

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN LOYALITAS KARYAWAN MILENIAL DI PT. TOKOPEDIA

Juanda Saragih

Universitas HKBP Nommensen Medan

Email: juanda.saragih@student.uhn.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan loyalitas karyawan milenial di PT. Tokopedia. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tingginya dominasi generasi milenial dalam perusahaan digital serta tantangan perusahaan dalam menjaga motivasi dan loyalitas karyawan di tengah persaingan industri yang dinamis. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber ilmiah yang relevan, seperti jurnal dan buku akademik yang membahas kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan milenial melalui pemberian inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Motivasi kerja yang meningkat selanjutnya berkontribusi terhadap terbentuknya loyalitas karyawan, yang tercermin dari komitmen dan keterikatan terhadap perusahaan. Motivasi berperan sebagai variabel penting yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan digital dalam merancang strategi kepemimpinan yang efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership style on the motivation and loyalty of millennial employees at PT. Tokopedia. The background of this research is based on the dominance of the millennial workforce in digital companies and the challenges faced by organizations in maintaining employee motivation and loyalty in a highly competitive and dynamic industry. This research employs a literature review method by examining relevant academic sources, including scholarly journals and books related to transformational leadership, work motivation, and employee loyalty. The analysis indicates that transformational leadership has a positive effect on millennial employees' motivation through inspirational vision, intellectual stimulation, and individualized consideration. Increased work motivation subsequently contributes to higher employee loyalty, reflected in stronger commitment and emotional attachment to the organization. Motivation plays a crucial mediating role in strengthening the relationship between transformational leadership and employee loyalty. This study is expected to contribute theoretically to the development of human resource management literature and provide practical implications for digital companies in designing effective and sustainable leadership strategies.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Loyalt

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1703

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi digital di Indonesia dalam satu dekade terakhir menunjukkan pertumbuhan yang sangat pesat, ditandai dengan meningkatnya jumlah perusahaan berbasis teknologi dan platform e-commerce. Salah satu pelaku utama dalam sektor ini adalah PT. Tokopedia yang berperan signifikan dalam mendorong transformasi digital, penciptaan lapangan kerja, serta perubahan pola kerja di kalangan generasi muda. Seiring dengan ekspansi bisnis dan dinamika industri yang kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki motivasi kerja dan loyalitas yang tinggi. Dalam konteks ini, karyawan milenial menjadi kelompok dominan dalam struktur tenaga kerja, khususnya pada perusahaan digital seperti Tokopedia.¹

Generasi milenial dikenal memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, antara lain lebih adaptif terhadap teknologi, menghargai fleksibilitas kerja, memiliki orientasi pada pengembangan diri, serta cenderung kritis terhadap gaya kepemimpinan yang otoriter. Namun, di sisi lain, kelompok ini juga sering diidentikkan dengan tingkat loyalitas yang relatif rendah dan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan apabila ekspektasi kerja tidak terpenuhi. Data ketenagakerjaan nasional menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan usia produktif, khususnya generasi milenial, masih tergolong tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya. Kondisi ini menjadi tantangan serius bagi perusahaan karena tingginya turnover dapat berdampak pada peningkatan biaya rekrutmen, pelatihan, serta menurunnya stabilitas dan kinerja organisasi.²

Salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan adalah gaya kepemimpinan. Dalam organisasi modern, gaya kepemimpinan transformasional dianggap relevan untuk menjawab tantangan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada generasi milenial. Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memberikan visi yang jelas, mendorong inovasi, memperhatikan kebutuhan individu, serta membangun hubungan kerja yang partisipatif. Gaya kepemimpinan ini dinilai mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik karyawan dan menumbuhkan rasa keterikatan terhadap organisasi.³

Implementasi kepemimpinan transformasional dalam praktik tidak selalu berjalan optimal. Di perusahaan dengan skala besar dan struktur organisasi yang kompleks seperti PT. Tokopedia, perbedaan gaya kepemimpinan antar unit kerja dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap organisasi. Tantangan lain yang dihadapi adalah bagaimana pemimpin mampu menyelaraskan tuntutan kinerja yang tinggi dengan kebutuhan psikologis dan ekspektasi kerja karyawan milenial. Apabila gaya kepemimpinan tidak sesuai, karyawan berpotensi mengalami penurunan motivasi, rendahnya loyalitas, serta meningkatnya niat untuk keluar dari perusahaan.⁴

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan loyalitas karyawan. Hasil penelitian umumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan. Namun, masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian sebelumnya. Pertama, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor manufaktur, instansi pemerintahan, atau organisasi konvensional,

¹ Hariyanti, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 40-46.

