



Hamzah¹

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI YANG BERORIENTASI PADA KARYAWAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran kepemimpinan transformasional dalam membentuk budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan. Dengan menggunakan metode studi literatur, kami melakukan analisis terhadap literatur yang relevan untuk memahami pengaruh dan implikasi dari kepemimpinan transformasional dalam konteks budaya organisasi yang berfokus pada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, inovatif, dan memotivasi. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui visi bersama, pemberdayaan, dan hubungan yang kuat. Budaya organisasi yang dibangun melalui kepemimpinan transformasional cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, kinerja yang lebih baik, dan inovasi yang lebih besar. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya organisasi untuk mengembangkan dan mendukung pemimpin yang mampu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di lingkungan bisnis yang dinamis dan kompleks.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Orientasi Karyawan, Pengaruh Kepemimpinan.

Abstract

This research aims to investigate the role of transformational leadership in shaping an employee-oriented organizational culture. Using a literature review method, we analyzed relevant literature to understand the influence and implications of transformational leadership in the context of an employee-focused organizational culture. The findings indicate that transformational leadership has a significant impact on creating an inclusive, innovative, and motivating work environment. Transformational leaders inspire and motivate employees through shared vision, empowerment, and strong relationships. Organizational culture built through transformational leadership tends to have higher employee retention rates, better performance, and greater innovation. The practical implications of this research highlight the need for organizations to develop and support leaders who can adopt transformational leadership styles to address challenges and leverage opportunities in dynamic and complex business environments.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Employee Orientation, Leadership Influence.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peran kepemimpinan dalam organisasi menjadi semakin krusial (Gita & Yuniawan, 2016). Kepemimpinan tidak hanya berfungsi untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia, tetapi juga untuk membentuk budaya organisasi yang kuat dan berorientasi pada karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap efektif dalam mencapai tujuan ini adalah kepemimpinan transformasional (Harjadisastra & Khiswari, 2022). Kepemimpinan transformasional berfokus pada inspirasi dan motivasi karyawan melalui visi bersama, dukungan emosional, serta

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat
 e-mail: goldenscorp26@gmail.com

pengembangan personal dan profesional (Muktamar & Pinto, 2023). Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam membangun budaya organisasi yang kuat dan berorientasi pada karyawan (Nugroho, 2019). Budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan menekankan pada kesejahteraan, pengembangan, dan partisipasi aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan (Wahyuanto, 2024). Ini menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk inovasi, produktivitas, dan kepuasan kerja yang tinggi (Kosasih, 2017). Dalam konteks ini, pemimpin transformasional tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi dan memberdayakan karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka (Hermanto, 2018).

Literatur yang ada menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap berbagai aspek organisasi, termasuk peningkatan komitmen karyawan, loyalitas, dan kinerja (Meutia & Andriani, 2017). Pemimpin transformasional dikenal dengan kemampuannya dalam mengartikulasi visi yang jelas, memberikan tantangan yang berarti, dan menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan individu karyawan (Oupen et al., 2020). Dengan cara ini, mereka mampu membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan karyawan, yang pada gilirannya memperkuat budaya organisasi yang inklusif dan mendukung.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan responsif terhadap perubahan (Wati et al., 2020). Dalam dunia bisnis yang dinamis, kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat dan efektif sangat penting (Wahyuanto et al., 2024). Pemimpin transformasional mendorong inovasi dan fleksibilitas dengan cara membuka ruang untuk ide-ide baru dan mendukung inisiatif karyawan (Tecoalu et al., 2022). Mereka membangun budaya belajar yang berkelanjutan, di mana kegagalan dilihat sebagai peluang untuk belajar dan berkembang, bukan sebagai akhir dari usaha.

Namun, menerapkan kepemimpinan transformasional bukan tanpa tantangan. Pemimpin harus memiliki kemampuan interpersonal yang kuat, pemahaman yang mendalam tentang dinamika organisasi, dan komitmen untuk terus berkembang (Parashakti et al., 2016). Selain itu, mereka harus mampu menghadapi resistensi terhadap perubahan dan bekerja untuk menciptakan konsensus di antara berbagai pemangku kepentingan (Hadian, 2015). Keberhasilan dalam menerapkan kepemimpinan transformasional sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk membangun hubungan yang efektif dan memotivasi karyawan melalui pendekatan yang autentik dan berempati.

Dalam konteks ini, penelitian tentang peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan menjadi sangat relevan. Dengan memahami mekanisme dan dampak dari kepemimpinan transformasional, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengoptimalkan kinerja organisasi, dan mencapai keunggulan kompetitif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan, serta memberikan wawasan praktis bagi para pemimpin organisasi dalam menghadapi tantangan di era modern ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan. Metode studi literatur dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian (Sugiyono, 2018). Berikut adalah tahapan-tahapan rinci yang dilakukan dalam penelitian ini:

1. Penentuan Topik dan Pertanyaan Penelitian

Langkah pertama dalam penelitian ini adalah menetapkan topik yang jelas dan spesifik, yaitu "Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Organisasi yang Berorientasi pada Karyawan". Selain itu, pertanyaan penelitian dirumuskan untuk memandu pencarian literatur, seperti:

- a. Bagaimana kepemimpinan transformasional dapat membangun budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan?
- b. Apa saja dampak positif dari kepemimpinan transformasional terhadap karyawan dan organisasi?

