



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dpd Jawa Timur Partai Nasional Demokrat (Nasdem)

Yulita Virginia Go<sup>1</sup>, Handy Aribowo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT

---

### Abstrak

Received: 25 November 2023  
Revised : 04 Desember 2023  
Accepted: 10 Desember 2023

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dpd Jawa Timur Partai Nasional Demokrat (NASDEM)”. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja menjadi fokus utama. Beberapa penelitian sebelumnya juga telah mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi pada Partai Nasional Demokrat (NASDEM) khususnya di Jawa timur agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memajukan partai Nasional Demokrat sendiri. Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah kuantitatif dengan mengambil populasi sebanyak 100 responden yang diberikan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan indikator variabel kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan DPD Jawa Timur Partai Nasional Demokrat (NASDEM).

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

(\* ) Corresponding Author: [widyago22@gmail.com](mailto:widyago22@gmail.com).

**How to Cite:** Go, Y. V., & Aribowo, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dpd Jawa Timur Partai Nasional Demokrat (Nasdem). <https://doi.org/10.5281/zenodo.10441814>.

---

## PENDAHULUAN

Manusia ialah makhluk sosial, maka dari itu manusia sangat membutuhkan kelompok sosial untuk saling berinteraksi antara satu sama lain. Individu dalam kelompok sosial akan dipertemukan dengan individu yang lain, maka dari itu terkadang setiap individu dalam kelompok sosial akan saling membagi perannya. Contoh pembagian peran yang sering kita temui dalam kelompok sosial ialah keluarga, seperti ayah, ibu serta anak. Hal ini selaras dengan teori Menurut Qasanah, (2020). Kelompok sosial digolongkan menjadi dua, yaitu lembaga serta komunitas. Lembaga ialah perkumpulan orang – orang terstruktur yang mempunyai misi sama serta bersifat formal. Komunitas sendiri ialah suatu wadah sosial untuk menyalurkan hobi antar individu yang lain.

Membahas lembaga erat kaitannya dengan dunia kerja serta sumber daya manusia (SDM) yang terstruktur dalam pembagian perannya. Pembagian peran dalam sebuah dunia kerja seperti atasan, sekretaris, bendahara serta para stafnya. Lembaga dalam dunia kerja akan berjalan dengan baik jika mempunyai atasan yang berjiwa besar serta mampu membawa perubahan yang baik dalam lingkungannya. Hal ini selaras dengan teori menurut Roni (2019) yang menyatakan kepemimpinan

ialah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain secara konstruktif dalam usaha bersama untuk mencapai misi yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan yang mampu membagikan perubahan dalam lingkungan kerja yang dimaksud ialah gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan ialah perilaku yang dikeluarkan oleh seorang atasan kepada karyawannya. Perilaku yang dimaksud ialah bagaimana seorang atasan menyikapi setiap hal yang dilakukan karyawannya. Perilaku yang ditunjukkan oleh seorang atasan kepada karyawannya dapat mengarah ke hal positif atau negatif, hal itu tergantung dari cara karyawan memaknainya. Menurut Lubis & Mas (2019) gaya kepemimpinan digolongkan menjadi dua yaitu transaksional serta transformasional. Atasan yang baik ialah atasan yang mampu membagikan perubahan positif dalam lingkungan kerjanya seperti yang sudah penulis katakan sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan.

Menurut Bass Armansyah (2020) Transaksional ialah pertukaran dinamis antara atasan serta pegawai, di mana atasan menetapkan misi tertentu, memantau kemajuan, serta mengidentifikasi penghargaan atau penghargaan yang dapat diharapkan pegawai jika mereka mampu memenuhi misi mereka. Transformasional sendiri ialah gaya kepemimpinan yang mampu mempersuasi seseorang individu maupun kelompok untuk menciptakan sebuah perkembangan dalam bertugas serta menciptakan hasil kinerja melebihi standar kerja yang diharapkan. Gaya kepemimpinan seorang atasan juga dapat membagikan dampak positif atau negatif pada karyawan seperti yang sudah ditulis oleh penulis sebelumnya. Salah satu dampak dari gaya kepemimpinan ialah motivasi kerja pada karyawan.

