

SKRIPSI
PENGARUH *MULTITASKING* DAN *TRANSFORMATIONAL*
***LEADERSHIP* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* PADA**
KARYAWAN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS UNIVERSITAS
TARUMANAGARA KAMPUS II



DIAJUKAN OLEH
KELLY PADMADEVI
115219202

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024

SKRIPSI
PENGARUH *MULTITASKING* DAN *TRANSFORMATIONAL*
***LEADERSHIP* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* PADA**
KARYAWAN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS UNIVERSITAS
TARUMANAGARA KAMPUS II



DIAJUKAN OLEH
KELLY PADMADEVI
115219202

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Kelly Padmadevi
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115219202
Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 22 November 2024



Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Kelly Padmadevi
NIM : 115219202
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia (SDM)
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Multitasking* Dan *Transformational Leadership* Terhadap *Work Performance* Pada Karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II

Jakarta. 15 November 2024

Pembimbing.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ronnie Resdianto Masman', with a stylized flourish at the end.

(Dr. Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Kelly Padmadevi
NIM : 115219202
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Multitasking* dan *Transformational Leadership* Terhadap *Work Performance* Pada Karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Sarwo Edy Handoyo SE., M.M.
2. Anggota Penguji : - Drs. M. Tony Nawawi M.M.
- Dr Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A.,
M.M

Jakarta, 18 Desember 2024

Pembimbing,



(Dr Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M)

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- A) KELLY PADMADEVI (115219202)
- B) PENGARUH MULTITASKING DAN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP WORK PERFORMANCE PADA KARYAWAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA KAMPUS II
- C) XIV + 75 Halaman, 14 Tabel, 1 Gambar, 4 Lampiran
- D) ABSTRAK : Semakin berkembangnya zaman, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dengan tuntutan pekerjaan yang kompleks dan dinamis. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work performance* seperti *leadership* dan *multitasking* harus menjadi perhatian utama perusahaan. *Multitasking* dapat meningkatkan kesalahan dan berdampak negatif pada *work performance* walau penting dalam lingkungan kerja yang dinamis. Sedangkan *transformational leadership* dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung untuk karyawannya dan dapat memfasilitasi pengembangan diri karyawannya sehingga *work performance* dapat meningkat. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh *multitasking* dan *transformational leadership* terhadap pada karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus 2. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner skala Interval 1-5 untuk pengumpulan data. penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS untuk mengolah dan menguji data. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *multitasking* memiliki tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work performance* karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus 2. Sedangkan, *transformational leadership* juga memiliki tidak pengaruh yang signifikan terhadap *work performance* karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis universitas Tarumanaga Kampus 2.
- Kata Kunci:** *Multitasking, Transformational Leadership, Work Performance*
- E) DAFTAR PUSTAKA : 37 (1990-2024)
- F) Dr. Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- A) KELLY PADMADEVI (115219202)
- B) *THE INFLUENCE OF MULTITASKING AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS, TARUMANAGARA UNIVERSITY CAMPUS II*
- C) XIV + 75 Pages, 14 Table, 1 Images, 4 attachments
- D) **ABSTRACT :** *As time progresses, the competition for obtaining jobs becomes increasingly intense, with complex and dynamic job demands. Factors that influence work performance, such as leadership and multitasking, should be a primary concern for companies. Multitasking can increase errors and negatively impact work performance, even though it is important in a dynamic work environment. On the other hand, transformational leadership can create a more supportive work environment for employees and facilitate their personal development, thereby improving work performance. This research aims to determine whether there is an influence of multitasking and transformational leadership on the employees of the Faculty of Economics & Business at Tarumanagara University Campus 2. The research method used is quantitative, with a 1-5 interval scale questionnaire for data collection. This study utilizes the SPSS application to process and test the data. From this research, it can be concluded that multitasking does not have a significant effect on the work performance of employees at the Faculty of Economics & Business at Tarumanagara University Campus 2. Meanwhile, transformational leadership also does not have a significant effect on the work performance of employees at the Faculty of Economics & Business at Tarumanagara University Campus 2.*
Keywords: *Multitasking, Transformational Leadership, Work Performance*
- E) REFERENCE LIST : 37 (1990-2024)
- F) Dr. Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

MOTTO

“Even if you fall, get up again. Only one ray of light. Will shines on us, so it’s okay”
– It’s Okay, by Treasure

“Live the life the way you were born” – Jay, Enhypen

“we live only once, so use it wisely and be happy in this life”

