

Investigasi Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Peran Motivasi Intrinsik di PT. Adi Satria Abadi Bantul

Transformational Leadership Investigation in Improving Employee Performance Trough The Role of Intrinsic Motivation in PT. Adi Satria Abadi Bantul

Rizka Nur Fitriani

(Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa)

ARTICLES INFORMATION

E B B A N K

Vol. 11 No 1, Juni 2020

Halaman : 1 - 10

© LP3M STIEBBANK

ISSN (online) : 2442 - 4439

ISSN (print) : 2087 - 1406

Keywords :

*Transformational Leadership,
Intrinsic Motivation, Employee
Performance*

JEL classifications :

Contact Author :

rizkanurfirtiani@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe (1) The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance through the Motivation Role of Intrinsik at PT. Adi Satria Abadi Bantul. (2) Effect of Transformational Leadership on Employee Performance at PT. Adi Satria Abadi Bantul. (3) The Influence of Technique Motivation on Employee Performance at PT. Adi Satria Abadi Bantul.

The population in this study were all employees of PT. Adi Satria Abadi Bantul, amounting to 300 employees with a sample of 75 employees. This research uses accidental sampling technique, which is the selection of samples that happen to be found by researchers. Analysis of the data used is linear regression.

The results showed that (1) Transformational Leadership had a significant positive effect on Employee Performance through Intrinsic Motivation (2) Transformational Leadership had a significant positive effect on Employee Performance. (3) Intrinsic Motivation has a significant positive effect on Employee Performance.

PENDAHULUAN

Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. ASA yang berlokasi di Dusun Banyak, Sitimulyo, Piyungan, Bantul, Yogyakarta karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan. PT Adi Satri Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil khususnya sarung tangan kulit memiliki karyawan berjumlah 300 orang yang terbagi di bidang manajemen, produksi, dan pemasaran. Hasil penelitian terhadap data sekunder dan wawancara singkat dengan pihak perusahaan menunjukkan bahwa belum optimalnya kualitas kerja dari karyawan PT Adi Satria Abadi. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut.

Kinerja mencakup kinerja organisasi dan kinerja karyawan, kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Pencapaian kinerja yang sesuai standar mendorong harapan untuk dilakukan peningkatan gaji atau upah individu. Hal ini disesuaikan dengan sumber daya yang tersedia dan mengarah pada upaya menjaga kinerja yang telah dicapai dan terjadi peningkatan. Pemberian imbalan insentif berfungsi penghargaan terhadap kinerja dan mengoptimalkan motivasi kerja.

Selain kepemimpinan transformasional kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik yang merupakan faktor paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Kalhor, *et al.*, (2017) dalam hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki keterkaitan yang positif dengan kinerja pegawai.

Pengaruh kepemimpinan transformasional membuat karyawan lebih memiliki rasa loyalitas terhadap pekerjaannya. Binfor, *et al.*, (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada institusi publik. Peneliti merekomendasikan bahwa motivasi menjadi sangat penting bagi setiap organisasi untuk mencapai kinerja terbaik dan mengefektifkan kepemimpinan organisasi. Selain mempengaruhi kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional juga dapat mempengaruhi motivasi intrinsik.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi instrinsik. (2) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional Hughes *et al.* (2012:542) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya, sehingga mendorong tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin.

Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut, oleh karena itu Yukl (2010:316) mengemukakan beberapa pedoman untuk pemimpin transformasional, yaitu: 1) Menyatakan visi dan misi yang jelas dan menarik. 2) Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dipercaya. 3) Bertindak secara rahasia dan optimis. 4) Memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut. 5) Menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting. 6) Memimpin dengan memberikan contoh. 7) Memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi itu.

2. Motivasi Intrinsik

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan. Motivasi merupakan penggerak, alasan-alasan, atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan suatu tindakan atau bertingkah laku (Siagian, 2014).