Motivasi dalam dunia kerja sangat berperan penting. Hal ini dikarenakan motivasi dapat mempengaruhi turun serta naiknya kinerja dari seorang karyawan. Motivasi ialah dorongan psikologis yang muncul dalam kognitif setiap individu didunia. Hal ini juga selaras dengan teori menurut Aditama et al. (2022) yang menyatakan bahwasanya motivasi ialah sesuatu aspek yang akan mendesak seorang dalam melakukan sesuatu kegiatan khusus, olehnya itu motivasi sering-kali dimaksud sebagai aspek penggerak sikap seorang dalam melakukan sesuatu profesi. Karyawan dalam dunia kerja pasti mempunyai motivasinya sendiri. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan psikologis seorang karyawan untuk mencapai misi yang diinginkan. Motivasi kerja yang baik akan membagikan dampak baik pada kinerja seorang karyawan, begitupun sebaliknya motivasi kerja yang buruk akan mempengaruhi kinerja yang buruk pada karyawan.

Penulis menemukan fakta bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui wawancara dengan salah satu orang sebagai pegawai di salah satu perusahaan ternama di Surabaya. Pegawai tersebut menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan serta motivasi kerja sangat berperan penting untuk mencapai target atau menetapkan misi kerja yang spesifik, terukur serta berorientasi pada peran yang dikerjakan. Menurut penuturannya, selama bertugas (dua) tahun diperusahaan tersebut sudah mengalami dua kali pergantian atasan. Atasan lama mempunyai kepribadian yang sangat jauh berbeda dari atasan yang baru, dimana atasan lama mempunyai kepribadian yang tegas namun mempunyai solusi untuk pegawainya agar tidak kesusahan dalam menangani sebuah masalah serta sangat peduli dengan pegawainya.

Atasan yang baru mempunyai kepribadian yang tegas namun cenderung memojokkan karyawan tanpa membagikan solusi sedikitpun serta tidak mempunyai kedekatan secara emosional pada karyawannya. Hal ini mengakibatkan karyawan pada perusahaan tersebut mengalami kemunduran performa, dalam arti kinerja yang sebelumnya di pimpin oleh atasan lama berada dipuncak tertinggi kinerja, namun setelah dipimpin oleh atasan yang baru para karyawan berada jauh dibawah. Hal tersebut dibuktikan oleh laporan performa kerja bulanan HRD pada perusahaan tersebut yang menunjukkan ada penurunan performa para karyawan pada perusahaan tersebut. Karena gaya kepemimpinan yang dapat membuat suatu lembaga atau perusahaan menjadi sukses ialah gaya kepemimpinan yang dapat menjadi patokan kerja atau dapat dicontohi untuk memotivasikan.

Peneliti memahami bahwa keberhasilan membuat orang lain menyelesaikan suatu tugas tergantung bagaimana atasan dapat menciptakan serta meningkatkan motivasi orang tersebut. Maka dari itu peneliti sangat tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Pramesti & Gama (2021) mendeskripsikan bahwa kepemimpinan transformasional selaku atasan yang mempunyai daya guna pengaruhi pegawai dengan metode khusus. Dengan aplikasi kepemimpinan transformasional, pegawai akan merasa diyakini, dihargai, patuh serta respek pada pimpinannya. Dalam kesimpulannya pegawai akan termotivasi buat melakukan lebih dari yang diharapkan. Dengan demikian fungsi gaya kepemimpinan transformasional ialah untuk memprospek seorang karyawan agar dapat bertugas sesuai dengan misi utama. Selain itu gaya kepemimpinan seperti ini dapat mendorong karyawan – karyawan semakin termotivasi untuk bertugas. Karyawan akan merasa lebih antusias terhadap pekerjaannya jika mempunyai seorang atasan yang mampu membawa dampak yang positif. Menurut Sugiono & Rachmawati (2019) indikator kepemimpinan transformasional adalah *Charismatic Leadership* (Kharismatik/pengaruh terhadap individu), *Inspirational Motivation* (Motivasi inspiratif), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual), *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual).

