MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP WORK LIFE BALANCE MELALUI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN MILENIAL DI SEKTOR PARIWISATA KOTA TOMOHON

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE ON WORK LIFE BALANCE THROUGH EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AS AN INTERVENING VARIABLE ON MILENNIAL EMPLOYEES IN THE TOURISM SECTOR OF TOMOHON CITY

Gloria Angeline Natalie Pogalin[1] , Victor P. K. Lengkong [2] , Maria V. J. Tielung[3]

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: [1] gloriapogalin@gmail.com, [2] vpk.lengkong@unsrat.ac.id,
[3] mariatielung@unsrat.ac.id

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap work life balance, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada karyawan milenial yang bekerja di sektor pariwisata Kota Tomohon. Populasi penelitian adalah karyawan milenial berusia 25–40 tahun yang bekerja pada hotel, restoran, biro perjalanan, dan unit usaha pariwisata lainnya. Sebanyak 100 responden dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner berskala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, serta berpengaruh positif terhadap work life balance. Produktivitas kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap work life balance, sehingga variabel ini mampu menjadi mediator dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan work life balance. Nilai R-square sebesar 0,525 menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam model mampu menjelaskan work life balance sebesar 52,5%. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta peningkatan produktivitas kerja dapat memperkuat work life balance karyawan milenial di sektor pariwisata, sehingga memberi arah bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan manejerial yang mendukung kesejahteraan dan kinerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Produktivitas Kerja, Work Life Balance.

***Abstrak** : This study aims to analyze the influence of leadership style on work life balance, both directly and indirectly through employee productivity as an intervening variable among millennial employees working in the tourism sector of Tomohon City. The population consists of millennial employees aged 25–40 years employed in hotels, restaurants, travel agencies, and other tourism-related businesses. A total of 100 respondents were selected using a saturated sampling technique. A quantitative approach was*

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1791
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

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

employed, with data collected using a Likert-scale questionnaire. The data were analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The findings indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee productivity and also positively influences work life balance. Employee productivity was also found to significantly impact work life balance, demonstrating its mediating role in the relationship between leadership style and work life balance. The R-square value of 0.525 indicates that the model explains 52.5% of the variance in work life balance. This study highlights that effective leadership and enhanced employee productivity can strengthen work life balance among millennial tourism workers. These results provide valuable insights for organizations in developing managerial strategies that support employee well-being and performance.

Keywords: Transformational Leadaership, Transactional Leadership, Work Productivity, Work Life Balance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Industri pariwisata merupakan salah satu sektor yang memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian nasional maupun daerah, di mana perannya tidak hanya terbatas pada penciptaan lapangan kerja tetapi juga pada peningkatan devisa dan pertumbuhan usaha kecil menengah yang menopang aktivitas wisata. Menurut data Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (2022), sektor ini mampu menyerap sekitar 22,89 juta tenaga kerja atau sekitar 10,6 persen dari total tenaga kerja nasional, dengan mayoritas berasal dari kelompok usia produktif yang identik dengan generasi milenial (individu yang lahir sekitar tahun 1981 hingga 1996).

Kota Tomohon, yang terletak di Provinsi Sulawesi Utara, merupakan salah satu destinasi wisata yang cukup dikenal baik di tingkat nasional maupun internasional. Berdasarkan data BPS Kota Tomohon (2023), sektor penyediaan akomodasi dan makan minum menjadi salah satu kontributor terbesar terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), sehingga sektor pariwisata tidak hanya penting bagi pembangunan daerah tetapi juga sangat strategis dalam menyerap tenaga kerja, terutama dari kalangan generasi milenial.

Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi menjadi salah satu prioritas utama bagi generasi ini, dan ketika keseimbangan tersebut tidak tercapai maka risiko menurunnya motivasi, produktivitas, bahkan loyalitas terhadap organisasi menjadi semakin besar (Safria, 2020) Hal ini menimbulkan tantangan tersendiri bagi organisasi di sektor pariwisata Kota Tomohon dalam menciptakan sistem kerja dan pola kepemimpinan yang mampu menyesuaikan dengan kebutuhan generasi milenial.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan menjadi faktor kunci yang dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan. Berbagai teori kepemimpinan telah berkembang, namun gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional menjadi dua pendekatan yang paling sering digunakan dalam mengelola tenaga kerja modern. Kepemimpinan transformasional menekankan pada pemberian inspirasi, motivasi, serta visi yang jelas sehingga karyawan terdorong untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan bersama. Kedua gaya kepemimpinan tersebut diyakini memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada tercapainya work-life balance.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Selain gaya kepemimpinan, produktivitas kerja menjadi faktor penting yang berperan sebagai variabel mediasi dalam menentukan sejauh mana karyawan dapat mencapai work-life balance. Produktivitas kerja yang tinggi mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, sehingga mereka memiliki ruang waktu dan energi yang cukup untuk menjalani kehidupan pribadi. Dengan demikian, produktivitas kerja berperan sebagai faktor yang menjelaskan secara lebih menyeluruh hubungan antara gaya kepemimpinan dengan keseimbangan kehidupan karyawan, terutama dalam sektor pariwisata.

Tujuan Penelitiaan

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan milenial di sektor pariwisata di Kota Tomohon
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap produktivitas kerja karyawan milenial di sektor pariwisata di Kota Tomohon
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *work life balance* pada karyawan milenil di sektor pariwisata di Kota Tomohon
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap *work life balance* pada karyawan milenial di sektor pariwisata di Kota Tomohon
5. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja terhadap *work life balance pada karyawan* milenial di sector pariwisata di Kota Tomohon
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap *work life balance* melalui produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada karyawan milenial di sector pariwisata Kota Tomohon

Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi dari manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengordinasian, dan pengendalian semua unsur yang menjadi kekuatan manusia untuk dipergunakan memebuhi kebutuhan manusia (C. J. Purwanggono, 2023 : 7). Tidak hanya mencakup tenaga kerja namun melalui strategi pengelolaan ini juga akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Syaifullah, 2022). Sebagai kesimpulan, manajemen sumber daya manusia adalah cara mengatur dan mengelola orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Tujuannya bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga untuk membuat kerja organisasi menjadi lebih efisien dan berjalan dengan baik.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan mereka, demi kebaikan organisasi serta mampu memberikan pengaruh bagi para pengikutnya (Wardani, 2022 : 3). Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk berkomitmen pada organisasi, dan menekankan bahwa perilaku ini mengubah pengikut menjadi pemimpin yang lebih mandiri (Northouse, 2018 : 12).

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional merupakan perilaku pemimpin yang cenderung memberi arahan kepada pengikut dan terfokus pada hal-hal terperinci, menjelaskan perilaku yang diharapkan serta memberikan imbalan dan hukuman atas kinerja pengikut (Armansyah, 2022 : 3). Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional bekerja dengan cara memperhatikan kerja karyawan untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Work Life Balance

Work life balance adalah suatu kondisi di mana seseorang mampu mengelola dan menyeimbangkan waktu serta energinya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa adanya konflik yang berkepanjangan (Wardani & Firmansyah, 2021). Ini mencakup kemampuan untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi tanpa mengorbankan salah satu pihak.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mencerminkan seberapa optimal para karyawan dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan (Khotim & Khusnia, 2021). Merupakan sikap mental yang memiliki pandangan bahwa dari hari ke hari kualitas hidup seseorang harus lebih baik.

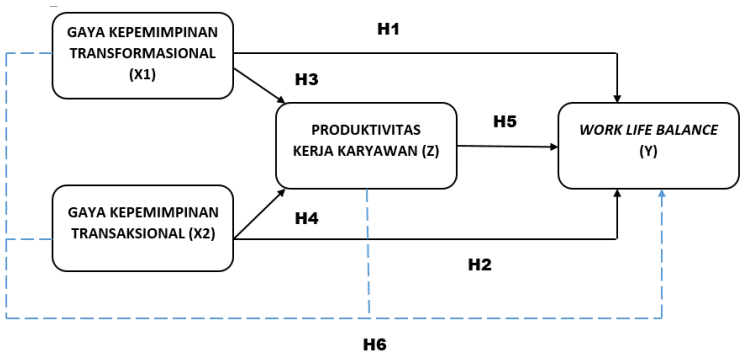
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Kholifah, Fadli dan Hons (2022) untuk mengetahui keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dan *work life balance* terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahawa kepemimpinan ternasformasional dan *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasoinal terhadap keterikatan kerja berpengaruh positif, *work life balance* terhadap keterikatan kerja berpengaruh positif dan keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penerapan kepemimpinan transformasional yang baik berpampak pada keterikatan kerja karyawan sehingga berimbas pada kinerja karyawan yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Lubis (2020) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh *locus of control* pada pegawai kantor walikota Medan baik secara langsung dan tidak langsung.