PERSEMBAHAN

Dengan puji dan syukur , saya persembahkan skripsi saya kepada orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dan doanya tanpa henti. Kepada dosen dan teman-teman yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan juga bimbingan selama proses penyusunan skripsi ini. Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara tempat penulis mengali ilmu. Dan kepada seluruh pembaca yang sudah meluangkan waktu untuk membaca penelitian ini, saya harap dengan penelitian ini dapat menambah wawasan yang dapat berguna bagi para pembaca.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini untuk memenuhi syarat kelulusan. Skripsi ini penulis harapkan dapat menjadi sarana dan wadah untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dan bahan penelitian lanjutan mengenai “Pengaruh *Multitasking* dan *Transformational Leadership* Terhadap *Work Performance* Pada Karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II”.

Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang sudah memberikan bimbingan dan dukungannya kepada penulis, diantara-Nya kepada :

1. Bapak Dr. Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M. selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta motivasi yang melimpah selama proses penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen, staf administrasi, dan seluruh staf Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membantu penulis dalam mendidik dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada penulis.
5. Bapak Hadi Sutanto dan Ibu Bong Tjhiu Khiun selaku orang tua penulis, dan Kevin Hadinata selaku kakak penulis yang selalu memberikan dukungan dan doanya kepada penulis.
6. Kyla Madeline Njauw, Happy Visiera Chen, Silviana Sagita, Elvaretta Ivana Telaumbanua, Angel Vanessi, Herawati, Bryan Nicholas, Nicholas Krisna, dan

masih banyak lainnya yang sudah memberikan dukungannya kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini dan selalu mendengarkan keluhan kesah penulis.

7. Kepada teman-teman magang penulis, Firliane dan Rachel, yang menemani dan mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Harapan penulis atas skripsi ini untuk dapat memberikan manfaat seperti menambah wawasan dan memperluas pengetahuan kepada para pembaca mengenai “Pengaruh *Multitasking* dan *Transformational Leadership* Terhadap *Work Performance* Pada Karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II”, serta dapat menjadi sarana untuk edukasi bagi para pembaca.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	X
DAFTAR TABEL	XIII
DAFTAR GAMBAR.....	XIV
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah.....	3
3. Batasan Masalah	3
4. Rumusan Masalah.....	4
B. Tujuan dan manfaat	4
1. Tujuan	4
2. Manfaat	4
BAB II	6
LANDASAN TEORI	6
A. Gambaran Umum Teori.....	6
B. Definisi Konseptual Variabel	7
1. <i>Work performance</i>	7
2. <i>Multitasking</i>	8
3. <i>Transformational Leadership</i>	9

C. Kaitan Antar Variabel.....	21
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	22
BAB III.....	24
METODE PENELITIAN.....	24
A. Desain Penelitian.....	24
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	24
1. Populasi	24
2. Teknik Pemilihan Sampel	25
3. Ukuran Sampel.....	26
C. Operasionalisasi Variabel dan Indikator	26
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	28
1. Uji Validitas	28
2. Uji Reliabilitas	29
E. Analisis Data.....	29
BAB IV	31
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Karakteristik Responden	31
B. Statistik Deskriptif.....	32
C. Hasil Uji Instrumen	33
1. Hasil Uji Validitas.....	33
2. Uji Reliabilitas	37
D. Hasil Uji Asumsi Klasik Analisis Data.....	37
1. Uji Normalitas	37

2. Uji Multikolinearitas.....	38
3. Uji Heteroskedastisitas	39
4. Uji Autokorelasi	40
E. Hasil Analisis Data.....	41
F. Pembahasan.....	44
BAB V	50
KESIMPULAN DAN SARAN	50
A. Kesimpulan.....	50
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA.....	52
Lampiran	57
Pertanyaan Kuesioner	58
Data Responden.....	65
HALAMAN PERBAIKAN SKRIPSI.....	76
Riwayat Hidup Penulis	79
Hasil Tes Plagiarisme (<i>Turnitin</i>).....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 <i>Literature Review</i>	11
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	31
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif.....	32
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	33
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas.....	38
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	38
Tabel 4.7 Hasil <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	39
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	40
Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi.....	40
Tabel 4.10 Hasil Uji T Variabel <i>Multitasking</i>	41
Tabel 4.11 Hasil Uji T Variabel <i>Transformational Leadership</i>	41
Tabel 4.12 Hasil Uji F Variabel <i>Multitasking</i>	42
Tabel 4.13 Hasil Uji F Variabel <i>Transformational Leadership</i>	43
Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi Hipotesis.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	22
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Semakin berkembangnya zaman, semakin ketat pula persaingan untuk mendapatkan pekerjaan. Dimana, pada zaman yang sudah modern ini tuntutan pekerjaan semakin kompleks dan dinamis, sehingga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work performance* harus menjadi perhatian utama bagi perusahaan. Pekerja dengan kinerja yang bagus dapat memudahkan pemimpinnya untuk mengarahkan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan dan dengan adanya pekerja yang berkualitas diharapkan dapat mendorong *competitive advantage* perusahaan (Suryani, N. K., 2020). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *work performance* seperti cara kepemimpinan dan cara pekerja tersebut menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola dan memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan *work performance* pekerjanya.