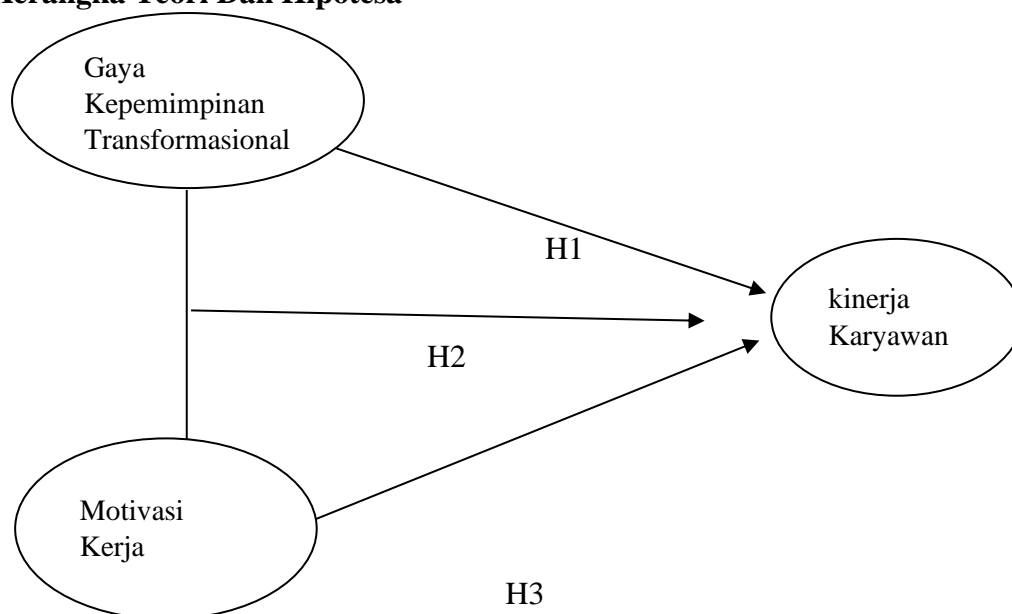
#### **Motivasi Kerja**

Menurut Amalia (2022), motivasi ialah permasalahan yang amat berarti pada sesuatu industri, sebab dapat menaikkan produktifitas kegiatan pegawai, alhasil kemampuan manajemen dalam membagikan motivasi akan sangat memastikan kesuksesan ataupun kekalahan pada pendapatan misi industri. Motivasi didefinisikan sebagai sesuatu pelopor ataupun desakan pada diri orang yang dapat membuat, memusatkan, serta mengerahkan tingkah laku. Menurut Ramadhani & Indawati (2021) melaporkan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah sikap, tingkatan usaha, serta tingkatan ketahanan. Arah perilaku ialah sikap yang diseleksi seorang dalam bertugas, diukur melalui adanya kemauan untuk merampungkan pekerjaan serta ketaatan dalam peraturan. Menurut Idris et al. (2022) indikator yang dipakai untuk mengukur motivasi kerja adalah Kebutuhan Fisik, Kebutuhan keamanan serta keselamatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan diri serta pengakuan, Kebutuhan aktualisasi diri.

### Kinerja Karyawan

Menurut Evi & Tine (2022) yang mengatakan Kompetensi (hasil aktivitas) adalah hasil kualitatif serta kuantitatif dari aktivitas yang diraih karyawan saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Umam (2022), di sisi lain, kinerja adalah kinerja fungsi yang diperlukan seseorang, termasuk perilaku, prestasi, serta demonstrasi kompetensi publik. Menurut Ekhsan serta Setiawan (2021) indikator kinerja adalah kualitas kerja, kreativitas kerja, kuantitas kerja.

### Kerangka Teori Dan Hipotesa



**Gambar 1. Kerangka Teori**

- H<sub>1</sub> : gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H<sub>2</sub> : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H<sub>3</sub> : gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### METODE

Pada penelitian ini pendekatan yang dipakai yakni penelitian kuantitatif serta memakai metode statistik untuk membantu menganalisa informasi serta kenyataan yang didapat. Alasan peneliti memakai pendekatan kuantitatif sebab tujuannya ingin mengenali adanya akibat dari sesuatu perlakuan yang selanjutnya diuji hipotesisnya. Populasi yang akan diteliti adalah sebanyak 136 kader DPD Jawa Timur Partai NasDem. Sedangkan jumlah sampel yaitu 100 kader/responden yang ditentukan berdasarkan rumus SEM (*Structural Equation Modelling*) dan menggunakan teknik non-probabilitay dengan metode *purposive sampling*. Sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer didapat dengan menyebarkan G-form serta melakukan wawancara langsung dengan pegawai partai NasDem. Sedangkan data sekunder didapat secara tidak langsung atau berasal dari berbagai studi literatur, dokumen, jurnal atau penelitian sebelumnya yang sudah diteliti.

## **HASIL & PEMBAHASAN**

### **HASIL**

#### **Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas**

##### **Uji Validitas**

Dari hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh indikator pertanyaan dikatakan valid, hal ini dikarenakan nilai r-hitung yang didapat dari SPSS memiliki nilai  $> r$  tabel. Dimana nilai r tabel dari 100 responden adalah 0,196.