Penelitian yang dilakukan oleh Hizkia Tasik (2019) *A Tale of Income and Energy in Rural Areas : What Contributes to People's Happiness? Evidance From Eastern Indonesia.* Meneliti tentang perbandingan kontribusi pendapatan dan konsumsi energi terhadap tingkat kebahagiaan masyarakat pedesaan di Sulawesi Utara. Penelitian ini untuk melihat bagaimana pendapatan serta pengeluaran energi memengaruhi kebahagiaan dalam keluarga, pekerjaan dan ketersediaan energi. Penelitian ini relevan karena *work life balance* juga merupakan bentuk kesejahteraan karyawan yang dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja.

Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Keterangan:

H_1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfromasional terhadap *Work Life Balance*

H_2: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap *Work Life Balance*

H_3: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H_4 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H_5 : Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan terhadap *Work Life Balance*

H_6 : Produktivitas Kerja Karyawan memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap *Work Life Balance*

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantiatif yaitu, mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi secara faktural, sistematis dan akurat. Menurut Sugiyono (2019:7) Penelitian kuantitatif yang didasari oleh filosofi positivisme yang dapat diklasifikasikan, relative tetap, konkrit, teramati, terukut, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Proses penelitian bersifat deduktif, di mana untuk menjawab rumusan masalah digunakam konsep atau teori sehingga dirumuskan hipotesis.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019:17) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari sehingga kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini memiliki populasi merupakan karyawan generasi milenial yang bekerja di Kota Tomohon dengan jumlah yang tidak diketahui pasti.

Metode yang digunakan ialah Purposive Sampling untuk menentukan sampel dengan pendekatan teknik Non probability Sampling saat jumlah populasi tidak diketahui. Purposive Sampling menurut Sugiyono (2019:85) yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria untuk pemilihan sampel adalah sebagai berikut:

1) Generasi Milenial yang bekerja berusia 30 tahun – 40 tahun atau kelahiran tahun 1981 sampai tahun 1996.
2) Berdomisili di Kota Tomohon

Jenis Data dan Sumber

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data, kuesioner ditujukan kepada karyawan generasi milenial di Kota Tomohon yang termasuk dalam kriteria dan melalui sampel yang jumlah minimumnya 97 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode pengumpulan data primer yang diperoleh dari hasil kuisioner yang dibagikan kepada karyawan generasi milenial di Kota Tomohon khususnya di sektor pariwisata.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	*Outer Loading*	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	GKTM.1	0,932	Valid
	GKTM.2	0,937	Valid
	GKTM.3	0.921	Valid
	GKTM.4	0.925	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2)	GKTS.1	0.892	Valid
	GKTS.2	0.945	Valid
	GKTS.3	0.954	Valid
Work Life Balance (Y)	WLB.1	0.908	Valid
	WLB.2	0.899	Valid
	WLB.3	0.911	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Z)	PKK.1	0.847	Valid
	PKK.2	0.880	Valid
	PKK.3	0.893	Valid
	PKK.4	0.914	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Dari tabel yang ditampilkan diatas, terlihat bahwa setiap item yang mewakili indikator memiliki nilai outer loading > 0,7. Ini menunjukkan bahwa item-item tersebut valid dan dapat digunakan dalam proses analisis selanjutnya.

Discriminant Validity

Tabel 2. *Averange Variant Extracted* (AVE)

Variabel	*Averange Variant Extracted* (AVE)	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transfomasional (X1)	0,862	>0,5	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2))	0,867	>0,5	Valid
Produktivitas Kerja (Z)	0,821	>0,5	Valid
Work Life Balance (Y)	0.781	>0,5	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *Averange Variant Extracted* (AVE) untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Work Life Balance dan Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai > 0,5 sehingga dapat di simpulkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Discriminant validity*.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Composite Reability

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	*Composite Reliability*	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,962	>0,7	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2)	0,951	>0,7	Valid
Work Life Balance (Y)	0,932	>0,7	Valid
Produktivitas Kerja (Z)	0.934	>0,7	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, semua variabel dalam penelitian ini punya nilai *Composite Reliability* di atas 0,7. Hal ini menunjukkan kalau data yang dikumpulkan cukup konsisten dan bisa diandalkan untuk digunakan dalam penelitian ini.

