

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

Anil Farhan Ramadan

Universitas Jambi

Korespondensi penulis: ramadhan.anil43@gmail.com

Sumarni Sumarni

Universitas Jambi

E-mail: sumarni@unja.ac.id

Dwi Kurniawan

Universitas Jambi

E-mail: dwi.kurniawan13@unja.ac.id

Alamat: Jl. Jambi – Muara Bulian No.KM. 15, Mendalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi

Abstract. *This research aims to investigate the influence of transformational leadership on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Civil Registration and Population Office of Jambi City. The analysis method used is quantitative. The population and sample in this study are all employees at the Civil Registration and Population Office of Jambi City, totaling 89 respondents, using a saturated sampling technique. The statistical analysis used is structural equation modeling (SEM) with the SmartPLS 4.0.0 program. The results show a positive and significant influence of transformational leadership on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Civil Registration and Population Office of Jambi City. The recommendations from this study include fostering open communication between superiors and subordinates for employee performance, enhancing problem-solving methods within the organization for transformational leadership, and granting autonomy to employees in their work for work motivation.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota jambi. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel padapenelitian ini adalah seluruh pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota jambi yang berjumlah 89 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis structural equation modeling (sem) dengan program smartpls 4.0.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota jambi. Adapun rekomendasi/saran dari penelitian ini diharapkan pada kinerja pegawai, yaitu harusmenciptakan komunikasi timbal balik antara atasan dan bawahan dengan baik, pada kepemimpinan transformasional, yaitu pemimpin perlu meningkatkan cara memecahkan permasalahan yang ada pada instansi sehingga pegawai akan termotivasi dan terdorong untuk melakukan pekerjaan, dan pada motivasi kerja, yaitu seharusnya pimpinan memberikan otonomi sepenuhnya terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan dan diberikan kebebasan kepada pegawai.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja

LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai merupakan elemen yang memutuskan mencapai kesuksesan instansi/organisasi. Setiap program yang dijalankan oleh instansi atau lembaga selalu diarahkan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh mereka (Utari, 2023). Salah satunya yaitu instansi pemerintahan, keberadaannya memiliki signifikansi penting dalam dinamika kehidupan masyarakat. Tugas pokok instansi pemerintah adalah menjalankan penyelenggaraan layanan kepada masyarakat. Agar peran pemerintah dalam memberikan layanan kepada masyarakat dapat terwujud, maka diperlukan arahan, pembinaan, motivasi, bimbingan, dan langkah-langkah lain terhadap para anggota instansi tersebut. Hal ini bertujuan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan fungsi mereka secara efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut (Sutanjar & Saryono, 2019).

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas pegawai, karena seorang manajer berfungsi sebagai contoh atau teladan bagi anggota timnya. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memberikan arahan kepada bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi, karena kepemimpinan dianggap sebagai sifat seharusnya yang dimiliki oleh setiap pemimpin.

Pegawai dapat mencapai kinerja yang sukses dan optimal saat mereka mendapat arahan dan bimbingan dari pimpinan perusahaan. Jenis bimbingan yang efektif bisa tercermin melalui beragam kepemimpinan di dalam organisasi atau perusahaan. Salah satu contoh Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang dipandang dapat meningkatkan kinerja, hal ini diungkapkan oleh Hersey dan Blanchard dalam Tambunan (2015). Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan di mana para pemimpin memberikan inspirasi dan mendorong pengikutnya untuk mengenali dan merangkul tujuan serta kepentingan organisasi, serta mendorong mereka untuk bekerja melebihi harapan yang ada. (Buil dkk., 2019).

Beberapa studi telah dilakukan oleh para peneliti mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, hasil penelitian oleh Rivai (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kemungkinan kinerja pegawai akan meningkat ketika pemimpin mereka berhasil menerapkan kepemimpinan transformasional dengan efektif. Hasil ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosa Hasibuan & Farida Ferine (2023) yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vipraprastha dkk.,