Kemampuan seorang pekerja untuk mengerjakan beberapa pekerjaan atau tugas sekaligus dalam satu waktu atau yang biasa dikenal sebagai multitasking merupakan keterampilan yang cukup penting bagi pekerja di dalam lingkungan kerja yang dinamis. Namun, tidak sedikit penelitian yang menyebutkan bahwa kemampuan multitasking ini dapat meningkatkan kesalahan dalam mengerjakan tugas yang dimana dapat memberikan dampak yang negatif kepada *work performance* kinerja. Salah satu contoh peneliti yang mengungkapkan hal tersebut adalah M.

Marchewka et al (2020), yang dimana mereka mengungkapkan bahwa pekerja yang melakukan *multitasking* namun berada dibawah tekanan waktu dapat menyebabkan work performance yang buruk.

Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *work performance* yaitu seperti *leadership*. Salah satu jenis dari *leadership* ini adalah *transformational leadership*. *Transformational leadership* ini merupakan gaya kepemimpinan yang dinamis, yang dimana pemimpin menciptakan perspektif terhadap peluang potensial untuk pekerjaanya dan juga untuk mengembangkan perubahan, budaya, dan juga untuk merancang strategi untuk menggunakan energi dan sumber daya yang tersedia dengan efisien (Avarsin et al, 2012). Pemimpin yang menggunakan gaya *transformational leadership* ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung untuk pekerjaanya dan juga dapat memfasilitasi pengembangan diri sehingga *work performance* dari pekerjaanya dapat meningkat.

Penelitian ini dilakukan karena adanya fenomena yang ditemukan pada penelitian terdahulu seperti dilansir dari PPM School of Management, “Berdasarkan informasi dari American Psychological Association, diketahui bahwa kamu bisa kehilangan 40% dari produktivitas jika melakukan banyak pekerjaan sekaligus dalam satu waktu”. Selanjutnya didalam penelitian yang dilakukan oleh Fadlin dan Musoli (2024), menyatakan bahwa hanya 25,4% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan *transformational* dan supervisi akademik dan 74,6% adalah faktor lain diluar model tersebut berkontribusi pada kinerja yang rendah. Ketidakjelasan dalam komunikasi dan ekspektasi kerja sering membuat karyawan merasa tidak memiliki arah yang jelas, yang dapat menurunkan motivasi dan produktivitas mereka.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh *multitasking* dan *transformational leadership* terhadap *work performance* pada karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara di kampus 2. Dengan memahami hubungan antara *multitasking* dan *transformational leadership*, dapat memberikan wawasan mengenai cara untuk meningkatkan *work performance* di lingkungan akademis.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembahasan dari latar belakang diatas dan literatur dari beberapa jurnal, peneliti menemukan beberapa permasalahan utama mengenai pengaruh *multitasking* dan *transformational leadership* terhadap *work performance*.

- a. Pekerjaan yang dilakukan dengan *multitasking* dengan pekerja yang dibawah tekanan waktu dapat menyebabkan penurunan *work performance*.
- b. Dalam beberapa penelitian, *transformational leadership* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work performance*, yang dimana dalam beberapa penelitian mengungkapkan bahwa hal tersebut tergantung dari variabel mediasi seperti *work engagement*.

3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini bermaksud untuk membatasi lingkup penelitian yang akan diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan *multitasking* dan *transformational leadership* sebagai variabel independen dan *work performance* sebagai variabel dependen untuk membatasi variabelnya. Dan juga peneliti menggunakan 38 karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II sebagai sampel dari penelitian ini.

4. Rumusan Masalah

- a. Apakah *multitasking* memiliki pengaruh terhadap *work performance* karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II?
- b. Apakah *transformational leadership* memiliki pengaruh terhadap *work performance* karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II?