Cronbach's Alpha

Tabel 4. *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasionnal (X1)	0,947	>0,7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2)	0,925	>0,7	Reliabel
Work Life Balance (Y)	0.891	>0,7	Reliabel
Produktivitas Kerja (Z)	0,906	>0,7	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Berdasarkan table diatas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel semuanya di atas 0,7. Ini menunjukkan kalau instrumen yang dipakai dalam penelitian ini punya konsistensi internal yang cukup bagus, jadi kuisionernya bisa dianggap cukup bisa diandalkan dan sesuai dengan kondisi sebenarnya di lapangan.

Evaluasi Inner Model

Model structural atau *inner model* berfungsi untuk mengukur model yang dikembangkan mampu menjelaskan pengaruh antar variabel laten. Pengujian terhadap model struktural dilakukan melalui dua pengujian yaitu koefisien determinasi (*Coefficient of Determination*(R2).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 5. *Output R-Square*

	R-Square	*R-Square Adjusted*
Work Life Balance (Y)	0.525	0.510

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Pengujian Quality Indexes

Setelah dilakukannya pengujian hipotesis Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah pengujian quality indexes. Dimana pengujian ini dilakukan guna melihat apakah model jalur yang dibuat termasuk dalam model jalur yang baik. Dalam pengukuran model jalur yang baik harus memenuhi syarat nilai yang sudah ditentukan yaitu NIF > 0,90 atau nilai SRMR < 0,10. Dalam penelitian ini nilai yang digunakan adalah SRMR < 0,10.

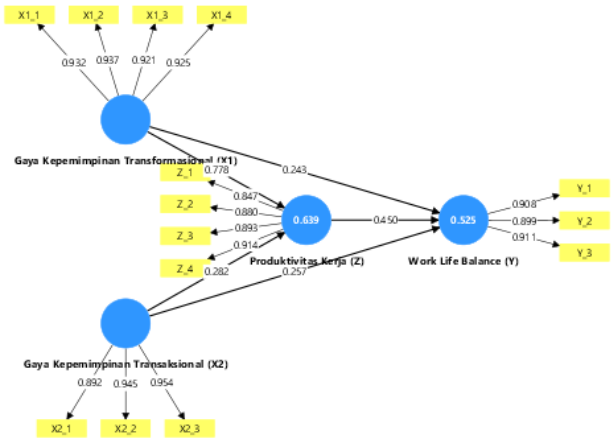
Tabel 6. *Output Quality Indexes*

	Saturated Model	*Estimated Model*
SRMR	0.049	0.049

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis (t-test) dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yang disesuaikan dengan rumusan masalah, tujuan, serta hipotesis yang telah ditetapkan. Bagian pertama membahas pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh langsung (*direct effect*), sedangkan bagian kedua berfokus pada pengujian pengaruh tidak langsung atau mediasi (*indirect effect*).



Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengaruh	T statistics (|O/STDEV|)	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Work Life Balance (Y)	2.409	**0.016**
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Produktivitas Kerja Z)	18.340	**0.000**

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2) -> Work Life Balance (Y)	2.789	**0.005**
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2) -> Produktivitas Kerja (Z)	4.655	**0.000**
Produktivitas Kerja (Z) -> Work Life Balance (Y)	4.270	**0.000**

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Work Life Balance (Y)** memiliki pengaruh signifikan. Besarnya nilai *t-statistic* untuk X1 terhadap Y adalah **2,409**, yang melebihi nilai ambang batas **1,96**, serta nilai *Probability Values (P-Values)* sebesar **0,016 < 0,05**. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap Work Life Balance karyawan sehingga hipotesis **diterima.**
2. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Z)** memiliki pengaruh signifikan. Nilai *t-statistic* sebesar **18,340** lebih besar dari 1,96, dan nilai *P-Values* sebesar **0,000 < 0,05.** Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Z) diterima.
3. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2) terhadap Work Life Balance (Y)** terbukti signifikan. Nilai *t-statistic* sebesar **2,789** lebih besar dari 1,96, dengan *P-Values* sebesar **0,005 < 0,05.** Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh **positif dan signifikan** terhadap Work Life Balance karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Work Life Balance **diterima.**
4. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Z)** memiliki pengaruh signifikan. Nilai *t-statistic* sebesar **4,655** melebihi nilai kritis 1,96, dan *P-Values* sebesar **0,000 < 0,05.** Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja diterima.
5. **Pengaruh Produktivitas Kerja (Z) terhadap Work Life Balance (Y)** terbukti memiliki pengaruh signifikan. Nilai *t-statistic* sebesar **4,270** lebih besar dari 1,96 dan nilai *P-Values* sebesar **0,000 < 0,05.** Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap Work Life Balance karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan, semakin baik pula keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Work Life Balance **diterima.**

