



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Cabang Muara Beliti

Irvan Hardiansha^{1*}, Hartati Ratna Juita², Hardi Mulyono¹

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹irfanhardiansah009@gmail.com, ²hartatiratnajuita@univbinainsan.ac.id, hardi_mulyono@univbinainsan.ac.id³

*Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan solusi dengan mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia Muara Beliti, seperti pelatihan kepemimpinan untuk manajer, pemberian penghargaan untuk meningkatkan motivasi, serta pengembangan strategi kerja yang dapat mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai dari path coefficients diatas dapat diketahui terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t-statistik Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 2,353 sedangkan nilai t- tabel adalah 2.04841, yang berarti nilai t-statistik > t-tabel dan nilai P-Value penelitian sebesar 0,0019 juga dibawah standar yang telah ditentukan < 0,05. Tidak Terdapat pengaruh Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t-statistik Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 1,795 sedangkan nilai t- tabel adalah 2.04841, yang berarti nilai t-statistik < t-tabel. nilai P-Value penelitian sebesar 0.073 juga melebihi standar yang telah ditentukan < 0,05. Tidak Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t-statistik < t-tabel. nilai P-Value penelitian sebesar 0.121 juga melebihi standar yang telah ditentukan < 0,05.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional; Motivasi; Kinerja Karyawan.

Abstract

This research aims to provide a solution by exploring the influence of transformational leadership and motivation on employee performance. It is hoped that the research results can provide practical recommendations for the management of the Bank Syariah Indonesia Muara Beliti Branch Office, such as leadership training for managers, giving awards to increase motivation, as well as developing work strategies that can encourage sustainable employee performance. This research uses a quantitative approach with a comparative causal type of research which aims to examine the influence of transformational leadership and motivation on employee performance. Based on the value of the path coefficients above, it can be seen that there is an influence of Transformational Leadership (X1) on Employee Performance (Y) with the t-statistic value of Transformational Leadership (X1) on Employee Performance being 2.353 while the t-table value is 2.04841, which means the t-statistic value > t-table and the research P-Value value of 0.0019 is also below the predetermined standard < 0.05. There is no influence of Motivation (X2) on Employee Performance (Y) with the t-statistic value of Motivation (X2) on Employee Performance being 1.795 while the t-table value is 2.04841, which means the t-statistic value < t-table. The research P-Value value of 0.073 also exceeds the predetermined standard of <0.05. There is no influence of Transformational Leadership (X1) and Motivation (X2) on Employee Performance (Y) with a t-statistic value < t-table. The research P-Value value of 0.121 also exceeds the predetermined standard of <0.05.

Keywords: Transformational Leadership; Motivation; Employee performance



I. PENDAHULUAN

Manajemen merupakan proses yang sistematis untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya organisasi guna mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Salah satu elemen penting dalam manajemen adalah peran kepemimpinan, yang berfungsi untuk memotivasi dan mengarahkan karyawan agar bekerja secara optimal. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja karyawan menjadi variabel penting yang saling berkaitan. Kepemimpinan transformasional memengaruhi motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan mendorong karyawan untuk melampaui ekspektasi, dengan cara menanamkan visi, memberikan dukungan emosional, dan memotivasi pengembangan pribadi, kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi, dan meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dan pegawai, didasarkan pada kepercayaan dan komitmen bersama demi kepentingan organisasi (Soelistya 2022),

Motivasi adalah dorongan internal yang memengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi karyawan berperan sebagai faktor pendorong utama untuk mencapai kinerja yang optimal, motivasi merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan, memainkan peran penting dalam kinerja. Teori motivasi Herzberg menyebutkan bahwa baik faktor

