

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN KUNINGAN

Ajat Darajat<sup>1</sup>, Ila Nurul Haidah<sup>2</sup>, Ellin Herlina<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Cirebon, Indonesia  
Email: <sup>1</sup>ajatdarajat91@gmail.com, <sup>3</sup>ellinherlina@stiecirebon.ac.id

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, dan motivasi baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode survey dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan berjumlah 54 orang. Semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis melalui regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional, dan motivasi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. **Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kinerja Pegawai.**

### ABSTRACT

*The aim of this research is to determine the influence of transformational leadership and motivation both simultaneously and partially on the performance of employees of the Regional Revenue Management Agency of Kuningan Regency. The research method used is a survey method with a descriptive verification approach. The research population was all 54 employees of the Regional Revenue Management Agency of Kuningan Regency. All populations were used as research samples using saturated sampling techniques. The data collection technique uses a questionnaire which is analyzed through multiple linear regression. Based on the research results, it can be seen that there is a simultaneous and significant influence of transformational leadership, and motivation on employee performance, transformational leadership has a positive and significant influence on employee performance, and motivation has a positive and significant influence on employee performance.*

**Keywords: Transformational Leadership, Motivation, and Employee Performance**

### Article History

Received: September 2024  
Reviewed: September 2024  
Published: September 2024

Plagiarism Checker No 234  
Prefix DOI : Prefix DOI :  
10.8734/Musytari.v1i2.365

**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

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam keberhasilan program kerja, mengingat kualitas SDM adalah kunci untuk keunggulan organisasi. Perencanaan SDM yang efektif diperlukan untuk mencapai hasil optimal dalam pelaksanaan program kerja, sehingga pegawai diharapkan menunjukkan kinerja yang baik untuk mendukung kesuksesan organisasi (Syaifora, 2019).

Kinerja adalah faktor penting dalam pengembangan organisasi yang efektif dan efisien. Penilaian kinerja yang dilakukan organisasi mencerminkan pemanfaatan SDM secara optimal. Kinerja pegawai dinilai berdasarkan hasil kerja selama periode tertentu yang dibandingkan dengan standar atau sasaran yang telah ditentukan (Sawa, 2019). Kinerja mencakup hasil kerja yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan komitmen pegawai, serta faktor-faktor seperti kualitas, kuantitas, konsistensi, kerja sama, dan sikap (Mangkunegara, 2017; Susanto, 2021).

Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Kuningan, yang berfungsi membantu Bupati dalam urusan pendapatan daerah, memerlukan pegawai dengan kinerja optimal untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (BAPPENDA Kabupaten Kuningan, 2023). Namun, studi pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Kuningan masih kurang optimal, dengan masalah seperti keterlambatan pekerjaan, penumpukan tugas, kurangnya motivasi dalam meningkatkan keterampilan, serta kerjasama dan kepatuhan yang tidak memadai. Hal ini tercermin dalam hasil penilaian kerja pegawai dari tahun 2018-2022.

Penurunan hasil penilaian kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Kuningan menunjukkan adanya kurang optimalnya kinerja pegawai, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai dengan memotivasi mereka untuk meningkatkan kualitas kerja dan fokus pada kepentingan kelompok (Deddy, 2022). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja, meskipun ada juga studi yang mengindikasikan sebaliknya (Arman et al., 2019; Rozi, 2019; Syaifora, 2019; Anam & Mukaffi, 2020; Farisi & Paramita, 2020; Susanto, 2021; Deddy, 2022; Sawa, 2019).

Motivasi kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena dorongan untuk bertindak dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja serta kreativitas (Syaifora, 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, meskipun ada juga penelitian yang tidak menemukan pengaruh signifikan (Arman et al., 2019; Pratama, 2019; Rozi, 2019; Syaifora, 2019; Anam & Mukaffi, 2020; Farisi & Paramita, 2020; Susanto, 2021; Sawa, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh simultan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BAPPENDA Kabupaten Kuningan, serta pengaruh masing-masing faktor secara individu. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi BAPPENDA, pihak terkait, serta penulis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM.

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar meningkatkan kesadaran akan pentingnya hasil kerja, mengutamakan kepentingan kelompok, dan memenuhi kebutuhan pribadi dengan cara yang lebih tinggi untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Pemimpin transformasional menginspirasi dan memberdayakan anggota tim untuk melampaui status quo, memperluas kepentingan mereka, dan menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi (Deddy,

2022; Bass dalam Harsoyo, 2022; O'Leary dalam Harsoyo, 2022). Dengan memperhatikan kebutuhan pengembangan diri bawahan dan membantu mereka melihat isu-isu dengan cara baru, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan bawahan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka (Robbins & Judge, 2017).