² Adeline, K. (2022). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pt Bank Xyz Tbk). *Jurnal Bina Manajemen*, 10(2), 42-63.

³ Legona, R. B., & Effendi, M. S. (2024). Determinan Loyalitas Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada PT. Laboratorium Solusi Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(1), 56-66.

⁴ ZAKARIYA, W. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PENGALAMAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. CITRA WARNA JAYA ABADI CABANG PALEMBANG* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti).

sehingga konteks perusahaan digital belum banyak dikaji secara mendalam. Kedua, penelitian yang secara spesifik menyoroti karyawan generasi milenial masih relatif terbatas, padahal karakteristik generasi ini berbeda dan memerlukan pendekatan kepemimpinan yang khas. Ketiga, beberapa penelitian menggunakan metode survei dengan cakupan sampel yang sempit atau hanya menguji satu variabel dependen, sehingga belum mampu menggambarkan hubungan yang komprehensif antara kepemimpinan transformasional, motivasi, dan loyalitas karyawan.⁵

Selain itu, hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan variasi temuan, di mana pada beberapa kasus kepemimpinan transformasional lebih dominan memengaruhi motivasi dibandingkan loyalitas, atau sebaliknya. Hal ini mengindikasikan perlunya penelitian lanjutan dengan konteks organisasi dan karakteristik responden yang berbeda. PT. Tokopedia sebagai perusahaan e-commerce besar dengan dominasi karyawan milenial menjadi objek penelitian yang relevan untuk mengisi kesenjangan tersebut.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi dan loyalitas karyawan milenial di PT. Tokopedia. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang kepemimpinan dan perilaku organisasi dengan menambahkan bukti empiris dari konteks perusahaan digital. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Tokopedia dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang lebih efektif, guna meningkatkan motivasi, loyalitas, serta retensi karyawan milenial. Pada akhirnya, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi sektor industri digital secara luas dalam mengelola sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur, yaitu suatu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji, menganalisis, dan mensintesis berbagai sumber pustaka yang relevan dengan topik penelitian. Studi literatur dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman konseptual dan empiris yang mendalam mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan milenial, khususnya dalam konteks perusahaan digital. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola temuan, kecenderungan hasil penelitian, serta kesenjangan penelitian yang belum banyak dikaji secara langsung melalui penelitian lapangan.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai literatur ilmiah yang relevan, meliputi jurnal nasional dan internasional, buku teks akademik, prosiding seminar, serta publikasi ilmiah lainnya yang membahas kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, loyalitas karyawan, dan karakteristik generasi milenial. Literatur yang dikaji dipilih berdasarkan kesesuaian topik, kedalaman analisis, serta relevansi konteks organisasi, baik pada sektor perusahaan konvensional maupun perusahaan berbasis teknologi dan digital. Fokus utama kajian diarahkan pada penelitian-penelitian yang mengulas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap aspek psikologis dan perilaku kerja karyawan.

Tahapan penelitian studi literatur ini diawali dengan proses identifikasi dan pengumpulan literatur yang relevan. Selanjutnya, dilakukan proses seleksi literatur untuk memastikan bahwa sumber yang digunakan memiliki kredibilitas ilmiah dan kontribusi yang signifikan terhadap topik penelitian. Literatur yang terpilih kemudian dianalisis secara sistematis dengan cara mengelompokkan konsep-konsep utama, seperti dimensi kepemimpinan transformasional, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, serta indikator loyalitas karyawan. Analisis ini

⁵ Lestari, D. E., Aryoko, Y. P., & Bagis, F. (2024). Peran Keadilan Prosedural, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 71-85.

bertujuan untuk memahami keterkaitan antarvariabel serta mekanisme pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan loyalitas karyawan milenial.

Dalam tahap analisis, peneliti melakukan perbandingan hasil-hasil penelitian terdahulu untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan temuan. Proses ini penting untuk melihat konsistensi hasil penelitian, sekaligus mengungkap faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi perbedaan tersebut, seperti jenis organisasi, karakteristik responden, serta pendekatan metodologis yang digunakan. Melalui analisis komparatif ini, peneliti dapat menyusun kerangka pemikiran yang komprehensif mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan milenial.