motivasi maupun faktor kebersihan (*hygiene factors*) mempengaruhi motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja karyawan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja optimal. Di BSI Muara Beliti, beberapa karyawan merasa tidak memiliki kejelasan mengenai waktu dan cara pemberian bonus atau insentif, yang berpotensi melemahkan motivasi mereka dalam mencapai target. Di samping itu, faktor-faktor motivasional lainnya seperti lingkungan kerja yang bersahabat juga diakui belum sepenuhnya terwujud, sehingga menurunkan kenyamanan dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil dari upaya dan dedikasi individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang optimal mencakup produktivitas, efisiensi, dan komitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Di BSI Muara Beliti, kinerja karyawan yang tinggi diperlukan untuk mendukung pertumbuhan bisnis dan mempertahankan reputasi perusahaan di tengah persaingan industri perbankan syariah. BSI Muara Beliti, sebagai bagian dari Bank Syariah Indonesia, memiliki tanggung jawab untuk menyediakan layanan perbankan syariah yang berkualitas. Karyawan di cabang ini memainkan peran penting dalam memastikan bahwa layanan yang diberikan sesuai dengan prinsip syariah dan memenuhi kebutuhan nasabah di wilayah tersebut.

Kinerja karyawan adalah indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Ketidakpuasan terhadap kepemimpinan yang dialami karyawan BSI Muara Beliti dinilai menyebabkan hilangnya dorongan untuk mencapai target, yang berimplikasi pada pencapaian tujuan



perusahaan secara keseluruhan. Ketidakpastian dalam pemberian insentif dan kurangnya penghargaan atas prestasi individu karyawan turut menghambat komitmen mereka untuk memberikan kinerja optimal. Terbatasnya kesempatan pengembangan karier juga memengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan komitmen mereka terhadap hasil yang diharapkan.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian konteks lokal, khususnya di sektor perbankan syariah di wilayah Muara Beliti, masih terbatas. Hal ini menciptakan celah penelitian untuk mengeksplorasi hubungan ketiga variabel tersebut di lingkungan spesifik. Kinerja karyawan di Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia Muara Beliti masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya motivasi kerja dan kurangnya kepemimpinan yang inspiratif. Kondisi ini berdampak pada pencapaian target organisasi yang belum optimal. Sementara itu, penelitian terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan belum banyak dilakukan, sehingga memberikan ruang untuk pengembangan penelitian yang lebih mendalam.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan solusi dengan mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia Muara Beliti, seperti pelatihan kepemimpinan untuk manajer, pemberian penghargaan untuk meningkatkan motivasi, serta pengembangan strategi kerja yang dapat mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman mengenai pentingnya kepemimpinan transformasional yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan peran motivasi. Temuan dari penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen BSI Muara Beliti dalam pengelolaan kepemimpinan dan motivasi karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi dengan optimal, maka judul penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dikantor Cabang Bank Syariah Indonesia Muara Beliti

II. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan,. Dalam penelitian kausal-komparatif, peneliti berusaha untuk menentukan penyebab atau akibat dari perbedaan yang sudah ada di antara kelompok individu. Akibatnya, kadang-kadang dipandang, bersama dengan penelitian korelasi, sebagai bentuk penelitian asosiasional, karena keduanya menggambarkan kondisi yang sudah ada (Rachman 2022).



2.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Tabel 1. Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi, dan meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dan pegawai, didasarkan pada kepercayaan dan komitmen bersama demi kepentingan organisasi (Soelistya 2022)	1. Karisma (<i>Charisma</i>), memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (<i>respec</i>) dan kepercayaan (<i>trust</i>). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh. 2. Inspirasional (<i>Inspirasioni</i>), mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana. 3. Stimulasi Intelektual (<i>Intelektual Stimulation</i>), menghargai ide-ide bawahan (<i>promote intelegence</i>), mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat. 4. Perhatian Individu (<i>Individualized Consideration</i>), memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan.
Motivasi (X_2)	Motivasi merupakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang itu mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakan perasaan tidak suka itu, jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh factor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh didalam diri seseorang (Khaeruman et al. 2021).	1. Pengarahan Diri. Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik. 2. Kekuasaan. Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaaandan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan. 3. Kebutuhan Keamanan Kerja. Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya pisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.