B. Tujuan dan manfaat

1. Tujuan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui adanya pengaruh *multitasking* terhadap *work performance* di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II.
- b. Untuk mengetahui adanya pengaruh *transformational leadership* terhadap *work performance* di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara Kampus II.

2. Manfaat

Bagi Mahasiswa :

- a. Membantu mahasiswa untuk menambah wawasan yang mendalam mengenai *multitasking* dan *transformational leadership* dapat mempengaruhi *work performance* mereka pada saat berada di dunia kerja.
- b. Membantu mahasiswa untuk mengetahui dampak yang dihasilkan dari *multitasking* dan *transformational leadership* terhadap *work performance* mereka pada saat berada di dunia kerja sehingga mereka dapat mengembangkan strategi

manajemen untuk meningkatkan kinerjanya dengan lebih efektif di kedepannya.

- c. Menjadi sarana bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilannya sebagai persiapan untuk masuk ke dalam dunia kerja

Bagi Dosen :

- a. Menambah wawasan terhadap bagaimana *multitasking* dan *transformational leadership* dapat mempengaruhi *work performance*.
- b. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai seberapa pentingnya *multitasking* dan *transformational leadership* terhadap *work performance*

Bagi Masyarakat/Perusahaan :

- a. Memberikan masukan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan terutama yang berkaitan dengan *multitasking* dan *transformational leadership* dapat berpengaruh terhadap *work performance* pekerjaannya sehingga dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi manajemen yang lebih efektif untuk mencapai tujuannya.
- b. Memberikan pemahaman sehingga perusahaan dapat memahami bagaimana *multitasking* dan *transformational leadership* dapat mempengaruhi kesehatan mental, fisik, dan kesejahteraan pekerjaannya sehingga perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvarez-Risco, A., Estrada-Merino, A., Anderson-Seminario, M. d. l. M., Mlodzianowska, S., García-Ibarra, V., Villagomez-Buele, C., & Carvache-Franco, M.. (2020). *Multitasking behavior in online classrooms and academic performance: case of university students in Ecuador during COVID-19 outbreak*. Interactive Technology and Smart Education, Vol. 18 No. 3, p. 422-434.
- Arini, D. P. (2020). Multitasking Sebagai Gaya Hidup, Apakah Dapat Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 4(1), 35-42.
- Aswad, Roni, Adi Rahmat, & Fahmi Oemar. (2023). *Pengaruh Transformasional leadership Terhadap Employee performance: Peran Mediasi Job satisfaction*. Jurnal Komunitas Sains Manajemen Vol. 2 No. 3
- Avarsin, S. Maleki, Hosseini Nasab, D, & Vafaju, M. (2012). *Investigating the relationship between emotional intelligence and transformational leadership style of heads of departments in 13th district in Shiraz Azad University*. Journal of Educational Science, 5(18), p. 43
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformational dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2(1), 8-17
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 1, p. 687-732. Consulting Psychologists Press.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2013). *Research Methods in Education*. New York: Routledge.

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Crews, Derek E. & Russ, Molly J.. (2020). *The impact of individual differences on multitasking ability*. International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 69 No. 6, p. 1301-1319.
- Dougherty, W. J., & Pfaltzgraff, R. L. (1990). *Theoretical Foundations of Social Psychology*. New York: Wiley.
- Fadlin & Musoli. (2024). *Penaruh Kepemimpinan Transformational dan Supervisi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Gamping*. Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol. 2, p. 1107-1115.
- Fahy, A., McCartney, S., Fu, N., & Roche, J. (2024). *Investigating the indirect impact of transformational leadership on performance and work alienation: evidence from school principals navigating COVID-19*. Leadership & Organization Development Journal, Vol. 45 No. 5, p. 877-898.
- Farnham, Martin & Emma Hutchinson. (2011). *The Effect of Multiskilling on Labor Productivity, Product Quality, and Financial Performance*. Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms Vol. 12, Emerald Group Publishing Limited, Leeds, p. 35-62
- Fatmawati, E. (2017). *Media Multitasking di era digital natives*. Jurnal: Media Pustakawan, 24(2).
- Fernando, P.B.D. & A.K.L. Jayawardana. (2024). *Impact of individual focused transformational leadership on individual work performance: mediating role of work engagement and moderating role of regulatory focus*. Leadership & Organization Development Journal, Vol. 45 No. 3, p. 512-525.
- Glorianismus, F. Y. et al. (2023). *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Gemilang Prima*. Humantech : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia, Vol. 2 No. 8, p. 1844-1849.
- Han, Seung-Hyun, Eunjung Grace Oh, & Seung “Pil” Kang. (2020). *The link between transformational leadership and work-related performance: moderated-*