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengaruh	T statistics (|O/STDEV|)	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Produktivitas Kerja (Z) -> Work Life Balance (Y)	4.147	**0.000**
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2) -> Produktivitas Kerja (Z) -> Work Life Balance (Y)	3.249	**0.000**

Sumber : SmartPLS 4 Tahun 2025

1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Work Life Balance (Y) melalui Produktivitas Kerja (Z)** signifikan. Artinya dalam penelitian ini Produktivitas Kerja (Z) merupakan pemediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Work Life Balance (Y). Nilai *t-statistic* sebesar **4,147** melebihi nilai kritis **1,96,** dan nilai *P-Values* sebesar **0,000 < 0,05**. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh **positif dan signifikan secara tidak langsung** antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Work Life Balance melalui Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Work Life Balance melalui Produktivitas Kerja **diterima.**
2. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2) terhadap Work Life Balance (Y) melalui Produktivitas Kerja (Z)** terbukti signifikan. Artinya dalam penelitian ini Produktivitas Kerja (Z) merupakan pemediasi Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2) terhadap Work Life Balance (Y). Nilai *t-statistic* sebesar **3,249** lebih besar dari 1,96, dan nilai *P-Values* sebesar **0,000 < 0,05.** Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh **positif dan signifikan secara tidak langsung** antara Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Work Life Balance melalui Produktivitas Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Work Life Balance melalui Produktivitas Kerja **diterima.**

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Work Life Balance pada Karyawan Milenial Sektor Pariwisata Kota Tomohon

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan bantuan SmartPLS 4, ditemukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance karyawan milenial sektor pariwisata Kota Tomohon. Temuan ini menggambarkan bahwa semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, maka semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan milenial di sektor pariwisata Kota Tomohon.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Milenial Sektor Pariwisata Kota Tomohon

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 4, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan milenial sektor pariwisata Kota Tomohon. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang berperilaku inspiratif, memberi teladan, dan memperhatikan kebutuhan bawahan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Work Life Balance Karyawan Milenial Sektor Pariwisata Kota Tomohon

Hasil pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS 4 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance. Artinya, kepemimpinan yang berbasis pada pemberian imbalan dan pengawasan kinerja juga mampu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Milenial Sektor Pariwisata Kota Tomohon

Hasil pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS 4 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya, kepemimpinan yang menekankan aturan, tanggung jawab, serta imbalan atas kinerja mampu meningkatkan hasil kerja karyawan.

Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Work Life Balance pada Karyawan Milenial Sektor Pariwisata Kota Tomohon

Hasil pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS 4 menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, semakin baik pula keseimbangan kehidupan kerja yang mereka rasakan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Work Life Balance melalui Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Milenial Sektor Pariwisata Kota Tomohon

Berdasarkan hasil uji mediasi dengan menggunakan SmartPLS 4, diketahui bahwa Produktivitas Kerja Karyawan berperan sebagai variabel intervening antara Gaya Kepemimpinan dan Work Life Balance. Artinya, penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transasksional yang efektif mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan melalui peningkatan tersebut pada akhirnya memperkuat keseimbangan kehidupan kerja (Work Life Balance).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance karyawan. Menandakan bahwa pemimpin yang inspiratif dan empatik memungkinkan karyawan menjaga keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Diukur melalui *idealized influence, inspirational motivation, intellectual consideration* memiliki rata-rata skor 5,29-5,37 (setuju) menunjukan teladan pemimpin, motivasi, dukungan kreativitas, serta perhatian individual mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, keandalan, dan sikap kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance karyawan. Diukur dari indikator menunjukkan bahwa struktur yang jelas, pemberian imbalan atas kinerja, dan mekanisme