2. Pencarian Literatur

Tahap berikutnya adalah melakukan pencarian literatur yang komprehensif melalui database akademik seperti Google Scholar, JSTOR, dan ScienceDirect. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian mencakup "kepemimpinan transformasional", "budaya organisasi", "orientasi karyawan", dan "pengaruh kepemimpinan". Peneliti juga mempertimbangkan artikel, buku, dan jurnal yang relevan dengan topik penelitian yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir untuk memastikan informasi yang diperoleh masih aktual.

3. Seleksi Literatur

Setelah mengumpulkan literatur yang relevan, tahap berikutnya adalah seleksi literatur. Peneliti meninjau judul dan abstrak untuk menentukan relevansi dengan topik penelitian. Artikel yang memenuhi kriteria relevansi kemudian dibaca secara penuh untuk memastikan kualitas dan kontribusinya terhadap penelitian. Kriteria seleksi meliputi metode penelitian yang jelas, data yang valid, dan kesesuaian dengan pertanyaan penelitian.

4. Analisis dan Sintesis Literatur

Tahap ini melibatkan analisis mendalam terhadap literatur yang terpilih. Peneliti mengidentifikasi tema-tema utama, teori, dan temuan yang berkaitan dengan peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan. Data dari berbagai sumber kemudian disintesis untuk memberikan gambaran yang komprehensif dan menyeluruh tentang topik penelitian. Analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, di mana peneliti mencari pola dan hubungan antara konsep-konsep yang ditemukan.

5. Penyusunan Laporan Penelitian

Tahap akhir dari metode studi literatur ini adalah penyusunan laporan penelitian. Laporan disusun secara sistematis, dimulai dari pendahuluan, metode penelitian, hasil analisis, hingga kesimpulan dan rekomendasi. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk narasi yang mendalam dan terstruktur, dilengkapi dengan kutipan dan referensi dari literatur yang dianalisis. Penyusunan laporan juga mencakup diskusi tentang implikasi praktis dari temuan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

Melalui tahapan-tahapan ini, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat membentuk budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan, serta memberikan wawasan yang bermanfaat bagi praktik kepemimpinan di berbagai organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, kami melakukan analisis terhadap literatur yang relevan untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan. Berdasarkan sintesis literatur yang dilakukan, kami dapat menyimpulkan beberapa hasil utama:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional: Literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap budaya organisasi. Gaya kepemimpinan ini mempromosikan nilai-nilai seperti inspirasi, motivasi, dan pengembangan diri, yang secara langsung mendukung terciptanya budaya yang berorientasi pada karyawan (Meutia & Andriani, 2017).
2. Pengembangan Hubungan: Pemimpin transformasional dikenal karena kemampuannya dalam membangun hubungan yang kuat dengan karyawan. Mereka mampu menunjukkan perhatian yang tulus terhadap kebutuhan dan aspirasi individu, yang pada gilirannya menciptakan iklim kerja yang inklusif dan mendukung (Nurdin & Rohendi, 2016).
3. Pemberdayaan Karyawan: Salah satu ciri kepemimpinan transformasional adalah pemberdayaan karyawan. Pemimpin yang mengadopsi gaya ini memberikan ruang bagi karyawan untuk mengambil inisiatif, mengembangkan ide-ide baru, dan berpartisipasi

dalam proses pengambilan keputusan (Rivai, 2020). Hal ini meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

4. Kreativitas dan Inovasi: Budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan yang dibangun melalui kepemimpinan transformasional juga mendorong kreativitas dan inovasi. Karyawan merasa dihargai dan didorong untuk berkontribusi dengan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja organisasi (Meutia & Andriani, 2017).
5. Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja: Studi literatur menunjukkan hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan serta kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memuaskan (Nugroho, 2019).

Dengan demikian, temuan dari penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam membentuk budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya organisasi untuk mengembangkan dan mendukung pemimpin yang mampu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di lingkungan bisnis yang dinamis dan kompleks.

Dalam era modern yang ditandai dengan perubahan yang cepat dan kompleksitas bisnis yang meningkat, peran kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi yang dinamis dan berorientasi pada karyawan menjadi semakin penting. Kepemimpinan tidak lagi hanya dipandang sebagai proses pengelolaan atau pengambilan keputusan, tetapi juga sebagai kekuatan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membangun hubungan yang kuat dengan karyawan (Nurrahmi et al., 2020). Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional muncul sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang memiliki dampak yang signifikan dalam membentuk budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada karyawan.