Hasil analisis literatur kemudian disintesis untuk menghasilkan kesimpulan konseptual yang terintegrasi. Sintesis dilakukan dengan mengaitkan teori kepemimpinan transformasional dengan teori motivasi dan loyalitas kerja, serta karakteristik generasi milenial dalam lingkungan kerja digital. Penelitian ini tidak hanya merangkum temuan penelitian sebelumnya, tetapi juga memberikan interpretasi kritis terhadap hubungan antarvariabel yang diteliti. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis berupa penguatan landasan konseptual, sekaligus menjadi dasar bagi penelitian empiris selanjutnya yang mengkaji topik serupa secara lebih mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Karyawan Milenial di PT. Tokopedia

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan milenial, terutama dalam konteks perusahaan digital seperti PT. Tokopedia. Kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam memberikan visi yang jelas, menginspirasi karyawan, mendorong inovasi, serta memberikan perhatian individual terhadap kebutuhan dan potensi setiap karyawan. Bagi karyawan milenial, yang umumnya menginginkan makna kerja, kesempatan berkembang, dan pengakuan atas kontribusi mereka, gaya kepemimpinan ini menjadi faktor penting dalam membentuk motivasi kerja.⁶

Dalam lingkungan kerja PT. Tokopedia yang dinamis dan berbasis teknologi, tuntutan terhadap kinerja tinggi sering kali diiringi dengan perubahan yang cepat. Kepemimpinan transformasional mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung dengan cara menanamkan tujuan bersama dan membangun rasa memiliki terhadap organisasi. Ketika pemimpin mampu mengkomunikasikan visi perusahaan secara inspiratif, karyawan milenial cenderung merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki nilai dan kontribusi nyata. Hal ini mendorong munculnya motivasi intrinsik, yaitu dorongan bekerja bukan semata-mata karena imbalan material, tetapi karena kepuasan pribadi dan kebanggaan terhadap pekerjaan.

Selain itu, dimensi stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan milenial. Pemimpin yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, mengemukakan ide baru, serta berani mengambil inisiatif akan menciptakan lingkungan kerja yang menantang dan tidak monoton. Bagi generasi milenial yang cenderung menyukai tantangan dan pembelajaran berkelanjutan, kondisi ini menjadi sumber motivasi yang kuat. Mereka merasa dihargai secara intelektual dan diberi ruang untuk berkembang sesuai dengan kemampuan dan minatnya.⁷

Perhatian individual yang diberikan oleh pemimpin transformasional juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja. Ketika pemimpin memahami kebutuhan, aspirasi karier, serta kondisi personal karyawan, hubungan kerja yang terbangun menjadi lebih positif.

⁶ Astuti, S. D., & Heryadi, A. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Karyawan Generasi Z. *Jurnal Ilmiah Psikomuda (JIPM) Connectedness*, 3(2), 119-129.

⁷ Nurlaela, N., Noch, M. Y., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 241-258.

Karyawan milenial yang merasa diperhatikan dan didukung akan menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi, karena mereka melihat adanya peluang pengembangan diri dan kejelasan arah karier di dalam perusahaan.

B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan Milenial di PT. Tokopedia

Selain memengaruhi motivasi, gaya kepemimpinan transformasional juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan milenial di PT. Tokopedia. Loyalitas karyawan tidak hanya tercermin dari lamanya masa kerja, tetapi juga dari komitmen, keterikatan emosional, serta kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dalam konteks generasi milenial yang dikenal memiliki kecenderungan berpindah pekerjaan, kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang relevan untuk menumbuhkan loyalitas.⁸

Pemimpin transformasional mampu membangun kepercayaan dan hubungan kerja yang kuat dengan karyawan melalui keteladanan, integritas, dan konsistensi dalam bertindak. Ketika pemimpin menunjukkan sikap yang adil, transparan, dan menghargai kontribusi karyawan, rasa percaya terhadap organisasi akan meningkat. Kepercayaan ini menjadi dasar penting dalam pembentukan loyalitas karyawan milenial, yang umumnya sensitif terhadap nilai-nilai keadilan dan keterbukaan dalam organisasi.

Kepemimpinan transformasional menekankan pada penciptaan visi jangka panjang yang melibatkan karyawan sebagai bagian penting dari pencapaian tujuan organisasi. Di PT. Tokopedia, keterlibatan karyawan dalam pencapaian visi perusahaan dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan milenial yang merasa dilibatkan dan dianggap sebagai mitra strategis, bukan sekadar pelaksana tugas, akan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi untuk tetap bertahan dan berkembang bersama perusahaan.