Motivasi, yang berasal dari bahasa Latin 'movere' yang berarti dorongan atau gerakan, merujuk pada penggunaan energi dan potensi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Secara fundamental, manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, namun motivasi bervariasi antar individu dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Motivasi adalah dorongan mental yang menyebabkan seseorang bekerja sama, bekerja secara efektif, dan menggabungkan upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019). Hal ini mencerminkan interaksi antara individu dengan situasi serta proses psikologis yang mendorong perilaku atau tindakan (Robbins & Judge, 2017; Yuniarsih, 2015). Dengan demikian, motivasi adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi, karena mempengaruhi tingkat aktivitas dan kreativitas karyawan serta menentukan keberhasilan perusahaan.

Kinerja pegawai mencerminkan hasil yang dicapai seseorang dalam pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan dianggap baik jika melebihi standar tersebut. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai dapat diukur melalui lima dimensi: kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, kerja sama, dan sikap pegawai, dengan indikator seperti ketepatan hasil kerja, kemampuan dalam mencapai kualitas, kesesuaian perencanaan, peningkatan keterampilan, kemauan membantu, dan ketaatan pada peraturan. Selain itu, Edison et al. (2017) menambahkan bahwa kinerja juga dapat diukur melalui empat dimensi: target, kualitas, waktu, dan taat asas, dengan indikator yang meliputi fokus pada pencapaian target, kepuasan atas kualitas, ketepatan waktu, dan transparansi. Oleh karena itu, kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dievaluasi melalui berbagai dimensi dan indikator yang menggambarkan hasil kerja secara menyeluruh.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian secara umum adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu, dan dalam penelitian ini digunakan metode survey dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Metode survey melibatkan penggunaan kuesioner untuk mengumpulkan data dari sampel yang diambil dari populasi, baik besar maupun kecil, untuk mempelajari kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, baik sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2020). Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini berfungsi untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan secara akurat tanpa membuat generalisasi, sedangkan pendekatan verifikatif bertujuan untuk memeriksa kebenaran dan menguji metode dengan mengatasi masalah serupa di tempat lain (Sugiyono, 2020).

Penggunaan metode survey dengan pendekatan deskriptif verifikatif bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui kuesioner, sehingga dapat ditentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Dengan cara ini, penelitian dapat mengidentifikasi hubungan dan dampak dari variabel yang diteliti secara lebih mendalam dan akurat, memberikan gambaran yang jelas mengenai hasil yang diperoleh.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan, berjumlah 54 orang (Sugiyono, 2020). Sampel diambil dengan teknik total sampling, di mana jumlah sampel sama dengan populasi, yaitu 54 orang pegawai tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelitian lapangan dengan

menggunakan kuesioner, yang berisi pertanyaan terstruktur baik tertutup maupun terbuka, untuk mengumpulkan data primer (Sugiyono, 2020). Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), di mana jawaban sangat setuju diberi skor 5 dan seterusnya hingga sangat tidak setuju diberi skor 1.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan melibatkan 54 responden. Berdasarkan jenis kelamin, 52% responden adalah laki-laki. Dari segi umur, mayoritas responden berusia 36-45 tahun, mencapai 41%. Dalam hal pendidikan, 70% responden memiliki gelar Sarjana. Sementara itu, 48% responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

Data penelitian terdiri dari kuesioner dan rasio keuangan. Kuesioner menghasilkan data ordinal yang perlu diubah menjadi data interval untuk analisis lebih lanjut, menggunakan metode interval berurutan (Method of Successive Interval / MSI). Hasil transformasi ini mengubah skala ordinal menjadi skala interval dengan MSI.

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data berdistribusi normal, yang penting untuk memilih uji statistik yang tepat. Uji statistik parametrik memerlukan data yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan perangkat lunak SPSS 23.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	N	54
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37579818
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.822
Asymp. Sig. (2-tailed)		.509

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber : Output SPSS*

Dari tabel di atas diperoleh hasil bahwa seluruh tingkat signifikansi pada variabel – variabel penelitian adalah terdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari nilai asymp. Sig. (2-Tailed) sebesar  $0.509 > 0.05$  Hal ini menunjukkan sampel penelitian berdistribusi secara **normal**, sehingga bisa dilanjutkan untuk melakukan analisis berikutnya.

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**  
*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829a	.687	.668	3.1053

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan data dianalisis menggunakan SPSS Version 25. Tabel 4.2 menunjukkan nilai VIF untuk ketiga variabel bebas—kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi—masing-masing sebesar 1,611; 2,105; dan 2,236, yang semuanya lebih kecil dari 10, menandakan tidak adanya masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antara pengamatan, dengan deteksi melalui pola pada grafik scatterplot dalam SPSS Version 25.

Uji parsial pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi secara masing-masing terhadap kinerja pegawai. Hasil olah data dengan menggunakan program aplikasi *SPSS Vertion 25* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Pengujian Secara Parsial**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.344	3.665		.640	.525
Kepemimpinan Transformasional	.437	.120	.367	3.653	.001
Motivasi	.156	.073	.247	2.152	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS

Uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai, yang merupakan hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan dan motivasi. Menurut Ratnamiasih & Warenih (2014), kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting untuk mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien, dan baik kepemimpinan transformasional maupun motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja ini.