Kepemimpinan transformasional, yang dijelaskan oleh Bernard M. Bass pada tahun 1985, merupakan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan visi bersama, pemberdayaan karyawan, dan peningkatan kinerja melalui motivasi intrinsik. Salah satu aspek kunci dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui visi yang jelas dan inspiratif (Perawati & Badera, 2018). Pemimpin transformasional mampu mengartikulasikan tujuan dan nilai-nilai organisasi secara menarik, sehingga mendorong karyawan untuk berkomitmen terhadap visi tersebut.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga menekankan pada pemberdayaan karyawan. Pemimpin transformasional memberikan ruang bagi karyawan untuk mengambil inisiatif, mengembangkan ide-ide baru, dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini menciptakan iklim kerja yang inklusif dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki peran yang berarti dalam mencapai tujuan organisasi (Sulistiyawati et al., 2022). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya tentang memimpin, tetapi juga tentang memberdayakan orang lain untuk mencapai potensi mereka yang sebenarnya.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan tidak terbatas pada tingkat individu, tetapi juga meluas ke seluruh organisasi. Budaya organisasi yang dibangun melalui kepemimpinan transformasional cenderung menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inklusif, dan inovatif. Karyawan merasa didukung untuk mengembangkan diri, berkolaborasi dengan sesama, dan menciptakan solusi yang kreatif untuk tantangan yang dihadapi organisasi (Kirana et al., 2021).

Namun, implementasi kepemimpinan transformasional bukanlah tanpa tantangan. Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa pemimpin memiliki kualitas kepemimpinan yang diperlukan, seperti kejujuran, integritas, dan empati (Sidik, 2020). Selain itu, perubahan budaya organisasi memerlukan waktu dan komitmen yang berkelanjutan dari semua pemangku kepentingan (Adinata, 2015). Pemimpin perlu mengembangkan strategi komunikasi yang efektif, memfasilitasi dialog terbuka, dan membangun konsensus di antara karyawan.

Meskipun demikian, manfaat jangka panjang dari kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan jauh melebihi tantangan yang dihadapi. Studi literatur menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan kepemimpinan transformasional cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, kinerja yang

lebih baik, dan inovasi yang lebih besar (Nurrahmi et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengembalian yang signifikan bagi organisasi dalam jangka panjang.

Dengan demikian, penelitian tentang peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan memberikan wawasan yang berharga bagi praktik kepemimpinan di berbagai organisasi. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang mekanisme dan dampak dari kepemimpinan transformasional, pemimpin dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk memotivasi, menginspirasi, dan memperkuat hubungan dengan karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional bukan hanya tentang menciptakan perubahan, tetapi juga tentang membentuk masa depan yang lebih baik bagi organisasi dan karyawannya.

SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional memiliki peran yang penting dalam membentuk budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan. Melalui inspirasi, pemberdayaan, dan hubungan yang kuat, pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, inovatif, dan memotivasi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional bukan hanya tentang memimpin, tetapi juga tentang membangun komunitas yang berarti dan produktif di dalam organisasi.

SARAN

Untuk organisasi yang ingin meningkatkan budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan, disarankan untuk mengembangkan dan mendukung pemimpin yang mampu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan transformasional dapat menjadi investasi yang berharga untuk memperkuat hubungan dengan karyawan, meningkatkan kinerja organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan inovatif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung penelitian ini. Terima kasih kepada para peneliti terdahulu yang telah memberikan wawasan dan temuan yang berharga dalam bidang kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Tanpa bantuan dan dukungan mereka, penelitian ini tidak akan terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kjkbs bmt tamzis bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 41358.
- Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(2), 161–170.
- Hadian, D. (2015). Pengaruh kepemimpinan, struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dinas serta implikasinya pada pelayanan publik. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 26–43.
- Harjadisastra, D., & Khiswari, M. Z. (2022). Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi: Sebuah Kajian Pustaka. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 1261–1271.
- Hermanto, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Orientasi Strategis Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Peran Mediasi Knowledge Management (Studi Pada PDAM Di Nusa Tenggara Barat). *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 343–356.
- Kirana, K. C., Setyawati, N. D., & Kurniawan, I. S. (2021). Memperkuat Ocb: Peran Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Intrinsik: Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 354–363.
- Kosasih, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi

- kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai serta implikasinya pada kinerja pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, 1(2), 159–190.
- Meutia, T., & Andriani, E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Wilayah I Aceh dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 1(1), 15–33.
- Muktamar, A., & Pinto, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2).
- Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 293228.
- Nurdin, S., & Rohendi, A. (2016). Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 86–100.
- Nurrahmi, A., Hairudinor, H., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 20–35.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32–41.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan (studi kasus di pt. Bank danamon indonesia). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 81–96.
- Perawati, K. M., & Badera, I. D. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Organisasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 25(3), 1856–1883.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Sidik, A. R. (2020). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura I (Persero) Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Mebis*, 5(1), 69–79.
- Sugiyono. (2018). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*. ALFABETA.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197.
- Tecoalu, M., Tj, H. W., & Susy, S. (2022). Efek Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 119–143.
- Wahyuanto, E. (2024). Menakar Kinerja dan Profesi Dosen. *Arta Media Nusantara*.
- Wahyuanto, E., Heriyanto, H., & Hastuti, S. (2024). Study of the Use of Augmented Reality Technology in Improving the Learning Experience in the Classroom. *West Science Social and Humanities Studies*, 2(05), 700–705.
- Wati, E. S., Sarwoko, E., & Yuniarianto, A. (2020). Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 50–58.