Aspek perhatian individual juga memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas. Pemimpin yang memberikan dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan karier, serta kesejahteraan karyawan akan menciptakan pengalaman kerja yang positif. Bagi karyawan milenial, pengalaman kerja yang bermakna dan mendukung kebutuhan personal sering kali lebih bernilai dibandingkan sekadar imbalan finansial. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi dan suportif akan berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan.⁹

C. Peran Motivasi dalam Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Karyawan Milenial di PT. Tokopedia

Motivasi memiliki peran penting sebagai penghubung dalam hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan milenial di PT. Tokopedia. Gaya kepemimpinan transformasional pada dasarnya memengaruhi loyalitas karyawan tidak hanya secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan sikap positif terhadap organisasi, yang pada akhirnya berujung pada loyalitas.¹⁰

Pemimpin transformasional mampu membangkitkan motivasi karyawan dengan cara memberikan inspirasi, pengakuan, serta peluang untuk berkembang. Motivasi yang tinggi membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan merasakan keterikatan emosional dengan perusahaan. Dalam kondisi ini, loyalitas karyawan tidak terbentuk secara paksaan,

⁸ Pertiwi, N. K., & Panjaitan, S. (2023). Pengaruh Displin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Implikasi Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nok Indonesia). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 4410-4426.

⁹ Sidabutar, H. H., & Kasmirudin, K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi Sebagai Strategi Untuk Meningkatkan Loyalitas Karyawan PT Kimia Tirta Utama. *eCo-Buss*, 7(2), 818-827.

¹⁰ Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. *IQTISHADEquity jurnal MANAJEMEN*, 4(2), 107-115.

melainkan muncul secara alami sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan psikologis dan profesional mereka.

Bagi karyawan milenial di PT. Tokopedia, motivasi kerja sering kali berkaitan dengan kesempatan belajar, pengembangan karier, serta keselarasan nilai pribadi dengan nilai perusahaan. Ketika kepemimpinan transformasional mampu memenuhi aspek-aspek tersebut, motivasi karyawan akan meningkat dan memperkuat niat untuk tetap bertahan di perusahaan. Motivasi berperan sebagai mekanisme internal yang menjelaskan mengapa kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan loyalitas yang lebih tinggi.

Selain itu, motivasi juga berfungsi sebagai faktor penyangga terhadap tantangan kerja yang dihadapi karyawan milenial. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan penuh tekanan, karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih mampu menghadapi stres kerja dan tetap mempertahankan komitmennya terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan loyalitas, tetapi juga membantu menjaga stabilitas sikap dan perilaku kerja karyawan dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan digital. Gaya kepemimpinan ini terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan milenial melalui pemberian visi yang inspiratif, dukungan terhadap pengembangan diri, serta perhatian terhadap kebutuhan individu. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias, kreatif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan milenial. Pemimpin yang mampu membangun kepercayaan, melibatkan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif dapat menumbuhkan komitmen dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Motivasi kerja berperan sebagai penghubung penting dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan loyalitas, di mana karyawan yang termotivasi cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hariyanti, M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 40-46.
- Adeline, K. (2022). Dampak gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dan turnover intention (Studi kasus PT Bank XYZ Tbk). *Jurnal Bina Manajemen*, 10(2), 42-63.
- Legona, R. B., & Effendi, M. S. (2024). Determinan loyalitas karyawan dimediasi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja pada PT. Laboratorium Solusi Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(1), 56-66.
- Zakariya, W. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Citra Warna Jaya Abadi Cabang Palembang* (Doctoral dissertation, Universitas Tridianti, 021008).
- Lestari, D. E., Aryoko, Y. P., & Bagis, F. (2024). Peran keadilan prosedural, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 71-85.
- Astuti, S. D., & Heryadi, A. (2023). Gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan generasi Z. *Jurnal Ilmiah Psikomuda (JIPM) Connectedness*, 3(2), 119-129.

- Nurlaela, N., Noch, M. Y., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 241-258.
- Pertiwi, N. K., & Panjaitan, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan dan implikasi pada kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Nok Indonesia). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 4410-4426.
- Sidabutar, H. H., & Kasmirudin, K. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi sebagai strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan PT Kimia Tirta Utama. *eCo-Buss*, 7(2), 818-827.
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. *IQTISHADEquity Jurnal Manajemen*, 4(2), 107-115.