(2018), di mana kepemimpinan transformasional tidak terbukti memiliki dampak atau bahkan dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain pengaruh dari kepemimpinan, kinerja pegawai juga dapat terpengaruh oleh motivasi kerja (Septiadi, 2020). Motivasi adalah perangsang yang sangat efektif untuk mendorong dan menggerakkan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka demi tercapainya tujuan pada instansi. Kinerja pegawai cenderung meningkat ketika mereka didorong oleh motivasi, sementara sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menghasilkan kinerja yang kurang memuaskan. Konsep ini menegaskan peran krusial motivasi kerja dalam mencapai kinerja optimal, yang diyakini akan memberikan dampak positif pada kesuksesan organisasi/instansi. (Pradana & Frimayasa, 2023). Karenanya, motivasi kerja bagi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi sangatlah penting. Pegawai yang terdorong dengan baik akan mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efisien, dan hal ini akan berdampak positif pada kinerja mereka. Menurut temuan dari penelitian Sumiati (2021) dan Mahadewi & Netra (2020), dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dilihat bahwa pada Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi memiliki kinerja pegawai belum maksimal dilihat dari data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang masih sedikit mencapai target yang ditentukan, pada data kepemimpinan transformasional yang masih belum bagus dilihat dari survei awal yang penulis sebar masih ada jawaban yang kurang setuju dan pada data motivasi kerja diatas banyak pegawai yang masih kurang termotivasi karna masih banyak pegawai yang cuti ataupun terlambat, kurangnya pengaruh kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai penghubung yang tentu akan berdampak tidak baik pada instansi karna akan mengakibatkan menurunnya kinerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Jambi, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Jambi, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Jambi dan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Jambi.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Mathis & Jackson (2014) menyatakan bahwa pada intinya kinerja adalah hasil dari aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Berikut faktor menurut Kasmir (2016), dapat mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Mathis & Jackson (2014), ada beberapa faktor yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yang mencakup: (1) Kualitas kerja, yaitu mencakup tingkat akurasi dan kecocokan hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, dengan memperhatikan kompleksitas tugas yang dilakukan; (2) Kuantitas kerja, yaitu seberapa banyak hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu; (3) Pemanfaatan waktu, yaitu kemampuan pegawai dalam mengelola waktu kerjanya secara efisien untuk mencapai target dan meningkatkan produktivitas; (4) Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai dalam bekerja sama dan berkomunikasi dengan rekan dalam menyelesaikan tugas-tugas; dan (5) Kehadiran, yaitu tingkat kedisiplinan pegawai dalam menaati aturan yang telah ditetapkan oleh kebijakan instansi.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins & Judge (2019) pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang mampu menginspirasi, bertindak sebagai contoh panutan, dan secara intelektual merangsang, mengembangkan atau membimbing para pengikutnya, Hal ini memiliki dampak yang kuat dan signifikan pada mereka. Pemimpin transformasional memperhatikan kebutuhan pengikutnya, baik dengan memfasilitasi pengembangan pribadi maupun membantu dalam menemukan solusi baru untuk masalah yang dihadapi. Mereka memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk memberikan usaha ekstra guna menjangkau target bersama.

Menurut Robbins & Judge (2019) menggunakan pengukuran Bass (1990) dimensi kepemimpinan transformasional adalah: (a.) Pengaruh yang diidealkan (*Idealized influence*); (b.) Motivasi inspiratif (*Inspirational motivation*); (c.) Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*). (d.) Pertimbangan individual (*Individualized consideration*).

Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2018) motivasi kerja juga mengacu pada insentif yang mendorong pegawai untuk mengembangkan bakat dan keterampilannya serta memanfaatkan waktunya sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugasnya guna memenuhi tujuan dan

sasaran lembaga yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Aisyiyah, dkk (2022), Motivasi kerja adalah dorongan atau energi yang mendorong seseorang dalam mengarahkan tindakan atau pekerjaan yang dilakukan.