##### **Uji Reliabilitas**

Dari hasil uji reliabilitas disimpulkan bahwa semua indikator pertanyaan memiliki nilai cronbach's alpha antara 0,7 sampai 0,9 maka dikatakan reliabel.

#### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Dari hasil uji normalitas disimpulkan bahwa nilai signifikansi  $0,482 > 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa residual berdistribusi normal. Kolmogorov smirnov test digunakan untuk menguji normalitas model regresi. Yaitu apabila didapatkan nilai  $\text{sig.} > \alpha = 0,05$ .

##### **Uji Multikolinearitas**

bahwa nilai toleren  $0,687 < 0,10$  dan nilai VIF  $1,456 > 10,00$  hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen, yaitu variabel X1 dan variabel X2. Hal ini dapat diartikan bagus karena data yang baik adalah data yang tidak terdapat multikolinieritas.

#### **Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Dari hasil uji regresi linier berganda disimpulkan bahwa pertama, variabel Kualitas Pelayanan (b1) sebesar 0,202 dan juga signifikan pada  $< 0,05$  yang bertanda (+), hal ini menunjukkan apabila gaya kepemimpinan transformasional diterapkan maka akan membuat kinerja karyawan meningkat. Dan kedua, variabel Kepuasan Pelanggan (b2) sebesar 0,144 dan juga signifikan pada  $< 0,05$ , bertanda positif (+), hal ini menunjukkan apabila gaya kepemimpinan transformasional diterapkan maka akan membuat kinerja karyawan meningkat.

#### **Hasil Uji Hipotesis**

##### **Uji t (Uji Parsial)**

Dari Hasil uji t (uji parsial) diketahui pertama nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,022 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,331 > t$  tabel 1,661, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Kedua nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,009 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,685 > t$  tabel 1,661, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

##### **Uji F (Uji Simultan)**

Dari hasil uji F (uji simultan) nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $14,309 > F$  tabel 3,089, sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 memiliki pengaruh secara simultan terhadap Y.

##### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) disimpulkan bahwa R Square sebesar 0,228, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 (Gaya Kepemimpinan

Transformasional) dan X2 (Motivasi Kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 22,8%..

## **PEMBAHASAN**

Dari pengujian yang telah dilakukan penulis didapat hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji T menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikan  $<0,05$  yang artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan DPD Jawa Timur partai NasDem. Kemudian dari hasil tabel deskripsi responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional lebih didominasi oleh responden yang memilih setuju dengan skor 345. Hal ini sesuai dengan teori Sugiono & Rachmawati (2019) mengenai indikator-indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional seperti Charismatic leadership, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration. Dimana semua indikator ini dapat meningkatkan kinerja karyawan itu semua dikarenakan pemimpin yang memiliki leadership yang tinggi dan inspiration motivation dapat membuat karyawannya menjadi tertular dengan semangat juang yang dimiliki pemimpin. Hal ini sesuai dengan jurnal dari Lubis serta Mas (2019) mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui mediasi motivasi di penerapan modal pelayanan terpadu satu pintu kabupaten Malang. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kerja dengan kinerja karyawan.

Dari pengujian yang telah dilakukan penulis didapat hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji T menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan  $<0,05$  yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan DPD Jawa Timur partai NasDem. Kemudian dari hasil tabel deskripsi responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional lebih didominasi oleh responden yang memilih setuju dengan skor 365. Hal ini sesuai dengan teori menurut Idris et al (2022) mengenai indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja seperti kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan serta keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri serta pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Jika dilihat dari kebutuhan penghargaan diri serta pengakuan, karyawan di DPD Jawa Timur NasDem merasa termotivasi apabila mendapatkan penghargaan serta apresiasi dari pimpinan atau atasan yang menyebabkan kinerja karyawan akan meningkat karena apresiasi yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini sesuai dengan jurnal dari Aditama (2022) mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan M3 vision Malang. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Dari pengujian yang telah dilakukan penulis didapat hasil bahwa kedua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dimana ketika diuji dengan Uji F ternyata nilai signifikan yang didapat  $0,00 < 0,05$  dan nilai F hitung  $14,309 > F$  tabel  $3,089$ , yang artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan DPD