Kepemimpinan transformasional, yang melibatkan kemampuan pemimpin untuk memotivasi bawahannya dengan menekankan pentingnya hasil kerja dan meningkatkan kualitas hidup mereka, terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Islamiati et al. (2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat membawa perubahan signifikan pada kinerja pegawai, dan hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan hal yang sama.

Semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin meningkat kinerja pegawai, seperti yang dijelaskan oleh Rivai (2020), Islamiati et al. (2023), Data & Tafsir (2019), dan Darmadi et al. (2024).

Motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sebagaimana diungkapkan oleh Susanto (2021) dalam penelitiannya tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang optimal, seperti perhatian dari atasan, tunjangan, bonus, dan jaminan pekerjaan, dapat meningkatkan semangat dan prestasi pegawai. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan jawaban positif terkait motivasi, mengindikasikan bahwa motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variasi dalam kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh perubahan dalam kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin tinggi kinerja pegawai, dan sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan transformasional, semakin rendah kinerja pegawai.

Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan. Peningkatan motivasi kerja akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja pegawai secara signifikan. Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya motivasi dalam memacu kinerja pegawai dan menegaskan bahwa baik kepemimpinan transformasional maupun motivasi kerja adalah faktor krusial dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis menyarankan agar Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan, khususnya para pimpinan, selalu memberikan motivasi yang memadai untuk membangkitkan antusiasme pegawai. Selain itu, penting untuk memberdayakan sumber daya manusia agar pegawai lebih berani menghadapi risiko pekerjaan, memberikan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan keahlian pegawai, dan melakukan pembinaan intensif agar pegawai dapat berkoordinasi dengan baik. Langkah-langkah ini akan membantu mengatasi kendala yang dihadapi dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan .

## BIBLIOGRAFI

- Anam, S., & Mukaffi, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(1), 102–110.
- Arman, R., Wardi, Y., & Evanita, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64(1), 1043–1051. <https://doi.org/10.4108/eai.8-10-2018.2289289>
- Ausat, A. M. A., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(4), 61–82. <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>

- Asri, A., & Khair, A. U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 587–600.
- Azmy, A., Wiadi, I., Manohara, B., & Rini, D. P. (2024). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Krakatau Bandar Samudera. *Journal of Management*, 2(2), 135–143. [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-244-6\\_23](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-244-6_23)
- BAPPENDA Kabupaten Kuningan. (2023). *Tugas Pokok dan Fungsi*. <https://bappenda.kuningankab.go.id>
- Darmadi, Y., Agusdin, & Suryani, E. (2024). The Influence of Transformational Leadership, Competence, and Work Motivation on Employee Performance at The Office of The Integrated License Service and Investment (DPMPTSP) of The Mataram City. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 8(1), 105–114.
- Data, M. U., & Tafsir, M. (2019). Effect of Leadership, Motivation and Cultural Organization to the Performance of Employees in KPP Pratama Watampone. *SSRN Electronic Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3219635>
- Deddy, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(1), 171–185. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17274>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Farisi, S., & Paramita, D. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Telkom Access Gaharu Medan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 1(1), 129–140.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdana, & Malik, A. (2022). The Influence of Organizational Culture and Competence on Employee Performance. *Journal Economic Resources*, 5(2), 389–401.
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M . Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hutabarat, L., Sihombing, N. S., Herlambang, S. P., Siregar, P. N. U. S., & Sitompul, J. (2023). The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 84–92. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.171>
- Irianto, A. (2014). *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Kencana.
- Islamiati, N., Fikri, K., Binangkit, I. D., & Sulistyandari. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), 1–13.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Pustaka Setia.
- Narimawati, U. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Agung Media.

- Negoro, G. A., Ayu, I., & Rachmawati, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Collection PT Bank BTN KC Solo di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Sosial*, 6(1), 29–41.
- Pardamean, J. A., & Karundeng, M. L. (2023). Pengembangan Kinerja Karyawan Efek Dari Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Organisasi Binar Academy. *Journal on Education*, 5(3), 10479–10489. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1952>
- Pattarani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 1(4), 17–32. <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v1i4.717>
- Pratama, G. D. (2019). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 25–34. <http://ojs.unm.ac.id/iap>
- Priyatno, D. (2016). *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Buku Kita.
- Ratnamiasih, I., & Warenih. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional pada Kinerja Pegawai Bappeda Kota Bandung. *Trikonomika*, 13(2), 119–126. <https://doi.org/10.23969/trikononika.v13i2.607>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 213–223.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rozi, A. (2019). The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Bumi Rajawali in Tangerang. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(2), 165–172. <https://doi.org/10.56457/jimk.v7i2.144>
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sawa, D. D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada BP3TKI Yogyakarta (Studi pada BP3TKI Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 1(1), 1–18.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 159–169.
- Syaifora, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 30(2), 69–74.
- Yuniarsih, T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.