Sumber : (Khaeruman et al. 2021)

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan dan organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Khaeruman et al. 2021).	1 Kuantitas, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai/karyawan adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
		2 Kualitas, Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai/karyawan.
		3 Kerjasama, Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang pegawai/karyawan untuk bekerja bersama dengan pegawai/karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Sumber : (Khaeruman et al. 2021)

2.3 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas konvergen digunakan untuk menunjukkan derajat korelasi positif antara suatu indikator/ukuran dari konstruk yang sama dengan indikator/ukuran alternatif. Indikator konstruk reflektif diperlakukan sebagai pendekatan alternatif untuk mengukur konstruk yang sama. Untuk menilai validitas konvergen, dapat digunakan pemuatan eksternal, *average variance extracted* (AVE) dari setiap indikator.

Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent*

validity yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus > 0.5.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji *discriminant validity* dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus 0.70.



2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat akurasi, konsistensi, dan ketepatan yang tinggi dalam mengukur konstruk yang diteliti. Uji reliabilitas ini penting karena akan menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran instrumen dapat dipercaya untuk mengukur konstruk yang sama secara konsisten pada kondisi yang berbeda.

2.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam analisis data merupakan tahap penting yang digunakan untuk mengevaluasi asumsi atau dugaan yang diajukan dalam suatu penelitian. Tujuan utama dari pengujian hipotesis adalah untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan inti penelitian, yaitu apakah terdapat hubungan atau perbedaan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti berdasarkan data yang dikumpulkan.

Tahapan pengujian hipotesis umumnya mencakup:

- 1) **Merumuskan Hipotesis:** Menyusun hipotesis nol (H_0) sebagai asumsi awal yang menyatakan tidak adanya hubungan atau perbedaan, dan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan adanya hubungan atau perbedaan.
- 2) **Menentukan Tingkat Signifikansi:** Menetapkan batas probabilitas, biasanya pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), untuk menentukan kemungkinan terjadinya kesalahan jika hipotesis nol ditolak.
- 3) **Menghitung Statistik Uji:** Berdasarkan jenis data dan asumsi yang digunakan, perhitungan statistik uji (seperti *t-test*, ANOVA, atau regresi) dilakukan untuk membandingkan nilai empiris dengan nilai kritis.

- 4) **Menentukan Keputusan:** Hasil perhitungan statistik dibandingkan dengan nilai kritis atau dihitung *p-value*-nya. Jika nilai uji melebihi nilai kritis (atau *p-value* lebih kecil dari α), hipotesis nol ditolak, yang berarti ada bukti cukup untuk mendukung adanya hubungan atau perbedaan signifikan.

Pengujian ini memberikan dasar empiris bagi peneliti untuk mengonfirmasi atau menolak asumsi penelitian, sehingga memungkinkan pengambilan kesimpulan yang lebih valid dan mendukung interpretasi hasil penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis merupakan nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Berikut *output* estimasi untuk pengujian hipotesis.

Tabel 2. Nilai Path Coefficients

	Original Sample (O)	T- Statistics (O/Stdev)	P Values
Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Kinerja (Y)	0,436	2,353	0,019
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,349	1,795	0,073
Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,215	1,552	0,121

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0 2025

Berdasarkan tabel 2 dari *path coefficients* diatas dapat dilihat nilai original sampel, *p-value* atau *t-statistik* yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis dapat diterima jika nilai *t-statistik* > *t-tabel* atau *p-value* < 0,05. (Ghozali and Latan 2015).

H1 = Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Kinerja Karyawan (Y)

Diterima : Dalam penelitian ini, menunjukkan menunjukkan hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil ($p\text{-value} = 0.019$). Arah hubungan dapat dilihat dari angka original sample sebesar 0,436. sedangkan untuk signifikansinya adalah positif karena nilai $t\text{-statistik}$ Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 2,353 sedangkan nilai $t\text{-tabel}$ adalah 2.04841, yang berarti nilai $t\text{-statistik} > t\text{-tabel}$ dan nilai $P\text{-Value}$ penelitian sebesar 0,0019 juga dibawah standar yang telah ditentukan $< 0,05$. Oleh karena itu Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