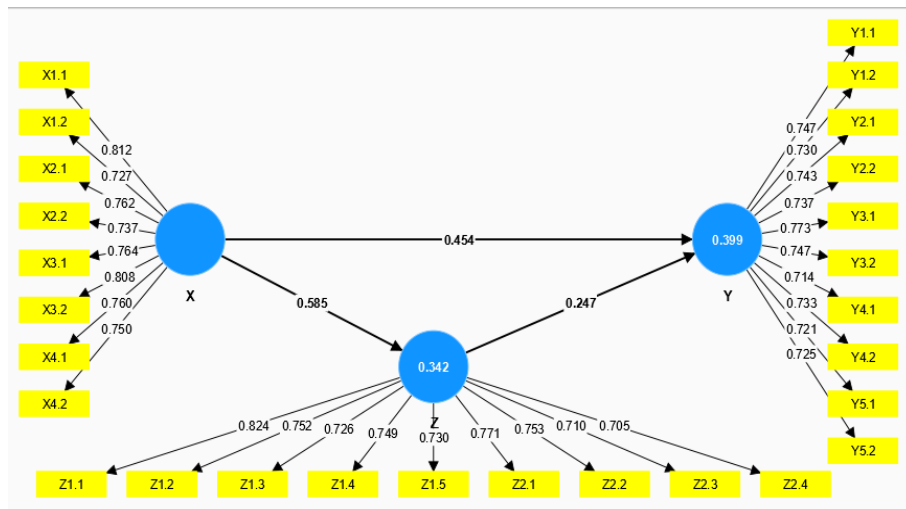
Selanjutnya menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang memperoleh kesuksesan dan menghindari kegagalan: faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik). Penelitian yang dilakukan oleh Aisyiyah, dkk (2022) mengukur motivasi dengan menggunakan dua dimensi yaitu intrinsik dan ekstrinsik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian positivisme yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Populasi pada penelitian ini berjumlah 89 responden adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Dalam penelitian ini, sampling jenuh adalah cara yang digunakan untuk pengambilan sampel. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2019) merupakan suatu metode pemilihan sampel yang mana setiap anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sebab populasi yang akan diteliti berjumlah 89 pegawai atau sedikitnya 100 orang. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data, yaitu analisis deskriptif, uji outer model, uji inner model dan uji hipotesis. Analisis penelitian ini menggunakan teknik Structural Equation Model (SEM), dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai alat untuk mengolahnya menggunakan bantuan software Smart PLS (v.4.0.0).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Hubungan Kausal Antar Variabel



Gambar 1. Model Hubungan Kausal Antar Variabel

Pada gambar 1. memperlihatkan hasil mengolah data menggunakan SmartPLS 4. Semua nilainya di atas 0,70, terlihat dari nilai faktor pemuatan luar (outer loading) atau korelasi antara konstruk dan variabel. Hal tersebut menyatakan adanya hubungan yang tinggi antara variabel laten dengan konstruk dan tidak ada konstruk yang dihilangkan dari model. Indikator-indikator tersebut kemudian akan dievaluasi untuk dilihat apakah sudah sesuai atau valid, dan kajian akan dilanjutkan ke tahap uji validitas berikutnya.

Uji Realibilitas dan Nilai AVE

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas dan Nilai AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Avarange variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Transformasional(X)	0.899	0.902	0.919	0.586
Kinerja Pegawai(Y)	0.910	0.916	0.922	0.543
Motivasi Kerja(Z)	0.901	0.905	0.919	0.559

Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang diperoleh, mendapatkan nilai seluruh variabel di atas 0,70, menunjukkan reliabilitas yang baik. Hasil ini menunjukkan betapa stabil dan konsistennya instrumen penelitian tersebut. Maka semua variabel/konstruk dalam penelitian ini adalah baik, dan setiap pernyataan pengukuran variabel ini mempunyai tingkat

ketergantungan yang tinggi.

Uji R-Square (R²)

Tabel 2. Hasil Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square adjusted
Kinerja pegawai (Y)	0.399	0.385
Motivasi kerja (Z)	0.342	0.334

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square variabelkinerja pegawai sebesar 0.399. hal ini berarti bahwa variabilitas konstruk kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja sebesar 39,9%. Penemuan ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai tergolong sedang.

Sementara itu, untuk variabel motivasi kerja bernilai R-Square sebesar 0.342. hal ini berarti bahwa variabilitas konstruk motivasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 34,2%. Penemuan ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasionalterhadap motivasi kerja juga tergolong sedang.

Uji Hipotesis

Akan ditentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen dalam uji hipotesis ini (bootstrapping). Pengujian koefisien jalur (path coefficients), yang mewakili parameter koefisien dan nilai signifikan t statistik, diperlukan untuk menguji hipotesis ini. Mengenai hubungan antar variabel penelitian akan disediakan informasi oleh signifikansi parameter. Batasan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan yaitu Probabilitas 0,05.

Tabel 3. Uji Hipotesis Boothstrapping

Matrix	Originalsample (O)	SampleMean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan transformasional (X)-> Kinerjapegawai (Y)	0.454	0.459	0.085	5.356	0.000
Kepemimpinan transformasional (X)-> Motivasikerja (Z)	0.585	0.592	0.075	7.766	0.000
Motivasi kerja(Z)-> Kinerja pegawai (Y)	0.247	0.251	0.099	2.492	0.013

Tabel 4. Uji Hipotesis Specific Indirect Effects

Matrix	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan transformasional(X)-> Motivasi kerja (Z)-> Kinerja pegawai(Y)	0.145	0.149	0.065	2.242	0.025