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu: 1) *Achievement* (Keberhasilan) : Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. 2) *Recognition* (pengakuan/penghargaan): Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan. 3) *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri):

Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan. 4) *Responsibility* (Tanggung jawab): Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. 5) *Advacement* (Pengembangan): Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah kinerja karyawan bersangkutan. Hasibuan (2010, p.94) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Indikator dalam kinerja karyawan yaitu: 1) Mutu pekerjaan: Merupakan kualitas kerja dari setiap individu yang memberikan dampak positif pada setiap pekerjaan. 2) Kejujuran: Merupakan dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain. 3) Inisiatif: Merupakan tindakan yang dilakukan pada saat tertentu dengan kesadaran sendiri. 4) Kehadiran: Merupakan perihal hadir atau adanya sekumpulan orang pada suatu tempat. 5) Sikap: Merupakan kecenderungan psikologis yang diekspresikan dengan mengevaluasi entitas tertentu dengan beberapa derajat kesukaan atau ketidaksukaan. 6) Kerjasama: Merupakan kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. 7) Keandalan: Merupakan adalah kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera, akurat dan memuaskan. 8) Pengetahuan tentang pekerjaan: Merupakan suatu proses dengan menggunakan panca indra yang dilakukan seseorang terhadap objek tertentu dapat menghasilkan pengetahuan dan keterampilan. 9) Tanggung jawab: Merupakan kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya (Hasibuan, 2010, p.96). 10) Pemanfaatan waktu kerja: Merupakan penggunaan jam kerja yang ditetapkan perusahaan untuk dilaksanakan oleh seluruh anggota perusahaan.

HIPOTESIS

a. Hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui peran motivasi intrinsik.

Untuk mencapai kinerja yang baik, maka faktor yang mempengaruhi kinerja harus tercapai yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keefektifan dan kemandirian karena itu motivasi dan kepemimpinan transformasional dapat dijadikan variable yang dapat mendukung kinerja yang optimal. Jika memiliki pemimpin yang baik tetapi tidak memiliki motivasi kerja maka karyawan akan kurang berkomitmen dalam mempertahankan kualitas pekerjaannya, sehingga karyawan akan kepemimpinan transformasional mendukung keefektifan dan keefisienan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui peran motivasi intrinsik. Sehingga hubungan variabel tersebut adalah:

Hipotesis 1 : Ada hubungan signifikan positif kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui peran motivasi intrinsic.

b. Hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat dikembangkan dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya (Munawaroh, 2011). Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hubungan antar variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan adalah

Hipotesis 2: Ada hubungan signifikan positif kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Hubungan antara intrinsik motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi intrinsik adalah sumber energi yang merupakan inti dari sifat aktif seorang individu. Motivasi intrinsik mengacu pada keterlibatan seseorang dalam kegiatan yang sepenuhnya dilakukan untuk kesenangan dan kepuasan dari partisipasi belaka. Apabila seorang karyawan termotivasi kerja lebih baik menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Hal tersebut membuktikan bahwa intrinsik motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hubungan antar variabel intrinsik motivasi dengan kinerja karyawan adalah

Hipotesis 3: Ada hubungan signifikan positif intrinsik motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2011:29) mendefinisikan statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Populasi yang digunakan berjumlah 300 karyawan yang bekerja di PT. Adi Satria Abadi Bantul, sampel yang digunakan sebanyak 75 orang karyawan dengan teknik *Accidental Sampling*. Analisis data menggunakan analisis regresi linier yang didukung dengan uji asumsi klasik, uji R^2 , uji t dan sobel test.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan regresi antara variabel kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linier

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.075	2.930		7.534	.000
Total.KT	1.000	.989	.881	-1.011	.018
Total.MI	1.568	.898	1.522	1.747	.000

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.075	2.930		7.534	.000
Total.KT	1.000	.989	.881	-1.011	.018
Total.MI	1.568	.898	1.522	1.747	.000

a. Dependent Variable: Total.KK

Hasil analisis diatas dapat dibuat persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

$$Y = 22,075 + 1,000X_1 + 1,568X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat diketahui: 1) Konstanta (a) mempunyai nilai positif sebesar 22.075, maka hal ini mempunyai arti apabila variabel independen (kepemimpinan transformasional) adalah tetap, maka besarnya variasi perubahan variabel dependen (kinerja karyawan) adalah positif. 2) Variabel kepemimpinan transformasional mempunyai nilai sebesar 1,000, maka hal ini mempunyai arti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik dan kinerja karyawan. 3) Variabel motivasi intrinsik mempunyai nilai sebesar 1,568, maka artinya motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.075	2.930		7.534	.000
Total.KT	1.000	.989	.881	-1.011	.018
Total.MI	1.568	.898	1.522	1.747	.000

a. Dependent Variable: Total.KK

- Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,018 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05, dengan demikian H_0 diolak dan H_a diterima

