) untuk menentukan sejauh mana variabel independen berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai r-tabel, yang menunjukkan bahwa semua item kuesioner valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang berarti instrumen penelitian reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Lebih lanjut, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 untuk semua variabel independen, yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas juga tidak menunjukkan pola tertentu dalam scatterplot, yang menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi dalam model regresi.

Table 1. Multiple Linear Regression Analysis.

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t Sig.
(Constant)	1.245	2.417	-	0.515
Transformational Leadership (X_1)	0.298	0.081	0.276	3.672
Employee Development (X_2)	0.321	0.088	0.295	3.652
Work Environment (X_3)	0.284	0.093	0.267	3.053

Source: Primary data processed using SPSS 25.0 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.276X_1 + 0.295X_2 + 0.267X_3 + e$$

Interpretasi persamaan regresi adalah sebagai berikut:

Pertama, koefisien regresi positif variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,276 menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan di PT. LIL. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, perhatian, dan inspirasi dapat meningkatkan moral karyawan.

Kedua, koefisien regresi positif variabel Pengembangan Karyawan (X_2) sebesar 0,295 menunjukkan bahwa peningkatan program pengembangan karyawan seperti pelatihan, pendampingan, dan peningkatan kompetensi menyebabkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Ketiga, koefisien regresi positif variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,267 menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik dan non-fisik, semakin tinggi kinerja karyawan di PT. LIL.

Hypothesis Testing

Berdasarkan uji parsial (uji-t), variabel Kepemimpinan Transformasional menunjukkan nilai t sebesar $3,672 > t\text{-tabel } 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. LIL.

Variabel Pengembangan Karyawan memiliki nilai t sebesar $3,652 > t\text{-tabel } 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. LIL.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t sebesar $3,053 > t\text{-tabel } 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, artinya H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. LIL

Coefficient of Determination (R^2)

Tabel 2. Coefficient of Determination (R^2)

Model	R Square	Adjusted Square	R. Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.711, 0505	0.489	2.981	1.923

Source: Primary data processed using SPSS 25.0 (2025)

Nilai R Square sebesar 0,505 atau 50,5% menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PT. LIL sebesar 50,5%, sedangkan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi, budaya organisasi, dan faktor individu lainnya.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. LIL. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh atasan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan karyawan. Pemimpin transformasional berperan dalam memberikan motivasi, perhatian, dan dorongan bagi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Pemimpin yang mampu menumbuhkan rasa percaya diri dan memberikan contoh positif dapat menciptakan suasana kerja yang produktif. Di PT. LIL, pemimpin yang menginspirasi dan membimbing karyawan dengan visi yang jelas terbukti meningkatkan semangat kerja dan

tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan organisasi (Makmuriana, 2021).

Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan, pembinaan, dan pengembangan kompetensi yang diterapkan oleh PT. LIL efektif dalam meningkatkan kapabilitas karyawan. Karyawan yang diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan memperluas pengetahuan cenderung lebih termotivasi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Proses pengembangan sumber daya manusia yang terencana dengan baik memberikan manfaat jangka panjang berupa peningkatan profesionalisme dan loyalitas kerja. Dengan dukungan perusahaan terhadap pertumbuhan karier karyawan, produktivitas dan kontribusi terhadap organisasi juga meningkat (Izzul Ilmi Muhammad, 2023).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, fasilitas kerja, dan keselamatan kerja, serta aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal, komunikasi, dan dukungan sosial di tempat kerja. Di PT. LIL, lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan yang harmonis antar karyawan mendorong mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Suasana kerja yang positif membantu mengurangi tingkat stres, meningkatkan konsentrasi, dan memperkuat rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal (Immanuel & Graciafernandy, 2024).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karyawan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. LIL. Kombinasi ketiga faktor ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada gaya kepemimpinan, tetapi juga pada dukungan perusahaan dalam mengembangkan kapabilitas karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Kepemimpinan yang inspiratif meningkatkan semangat kerja, pengembangan kompetensi memperkuat kemampuan individu, dan lingkungan kerja yang positif menjaga keseimbangan emosional karyawan. Elemen-elemen ini saling melengkapi dalam membentuk sistem kerja produktif yang berorientasi pada pencapaian hasil terbaik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. LIL, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penerapan kepemimpinan transformasional yang bercirikan inspirasi, motivasi, dan perhatian kepada bawahan terbukti dapat meningkatkan moral dan tanggung jawab

kerja karyawan. Program pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pembinaan kompetensi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan keterampilan dan produktivitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan suportif yang menumbuhkan hubungan sosial yang harmonis juga menciptakan suasana yang kondusif, sehingga memungkinkan karyawan bekerja lebih optimal. Ketiga faktor ini saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan yang tinggi dan berkelanjutan di lingkungan PT. LIL.

DAFTAR PUSTAKA

- Assingkily, M. S., & Mesiono, M. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 147-168. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2475>.
- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Br Ginting Suka, D. L. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Generali First Grade Team (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Desky, H. (2014). Pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam Lepa'as Lhokseumawe. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8(2), 459–478.
- Dira, A. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan GICI Business School. *Jurnal GICI Keuangan dan Bisnis*, 14(1).
- Faizah, A. F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Gajayana Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Immanuel, V., & Graciafernandy, M. A. (2024). Pengaruh transformational leadership, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pandum Parahita Lestantun. *Solusi*, 22(1), 84–92.
- Insan, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Izzul Ilmi Muhammad, A. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Pengembangan BMT UGT Nusantara Cabang Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Lede, Y. U. (2022). Kepemimpinan Pendidikan Transformasional. *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*.
- Makmuriana, L. (2021). Kepemimpinan Transformasional. Penerbit Nem.
- Mu'awanah, R. (2024). Kepemimpinan Transformasional dalam Pelaksanaan Kehumasan Berbasis Multimedia Studi Kasus di Sekolah Menengah Atas Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang (Doctoral dissertation, Universitas Pesantren Tinggi Darul 'Ulum).
- Rasyid, N., & Paweroi, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital. *Bulletin of Community Engagement*, 4(2), 239–248.

- RAHMANTO, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Polres Kuningan Polda Jabar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Santika, S. N. (2024). Pengaruh Knowledge Conversion dan Knowledge Application serta Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di PT KPJB PLTU Tanjung Jati B Unit 3&4) (Master's thesis, Universitas Islam Sultan Agung Indonesia).
- Septianingsih, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Utomo, W. A., Tjahjono, H. K., & Qamari, I. N. (2025). Driving team knowledge collaboration: The role of visionary leadership on team innovation. *Asian Economic and Financial Review*, 15(4), 507.
- Yogi Yunanto, M. M. (2022). Transformational Leadership. Ahlimedia Book.