pengawasan konsisten membanfru karyawan mencapai keseimbangan waktu, focus kerja, dan kepuasan pribadi.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan, menggambarkan bahwa pemberian penghargaan, pengawasan aktif, serta koreksi terhadap kesalahan berkontribusi pada peningkatan performa kerja karyawan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance karyawan. Melalui indikator kualitas kerja,kuantitas kerja, keandalan, dan sikap kerja, menegaskan bahwa karyawan yang produktif lebih mampu mengatur waktu dan mengelola beban kerja sehingga keseimbangan hidup dapat tercapai.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif terhadap work life balance melalui produktivitas kerja. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi..

Saran

1) Bagi Pimpinan dan Manajemen Sektor Pariwisata Kota Tomohon

Pemimpin di sektor pariwisata disarankan untuk menerapkan kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara seimbang. Pemimpin perlu menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui komunikasi terbuka, pengakuan prestasi, serta dukungan pengembangan diri, tanpa mengabaikan kejelasan aturan dan sistem penghargaan yang adil. Pendekatan ini akan membantu meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan milenial.

2) Bagi Karyawan Milenial

Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan dukungan kepemimpinan dengan mengembangkan kemampuan manajemen waktu, disiplin kerja, dan komunikasi efektif. Karyawan perlu memahami pentingnya produktivitas bukan hanya sebagai ukuran kinerja, tetapi juga sebagai sarana untuk mencapai Work Life Balance yang berkelanjutan.

3) Bagi Pemerintah Daerah dan Pelaku Industri Pariwisata

Disarankan untuk mengadakan pelatihan kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kesejahteraan karyawan, dengan menekankan pentingnya keseimbangan kerja-hidup sebagai bagian dari strategi pengelolaan pariwisata berkelanjutan.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel penelitian dengan memasukkan faktor-faktor lain seperti **budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja** agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi Work Life Balance di berbagai sektor industri.

DAFTAR PUSTAKA

Adkins, C. L. (2019). *Work-life balance: A practical guide to balancing career, family, and personal time*. Wiley, 123.

https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.10.001

Ahmad, A., & Sumartik, S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, **5**(2), 123–134. https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/4547130

Aisyah, A. N., Kurniati, E. D., & Supraptini, N. (2024). PENGARUH TIME DEMAND OF WORK, *WORK LIFE BALANCE* DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT PINNACEL APPAREL UNIT 3. *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, *7*(1), 12-24. https://ejournal.undaris.ac.id/index.php/biceser/article/view/522

Alni, R. A. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja: Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Admiration*, *5*(11), 4494-4506. https://jurnalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/1533

Anhar, R. A., Suryaningsih, A., & Fadillah, R. N. P. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, *3*(1), 233-243. https://www.researchgate.net/publication/386522668_Pengaruh_Fleksibilitas_Jam_Kerja_dan_Work_Life_Balance_terhadap_Peningkatan_Produktivitas_Karyawan_Gen_Z

Armansyah. (2022). *Kepemimpinan transformasional, transaksional dan motivasi kerja*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka. https://books.google.co.id/books?id=UDB-EAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

BPS (2023). *Data Statistik Angkatan Kerja 2023*.

https://www.bps.go.id/id

Cuk Jaka, P. (2025). *Buku Ajar Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Deepublish.

http://eprints.unwahas.ac.id/4185/1/BUKU%20AJAR%20PENGANTAR%20MANAJEMEN%20SDM.pdf

Danim, S. (dalam Shalahuddin). (2015). Kepemimpinan transformasional. *Jurnal Sosial Politik dan Humaniora*, 5(2), 49–58. https://media.neliti.com/media/publications/56599-karakteristik-kepemimpinan-transformasio-b098bfa9.pdf?utm_source

Dhaniswari, N. M. P., & Sudarnice, S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *7*(1). https://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/index/install

Dionysia Okta Suryaningtyas, & Achmad Fauzi. (2024). Studi Literatur Faktor Determinan Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Gen Z Di Beberapa Sektor Perusahaan Di Indonesia. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis, 4(2), 44–53.

https://doi.org/10.56127/jaman.v4i2.1598

Dong, B. (2023). A Systematic Review of the Transactional Leadership Literature and Future Outlook. *Academic Journal of Management and Social Sciences*, 2(3), 21–25.

https://pdfs.semanticscholar.org/8158/5768e874415ebf8b69fee2520929c0 e283cb.pdf

Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (produktivitas kerja)*.