Dari hasil pengujian hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,454 yang berarti memiliki pengaruh positif. Nilai p-values yang membentuk pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,000 dan nilai T-Statistic sebesar 5,356. Hasil ini sesuai dengan rule of thumb bahwa p-values<0,05 dan T-Statistic >1,96 (Ghozali & Latan, 2015). Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dinyatakan diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosa Hasibuan & Farida Ferine (2023) yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal itu menunjukkan bahwa Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,585 yang berarti memiliki pengaruh positif. Nilai p-values yang membentuk pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,000 dan nilai T-Statistic sebesar 7,766. Hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana p-values<0,05 dan T-Statistic >1,96 (Ghozali & Latan, 2015). Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dapat dinyatakan diterima.

Hasil penelitian sebelumnya Efhendy, dkk (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan khususnya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Hal itu menunjukkan bahwa Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu

kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,247 yang berarti memiliki pengaruh positif. Nilai p-values yang membentuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,013 dan nilai T-Statistik sebesar 2,492. Hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana p-values < 0,05 dan T-Statistic > 1,96 (Ghozali & Latan, 2015). Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dinyatakan diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh penelitian Seo dkk., (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,145 yang berarti memiliki pengaruh positif. Nilai p-values yang membentuk pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,025 dan nilai T-Statistik sebesar 2,242 dengan demikian, hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana p-values < 0,05 dan T-Statistic > 1,96 (Ghozali & Latan, 2015). Dapat dikatakan, bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis keempat bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dapat dinyatakan diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Wiandhani dkk, (2022) motivasi kerja memediasi pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Hal itu menunjukkan bahwa Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui motivasi kerja sebagai penghubung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di paparkan pada penelitian ini, Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) untuk analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut, Pada variabel kinerja pegawai diklasifikasikan sangat tinggi, pada kepemimpinan transformasional diklasifikasikan sangat baik dan pada motivasi kerja juga diklasifikasikan sangat memotivasi, Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin baik kepemimpinan transformasional maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin baik kepemimpinan transformasional maka pegawai akan sangat termotivasi dalam bekerja, Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin memotivasi motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi dan meningkat dalam bekerja, Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, motivasi kerja berperan sebagai penghubung antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai pegawai yang mendapatkan kepemimpinan transformasional dari atasan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi karna motivasi ini akan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan mereka agar lebih bersemangat dan dapat menentukan upaya untuk menggapai tujuan yang telah ditentukan instansi, Artinya semua hipotesis yang di tampilkan dalam penelitian ini diterima/terbukti. Disarankan untuk peneliti selanjutnya, perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut, dengan menggunakan penelitian ini sebagai acuan, diharapkan juga untuk memperluas ruang lingkup penelitian mengenai kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening guna memperoleh hasil yang baik dan hendaknya mendapatkan gambaran yang lebih sempurna lagi, agar penelitian ini dapat diperbaiki dan dikembangkan lebih lanjut pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Aisyiyah, N., Turnip, K., & Siregar, N. S. S. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1584– 1594. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.912>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Efhendy, H., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, 2(2), 140–147.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (Ed Ke-2). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Mahadewi, I. A. P. I., & Netra, I. G. S. K. (2020). Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Karyawan Satriya Cottage Kuta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(12),3661–3680. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i12.p03>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Pradana, R. A. H., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk. *Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 75–89.
- Robbins, S. p, & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (Eighteenth)*. Pearson Prentice-Hall, Inc.
- Rosa Hasibuan, N., & Farida Ferine, K. (2023). THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE IN THE NATIONAL UNITY AND POLITICAL BODY OF BINJAI CITY. *SIBATIK JOURNAL*, 2(9).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Septiadi, M., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran &SDM*, 38–44. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- Seo, N., Rumampuk, J. I., & Potolau, M. J. . (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. telkom kota tomohon. *Journal of Enterpreneur, Busines and Management*, 1, 52–58.
- Siagian, S. p. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sumiati, S. (2021). the Role of Motivation As Mediation in Improving Employee Performance of the Government of Surabaya City, East Java. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 23(1), 52–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jmk.23.1.52-60>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). *Master of Management Studies Program*. 3(2).
- Tambunan, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Graha Ilmu.
- Utari, K., & Darwin. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas perkebunan provinsi sumatera selatan. 21(1), 28–38.
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh

Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(2), 20503–20518.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/02/435>

Wiandhani, N., Jimad, H., & Erlina, R. R. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Work Motivation in Car Rental Services Companies in Lampung Province. 9(3), 53–59.