H2 = Tidak Terdapat pengaruh Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)

Ditolak : Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil ($p\text{-value} = 0.073$). Arah hubungan dapat dilihat dari angka original sample sebesar 0.349. sedangkan untuk signifikansinya adalah positif karena nilai $t\text{-statistik}$ Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 1,795 sedangkan nilai $t\text{-tabel}$ adalah 2.04841, yang berarti nilai $t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$. nilai $P\text{-Value}$ penelitian sebesar 0.073 juga melebihi standar yang telah ditentukan $< 0,05$. Oleh karena itu motivasi terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima atau ditolak.

H3 = Tidak Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ditolak : Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil ($p\text{-value} = 0.121$). Arah hubungan dapat dilihat dari angka original sample sebesar 0.215. sedangkan untuk signifikansinya adalah positif karena nilai $t\text{-statistik}$ Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1,552 sedangkan nilai $t\text{-tabel}$ adalah 2.04841, yang berarti nilai $t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$. nilai $P\text{-Value}$ penelitian sebesar 0.121 juga melebihi standar yang telah ditentukan $< 0,05$. Oleh karena itu motivasi terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima atau ditolak

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sesuai dengan perhitungan dengan menggunakan SMARTPLS 3.2.8 sebagai berikut:

- 1 Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Muara Beliti.
- 2 Tidak Adanya pengaruh dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Muara Beliti, hal ini terjadi disebabkan motivasi kerja yang kurang maksimal dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.
- 3 Tidak Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Muara Beliti



V. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran penulis merekomendasikan dari penelitian ini dibagi menjadi dua yakni saran untuk perusahaan dan saran untuk penelitian selanjutnya.

1. Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian perlu dikatakan bahwa kedepannya perusahaan harus tetap mempertahankan atau lebih meningkatkan peran kepemimpinan, serta melakukan bimbingan dan arahan kepada karyawan saat bekerja, memeriksa absensi karyawan, seragam karyawan dan melakukan teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan serta memberikan contoh yang benar. Kemudian dalam motivasi kerja diharapkan dapat lebih ditingkatkan sehingga karyawan selalu merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja nya.

2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menggunakan responden karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Muara Beliti. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah agar lebih baik dapat memperluas wilayah penelitian, seperti pada bagian yang lebih cukup luas lingkup kerjanya. Penelitian selanjutnya pun dapat menggunakan variabel-variabel lain tidak hanya kepemimpinan transformasional dan motivasi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Firdaus, Vera, and Mas Oetarjo. 2022. UMSIDA Press *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
<http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed>

=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttp s://www.researchgate.net/publicati on/305320484_SISTEM_PEMBE TUNGAN_TERPUSAT_STRATE GI_MELESTARI.

Ghozali, Imam, and Latan Hengki. 2015. *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Uniuersitas Dipenogoro.

Hasana, Nadya, and Sulaiman Helmi. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang." *SEIKO: Journal of Management & Business* 6(2): 329–43.

Insan, A. Nur. 2019. *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan*.

Jufrizen, and Afni Sasqia Putri Lubis. 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.

Khaeruman et al. 2021. *Bookchapter Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA Rizky.

Nurmansyah. 2024. *Manajemen Kompensasi Untuk Meningkatkan Produktivitas Dan Keunggulan Bersaing*. PUrbalingga: CV.EUREKA MEDIA AKSARA.

P.Robbins, Stephen, and Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Paramita, Ratna Wijayanti Daniar, Noviansyah Rizal, and RIza Bahtiar Sulistyan. 2021. *Metode*



- Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Widya Gama Press.
- Purnama, Nisa Sri Mauliana, and Danny Ramdani. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 3(3): 9644–54.
- Rachman, Mochammad Munir. 2022. "The Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment." *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management* 15(3): 376–93.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. Medan: Penerbit KBM Indonesia.
- Soelistya, Djoko. 2022. Nizamia Learning Center *Buku Ajar Kepemimpinan Strategis*.
- W Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.