Guepedia.https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=03FMEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=buku+produktivitas+kerja+karyawan&ots=AsEKfshnfw&sig=J253kfhR-WFzhYwywjyFd9rJtg&redir_esc=y#v=onepage&q=buku%20produktivitas%20kerja%20karyawan&f=false

Handayani, S., Suharnomo, & Rahardja, E. (2022). Transactional leadership, well- being support, OCB-altruism, and employee performance: Testing their relationship. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 23(2), 27–38. https://www.reaser.eu/ojs/ojs-3.1.2-1/index.php/REASER/article/download/222/93

Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan resiliensi organisasi: Sebuah studi literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 143–148. https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483:contentReference[oaicite:3]{index=3}

Hutagalung, A. R. (2021). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan*. Universitas Medan Area.

https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1131/5/128600379_%20 File%205.pdf

Idrus, S., Ruhana, F., & Amalia, M. R. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89. https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879

Ingarianti, T., & Mahardika, A. A. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Social Studies*. Collabryzk Journal for ScientificStudies

https://journal.collabryzk.com/index.php/cjss/article/view/8

Irfan, M. A., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *11*(3),633-643.

https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/49858

Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan Spss. https://osf.io/preprints/v9j52/

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://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4874

Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan *work life balance* terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *SIBATIK JOURNAL:*

Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, *1*(10), 2301-2318.

https://www.publish.ojs- indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/340

Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish. https://www.scribd.com/document/597886624/buku-msdm-larasati

Latiep, I. F. (2023). Creating *work life balance* and burnout prevention to keep employee satisfaction. *Journal of Entrepreneur, Business and Management*, *1*(1). https://journal.amkop.id/jebm/article/view/4

Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, *1*(1), 1-16. https://journal.collabryzk.com/index.php/cjss/article/view/8

Mansour, N., & Vadell, L. M. B. (2024). *Artificial Intelligence, Digitalization and Regulation.* Springer https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031- 67531-7

McKinsey & Company (2023). What is Gen Z?. https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is- gen-z#/

Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh *Work life balance*, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *10*(3), 353-364.

https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/41589

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications, 35. https://www.amazon.com/Leadership-Practice-Peter-G- Northouse/dp/1506362311

Putra, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, *5*(2), 40-

47. http://jameb.stimlasharanjaya.ac.id/index.php/JAMEB/article/view/124

Qoim, Z., Askafi, E., & Talkah, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Di IAIN Kediri. *Otonomi*, *23*(2), 321-335. https://ejournal.uniska- kediri.ac.id/index.php/otonomi/article/view/4443

Safria, D. (2022). Pengaruh *Work life balance*, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organ-isasi Terhadap Employee Engagement dalam Membentuk Kinerja Pada Karyawan Generasi Y. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*,*8*(2), 53-64.

https://www.researchgate.net/publication/364503198_Pengaruh_Work_Life_Balance_Kepemimpinan_Transformasional_dan_Budaya_Organ-isasi_Terhadap_Employee_Engagement_dalam_Membentuk_Kinerja_Pada_Karyawan_Generasi_Y

Sugiyono, (2021). Metode penelitian pendidikan. Alfabeta CV. https://www.scribd.com/document/709919745/metode-penelitian- pendidikan-sugiyono-2021

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. https://repository.teknokrat.ac.id/3450/5/daftar_pustaka17411178.pdf

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=OhZNDwAAQBAJ&redir_esc=y

Syaifullah, M. (2022). Manajemen sumber daya manusia bahasa Arab. *Ihtimam: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab*, 5(1), 74-88. https://journal.staimsyk.ac.id/index.php/ihtimam/article/view/380

Wardani, L. K. (2022). *Meningkatkan Mutu Sekolah dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Surabaya: Penerbit NEM. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=nl5oEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=buku++kepemimpinan+transformasional&ots=VAEScVktPe&sig=Uk1tf-VvC7wxRMdDmaceQ3apNns&redir_esc=y#v=onepage&q=buku%20%20kepemimpinan%20transformasional&f=false

Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-life balance para pekerja buruh*. Penerbit NEM.

https://books.google.co.id/books?id=g7I2EAAAQBAJ&redir_esc=y