Jawa Timur Partai NasDem. Kemudian dari hasil tabel deskripsi responden terhadap variabel kinerja karyawan lebih didominasi oleh responden yang memilih setuju dengan skor 226. Hal ini sesuai dengan teori Ekhasan serta Setiawan (2021) mengenai indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kualitas kerja, kreativitas kerja, dan kuantitas kerja. Bila dilihat dari kreativitas kerja seorang karyawan dapat meningkatkan kreativitasnya apabila sebagai seorang pemimpin dapat memberikan contoh dan motivasi yang baik kepada karyawannya hal ini sesuai dengan indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan jurnal dari Aditama (2022) mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan M3 vision Malang. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah yang pertama variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan, kedua variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, ketiga Variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa kedua variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditama, R. A., Anggoro, Y., & Realita, T. N. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN M3 VISION MALANG. 6(1).
- Amalia, P. T. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (KASUS PADA PENGADILAN NEGERI TAKALAR).
- Arman, R., Wardi, Y., & Evanita, S. (2019). *The Effect Of Transformational Leadership and Motivation On Employee Performance. Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018). Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018), Padang, Indonesia.* <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.98>
- Atikah, K., & Qomariah, N. (2021). *The Effect of Leadership Style and Organizational Culture and Work Motivation on Lecturer Performance.* JURNAL MANAJEMEN SERTA BISNIS INDONESIA, 6(2), 216–227. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i2.4088>
- Duli, N. (2019). *Metodologi Perisetan Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS.* Yogyakarta: CV. Budi Utama.

- Ekhsan, M., & Setiawan, I. (2021). *The Role of Motivation Mediation on the Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance. International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 35. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i1.232>
- Evi, N., & Tine, Y. (2022). *The Influence of Organizational Culture, Work Motivation, Transformational Leadership on Employee Performance and the Implication on Organizational Performance. Journal Research of Social, Science, Economics, and Management*, 1(11). <https://doi.org/10.36418/jrssem.v1i11.196>
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Baserta Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Perisetan*. Deepublish.
- Hasib, F. F., Eliyana, A., Arief, Z., & Pratiwi, A. A. (2020). *The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Leader-Member Exchange (LMX). Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11).
- Idris, M., Maryadi, Firman, A., & Hidayat, M. (2022). *THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON DEVELOPER COMPANIES IN MAKASSAR)* [Preprint]. *Open Science Framework*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/wr2qg>
- Jaya, D., Fakhri, M., Madiawati, P. N., Nurnida, I., & Luturlean, B. S. (2021). *The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance with Job Stress as Intervening Variables in PT. Pos Indonesia*.
- Kurniawan, A. R., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Situbondo. *JURNAL MANAJEMEN SERTA BISNIS INDONESIA*, 6(1), 102–110. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i1.3540>
- Lasiny, D. A., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2021). *THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE. Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(6), 833–842. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.6.73>
- Lubis, H. S., & Mas, N. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI MEDIASI MOTIVASI DI DINAS PENANAMAN MODAL SERTA PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN MALANG. 5.
- Pramesti, P. C., & Gama, A. W. S. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BANGLI. 2.

- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional serta Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 127. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i1.4867>
- Rafia, R., & Sudiro, A. (2020). *THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT*. 21(5).
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1101-1112>
- Riyani, N. P., & Darmawati, D. (2020). *The Influence of Transformational Leadership Style on Motivation and Job Satisfaction of Employees of BPJS Ketenagakerjaan in Central Java and DIY*.
- Roni, F. (2019). Gaya Kepemimpinan transformasional dan Transaksional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3(1).
- Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DANMOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEMEN PADANG, JAKARTA SELATAN. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1). <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i1.644>
- Sugiyono (2019). *Metode Perisetan Kuantitatif, Kualitatif, serta R&D*. Bandung : Alfabet.
- Surya, R. A. B., & Setyawati, C. Y. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. SURYA JAYA MAKMUR. *PERFORMA*, 6(1), 11–20. <https://doi.org/10.37715/jp.v6i1.1905>
- Tabun, M. A., Putri, M. W., & Tulus, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Lembagaonal Di PT Persada Sejati Jakarta. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(1), 77–94. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v18i1.13390>
- Umam, A. K. R. (2022). *THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP ON MOTIVATION MODERATED BY REWARD ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON CV. GALAXY MEGA INDAH)*.
- Wiandhani, N., Jimad, H., & Erlina, R. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Work Motivation in Car Rental Services Companies in Lampung Province. *International Journal of Economics and Management Studies*, 9(3), 53–59. <https://doi.org/10.14445/23939125/IJEMS-V9I3P107>