2. Sobel Test

Setelah melihat persyaratan untuk menentukan adanya pengaruh mediasi secara statistik, maka untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung, tidak langsung dan total dari masing-masing variabel, diperlukan perhitungan dari nilai koefisien beta pada *standardized coefficient* yaitu sebagai berikut:

Hasil Sobel Test

	Input		Test Statistic:	Std. Error:	P. Value:
a	1.522	Sobel test:	0.7885221	1.70050022	0.43039138
b	0.881	Aroian test:	0.69893922	1.91845294	0.48459002
Sa	0.898	Goodman test:	0.92464939	1.45015182	0.35514831
Sb	0.989	Reset all	Calculate		

- Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik: Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,7885221 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,68836 dan memiliki koefisien mediasi 0,43039138 signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi dengan kepemimpinan transformasional.
- Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan: Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan pada tabel 4.18, diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,317 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan: Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,087 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima

PEMBAHASAN

- Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui peran motivasi intrinsik
Hasil uji hipotesis berdasarkan sobel test, diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,7885221 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 0,68836 dan memiliki koefisien mediasi 0,43039138 yang berarti ada pengaruh mediasi dengan kepemimpinan.
- Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,018 dimana nilai ini lebih besar dari pada 0,05, dengan demikian dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan
Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari pada 0,05, dengan demikian dapat diartikan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang Investigasi Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Peran Motivasi Intrinsik di PT. Adi Satria Abadi, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Kesimpulan yang dapat diambil terdiri dari:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui peran motivasi intrinsik di PT. Adi Satria Abadi sebesar 0,7885221 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,68836 dan memiliki koefisien mediasi 0,43039138 signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi dengan kepemimpinan transformasional.
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Satria Abadi dengan nilai signifikan sebesar 0,018 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05.
3. Terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Satria Abadi dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05.
4. Terdapat sumbangan sebesar 0,409 atau 40,9% antara kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui peran motivasi intrinsik mendapat nilai signifikan sebesar 0,018, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan mendapat nilai signifikan sebesar 0,018, sedangkan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan mendapat signifikan sebesar 0,000. Sehingga memberikan kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,409 atau 40,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada banyak variabel lain yang akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Adi Satria Abadi Bantul.
2. Metode pengumpulan data ini menggunakan kuesioner sehingga sangat mungkin data yang diperoleh dari jawaban responden terbatas dan belum cukup untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Satria Abadi

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Pemimpin Perusahaan
Pimpinan PT Adi Satria Abadi disarankan untuk selalu memberikan kepemimpinan transformasional yang lebih baik untuk menunjang karyawan memiliki motivasi intrinsik yang semakin tinggi, yaitu dengan meningkatkan perhatian terhadap karyawan, memberikan kegiatan diluar perusahaan misalnya dengan mengadakan *outbond* yang dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan agar mereka menikmati pekerjaan yang mereka kerjakan. Tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban tetapi menjadikan pekerjaan mereka sebagai prestasi dimana karyawan dapat menunjukkan kemampuannya. Hal ini juga dapat meminimalisir terjadinya kelelahan dan kelalaian dalam bekerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian sejenis diharapkan agar mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada PT Adi Satria Abadi dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kontribusi dari pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik hanya sebesar 40,9% terhadap kinerja karyawan, artinya masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Adi Satria Abadi