- mediating roles of meaningfulness and job characteristics*. Leadership & Organization Development Journal, Vol. 41 No. 4, p. 519-533.
- Handayani, Putri, et al (2023). *Kepemimpinan Transformasional*. Jurnal Manajemen Kratif dan Inovasi, 1(3), 84-101.
- Hasanatain, A., & Verawati, D. M. (2022). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taqwa Mulia Wisata*. Jurnal Al-Multazim, 2(2), 199-210.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- Iftadi, Nisrina Hanun. (2022). *Mengenal Work Performance*. binus.ac.id. Retrieved from <https://binus.ac.id/binusian-journey/2022/09/30/mengenal-work-performance/>
- Insyara, Tasya Rania. (2022). *Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Job Performance Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 10 No. 2, p. 510-522.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2019). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2, 176-177
- Kaufman, S. B., & Baer, J. (2012). *The Multitasking Preference Inventory: Toward an Improved Measure of Individual Differences in Polychronicity*. Psychology of Popular Media Culture, 1(3), 173-186.
- Korejan, M. Moradi & Hasan Shahbazi (2016). *An analysis of the transformational leadership theory*. Journal of Fundamental and Applied Sciences, 8(3):452
- Kotler, P., Keller, K. L., Manceau, D., & Hemonnet, A. (2019). *Marketing Management*. Nouveaux Horizons
- López-Cabarcos, M. Á., & Rodríguez, C. (2019). *The impact of transformational leadership on individual performance: the mediating role of work engagement*. Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 35 No. 3, p 195-205.
- Marchewka, Malgorzata, et al. (2020). *Multitasking Effects on Individual Performance: An Experimental Eye-Tracking Study*. European Research Studies Journal, Vol XXXIII, Issue 1, pp. 107-116

- Marendha, G. A. (2016). *Hubungan Multitasking Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: Mahasiswa ITS Surabaya)*. Institut Teknologi Sepuluh Nopember
- Poposki, Elizabeth M. & Oswald, Frederick L. (2010). *The Multitasking Preference Inventory: Toward an Improved Measure of Individual difference in Polychronicity*. Human Performance, 23:247-264.
- SoM, PPM (2023). *Ternyata Ini Lho Dampak Negatif Multitasking Bagi Pelajar*. Ppmschool.ac.id. Retrieved from <https://ppmschool.ac.id/dampak-multitasking/>
- Pradhan, S., & Pradhan, R. K. (2016). *Transformational leadership and job outcomes: The mediating role of meaningful work*. Global Business Review, 17(3), 173S-185S
- Pradhan, S., & Pradhan, R. K. (2019). *Transformational Leadership and Job Outcomes: The Mediating Role of Meaningful Work*. Global Business Review 17(3S) 173S-185S.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabar, R. (2021). *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), Vol. 4 No. 3
- Rangkuti, M. (2018). *Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia*. International Journal of Research Studies in Psychology, Vol. 7 No. 2, p. 101-112.
- Rao, A.S. & Kareem Abdul, W. (2015). *Impact of transformational leadership on team performance: an empirical study in UAE*. Measuring Business Excellence, Vol. 19 No. 4, pp. 30-56.
- Rubinstein, J. S., Meyer, D. E., & Evans, J. E. (2001). *Executive Control of Cognitive Processes in Task Switching*. Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance, 27(4), 763-797
- Salvucci, D. D. & Taatgen, N. A. (2008). *Threaded Cognition: An Integrated Theory of Concurrent Multitasking*. Psychology Review, Vol. 115 No. 1, p. 101-130

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Shalahuddin. *Karakteristik Kepemimpinan Transformational*. Media.neliti.com. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/56599-karakteristik-kepemimpinan-transformasio-b098bfa9.pdf>
- Sinaga, N. A., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). *Konsep Kepemimpinan Transformasional*. Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia, 1(7), 840-846.
- Suryani, N. K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Vila-Vazquez, G., et al. (2024). *How transformational leadership shapes employee task performance? A sequential mediation model*. Leadership & Organization Development Journal, Vol. 45 No. 7, pp. 1122-1141.
- Yang, Jianfeng; Xie, Peng; & Ming, Xiaodong. (2023). *The influence of multitasking on creative work involvement: a conservation of resources perspective*. Journal of Managerial Psychology, Vol. 38 No. 5, pp. 305-318.