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, W. S. U. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kjks bmt tamzis bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*.
- Alalade, Samson Yimka, 2015, “Motivation and Employees Performance in The Nigerian Banking Industry”, *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, Vol. III, Issue 4, April:1-14.
- Alonso, Pablo and Lewis, Gregory B. , 2001, “Public Service Motivation and Job Performance, Evidence from the Federal Sector”, *The American Review of Public Administration*, December, Vol. 31, No. 4: 363-380.
- Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasubramaniam, N. 2003. Context and leadership: An examination of the nine-factor full range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly*, 14, 261-295
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineke Cipta. Jakarta.
- Asim, Masood, 2013, “Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan”, *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 3, Issue 9, September:1-9.
- As’ad, (2001). *Seri Ilmu Sumberdaya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta:Liberty.
- Binfor, Frederick; Boateng, Sampson Kwodo; Abbey, Edith Anokor; Osei, Samuel Adu; Swanzy, Felix KM; and Garbrah, 2013, “The Effect of Leadership Styles and Motivation on Employee Performance in Public Institutions: Evidence from Ghana”, *International Journal of Current Research*, September, Volume 5, Issue 09 : 2667-2670
- Darsono. (2011). Kepemimpinan Transformasional. *Beranda*.
- Diansyah, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *Media Ekonomi Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.24856/mem.v3i1.624>
- Goodwin, V. L., Wofford, J. C., & Whittington, J. L. (2001). A Theoretical and Empirical Extension to the Transformational Leadership Construct. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 759-774.
- Ferdiyono, J. R., & Santoso, D. (2018). PENGARUH REMUNERASI, KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKSI BPKB DITLANTAS POLDA JATENG. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.26623/jreb.v1i1.1145>
- Griffin, Ricky. 2000. *Management*, Edisi 2, Erlangga, Jakarta.
- Hamid, Sanusi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish
- Hartanto, F. M., (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: Mizan
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hay, I. (2006). *Transformational Leadership: Characteristics and Criticism*. School of Geography, Population and Environmental Management Flinders University. Retrieved September 2016, from <http://www.leadingtoday.org/weleadinlearning/transformationalleadership.htm>
- Hughes et al (2012:542). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intentions*. Jurnal Manajemen.
- Isnaini Fauzi, Latifah. 2018. "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Adi Satria Abadi. *Eptint.uny.ac.id*.
- Jackson, S. E., dan Schuler, R. S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Menghadapi Abad Ke- 21*. Edisi Ke- Enam. Jakarta: Erlangga.
- Judge, W. and Ryman, J. 2001. The shared leadership challenge in strategic alliances: lessons from the US healthcare industry. *Academy of Management Executive*, Vol. 15, pp. 71-79.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lee, Cheng Wen., dan Nurul Hidayat. 2018. The Influence of Transformational Leadership and Intrinsic Motivation to Employee Performance. *Advances in Management & Applied Economics*, vol. 8, no. 2, 2018, 1-12
- Luthans, Fred, 2011, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosda Karya. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, AA. A. P. (2010). *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Munawaroh. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi bisnis*. Vol. 16 (2).
- Mundung, Shintya Ervina Donna., dan Sifrid Pangemanan. 2015. The Influence Of Extrinsic And Intrinsic Motivation On Employee Performance At Bank Sulut Manado. *Jurnal EMBA 25 Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 25-35*
- Notoatmodjo, S. (2014). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugraha, Taufik dan Soedarso, Sriwidodo, 2017, Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbtex Divisi Non Woven Rancaekek Sumedang, *Jurnal Ilmiah Magister Management UNIKOM*
- Prawirosentono, Suyadi, 1999, *Manajemen sumber daya manusia kebijakan kinerja karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, SP, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, PT Indeks Kelompok Gramedia, Indonesia.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Supardi. (2006). *Penelitian Tindakan kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM : Dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tania, Yhosi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Premier Management Consulting. *Agora Vol. 5, No.1*.
- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Nur, I. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Intrinsik , Work Engagement dan kinerja karyawan. *Business Studies*.
- Nurdin, S., & Rohendi, A. (2016). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*.
- Pasundan, S. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Adhie Fasha Nurhadian. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*. <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p59-66>
- Qori, H. I. L. A. (2013). Kepemimpinan karismatik versus kepemimpinan transformasioan. *71 Analisa*.
- Raharjo, D. C., Witastuti, R. S., Manajemen, J., Ekonomi, F., Semarang, U. N., & Artikel, I. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KETERIKATAN KERJA MELALUI KEADILAN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Management Analysis Journal 5 (4) (2016)*.
- Robbins, S. P. dan M. C. 200. (2006). *Manajemen*. (5th ed.). jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Rosnani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. In *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Sam, A. U. W. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kjks bmt tamzis bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*.
- Simanjuntak, P. J. (2001). Pengantar Ekonomi Sumber Daya manusia. In *Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta*.
- Sondang p siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: bumi aksara.
- Susastra, P. W., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Dinamika Ekonomi & Bisnis*.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Sudi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Wiyono, G. (2011). *merancang penelitian bisnis dengan alat analisis spss spss 17.0 dan smartPLS 2.0*. yogyakarta: UPP STIM YKPN.