

Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Bengkulu Selatan

The Effect Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance Of The Central Statistics Agency (Bps) Of South Bengkulu Regency

Fitro Alnando ¹⁾, Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri ²⁾, Nurzam ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: fitroalnando.1218@gmail.com

How to Cite :

Alnando, F., Gayatri, I, A, M, E, M., Nurzam. (2025). The Effect Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance Of The Central Statistics Agency (Bps) Of South Bengkulu Regency . Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 1(4).

ARTICLE HISTORY

Received [26 Juni 2025]

Revised [30 Juli 2025]

Accepted [31 Juli 2025]

KEYWORDS

Transformational Leadership, Work Motivation, Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Jenis penelitian yang di gunakan pada penelitian ini deskriptif kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 30 orang dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*. Teknik pengumpulan data adalah observas kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan trasformasional terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 2,745 > 1,70562$ dan nilai $sig a = 0,011 < 0,050$; terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 4,688 > 1,70562$ dan nilai $sig a = 0,000 < 0,050$. secara simultan variabel kepemimpinan transormasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Bengkulu Selatan dengan nilai F_{hitung} sebesar $15,422 > 3,35$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 5% yakni sebesar $0,000 < 0,005$.

ABSTRACT

The type of research used in this study was quantitative descriptive. The sample in this study was 30 people with the sampling technique in this study being total sampling. Data collection techniques were observation, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this study was quantitative descriptive. The results showed that there was a significant influence between transformational leadership on employee performance with a t-count value of $2.745 > 1.70562$ and a sig a value = $0.011 < 0.050$; there was a significant influence between work motivation on employee performance with a t-count value of $4.688 > 1.70562$ and a sig a value = $0.000 < 0.050$. Simultaneously, transformational leadership variables and work motivation on employee performance at the South Bengkulu Central Statistics Agency with an Fcount value of $15,422 > 3.35$ with a significance value smaller than the probability of 5%, namely 0.000.

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik adalah lembaga pemerintahan Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya (BPS) merupakan Biro Pusat Statistik, berdasarkan UU yang ditindak lanjuti dengan peraturan perundangan secara formal Biro Pusat Statistik diganti nama menjadi Badan Pusat Statistik. Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar, statistik sektoral serta statistik khusus. Peranan yang dijalankan (BPS) yaitu menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Peningkatan kinerja Pegawai di (BPS) dapat tercapai apabila pemimpin yang berada Di (BPS) mampu memberikan arahan dan mengayomi para pegawai atau bawahan, sehingga akan memberikan motivasi-motivasi pada pegawai dalam bekerja yang tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai di BPS sehingga tercipta hasil dan tujuan perusahaan yang

maksimal. Sebaliknya, adanya miskomunikasi antara pemimpin dan bawahan serta rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja tentu akan menciptakan situasi yang tidak baik yang membuat kinerja pegawai Di (BPS) akan menurun.

Dalam segala situasi pemimpin mempunyai peran yang sangat penting. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumberdaya guna untuk mencapai sebuah tujuannya. Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan Robbins (2015). Dengan adanya kepemimpinan transformasional pemimpin diharapkan mampu memberikan inspirasi, menstimulasi dan memberikan perhatian secara individual maupun kelompok kepada para karyawan untuk bekerja secara maksimal yang akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kepemimpinan transformasional memiliki nilai-nilai moral dari pada pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Bass dalam Yukl (2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Selain kepemimpinan transformasional terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Robbins dan Coulter (2020) motivasi ialah mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Meningkatkan motivasi kinerja pegawai menjadi perhatian penting dari organisasi, karena akan menciptakan lingkungan yang mendorong seorang pegawai untuk melakukan yang terbaik, baik didalam diluar jam kerja. Ini adalah situasi yang saling menguntungkan bagi pegawai. Dan organisasi. Dalam teori Herzberg, motivasi banyak dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik berasal dalam diri seseorang dan faktor ekstrinsik berasal dari luar seperti lingkungan dan organisasi dapat membentuk pribadi pegawai yang membantu dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2017). Studi terdahulu sudah banyak membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, salah satunya penelitian Sarita (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering di terapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Namun masih terdapat penelitian lain yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian oleh Kharis (2019) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Suranton dan Ety Puji Lestari (2024) yang menemukan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena sering terjadi mutasi dan pergantian pimpinan yang memberi bimbingan dan motivasi kepada karyawan belum bisa membuat karyawan sadar pentingnya kinerja karena pegawai membutuhkan hal lain berbentuk finansial untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk itulah penelitian ini di lakukan. Penelitian ini merupakan modifikasi dari jurnal Agustuti Handayani (2020) yang berjudul "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung". Hasil pada penelitiannya terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Permasalahan kepemimpinan transformasional di BPS Bengkulu Selatan diantaranya:

1. Keterbatasan sumber daya manusia (SDM) Salah satu tantangan utama dalam kepemimpinan transformasi adalah adanya keterbatasan SDM yang terampil dan berkompeten dalam teknologi dan manajemen perubahan. Pegawai yang kurang terlatih dalam metodologi terbaru atau alat dapat menghambat kemampuan,
2. Resistensi terhadap perubahan ,perubahan yang diimplementasikan oleh pemimpin sering kali mendapatkan resistensi dari staf yang telah terbiasa dengan cara kerja lama sehingga membuat pegawai akan susah untuk beradaptasi dengan gaya kepemimpinan yang baru,
3. Kurangnya visi yang jelas dari pimpinan
4. Fasilitas infrastruktur yang belum memadai,
5. Tantangan teknologi dan digitalisasi
6. Manajemen perubahan yang tidak efektif .

Sedangkan permasalahan motivasi di BPS Bengkulu selatan yaitu mencakup: kurangnya penghargaan dan pengakuan,keterbatasan peluang pengembangan karir,tugas yang monoton dan tidak menantang,kurangnya kepemimpinan yang inspiratif serta ketidakpastian pekerjaan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan elemen terpenting dalam mengelola dan menggerakkan faktor-faktor produksi seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Bila suatu instansi mengalami perkembangan maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya, hal ini terjadi karena makin kompleksnya permasalahan yang muncul menyertai setiap kemajuan. Dalam situasi yang seperti ini maka instansi wajib memiliki manajer personalia yang handal untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kepegawaian. Jika suatu instansi mampu mengatasi masalah-masalah tentang pegawai maka keharmonisan semua komponen instansi akan terbangun, hal ini tentunya akan membawa dampak positif dalam hal produktifitas.

Mangkuprawira (2018) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu (1) tujuan untuk instansi dan (2) untuk pegawai, keduanya adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Manusia tidak boleh diperlakukan hanya sebagai faktor produksi melainkan harus diperlakukan dengan emosi dan perasaan. Menurut Dessler (2018), manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian. Sementara Handoko (2019), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah terdiri dari penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh perusahaan

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Menurut Robbins (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan beberapa definisi kepemimpinan di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Bass dalam Yukl (2019) dengan kepemimpinan transformasional, bawahan memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang yang awalnya diharapkan dari mereka. Ada beberapa indikator kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2020):

1. Kharisma
Kharisma di anggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.
2. Motivasi inspiratif
Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan 233ating-simbol yang ditunjukkan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.
3. Stimulasi intelektual
Stimulasi intelektual menggambarkan pimpinan mampu mendorong pegawai untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.
4. Perhatian yang individual
Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pemimpin selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi

Motivasi Kerja

Robbins (2020), mendefinisikan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal Hasibuan (2018). Menurut Herzberg dalam Robbins (2020) motivasi terbagi menjadi 2, yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Motivasi Intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing sehingga mendorong orang untuk bekerja secara baik. Sedangkan Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan dari luar diri seseorang. Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai arah, kekuatan, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja yang telah dikembangkan oleh Herzberg (2019) adalah:

Motivasi intrinsik meliputi :

- Kemajuan adalah simbol pergerakan ke depan, yang mencakup aspek peningkatan, perkembangan, atau transformasi menuju keadaan yang lebih baik. Tujuannya adalah untuk menghasilkan hasil yang lebih memuaskan, efisien, atau bermakna bagi individu maupun masyarakat.
- Pengakuan adalah bentuk apresiasi atau penghargaan terhadap seseorang atau sesuatu berdasarkan pencapaian, karakteristik, kontribusi, atau keberadaannya. Pengakuan dapat diberikan secara formal maupun informal, dan memiliki peran penting dalam membangun hubungan sosial, meningkatkan motivasi, dan memperkuat rasa harga diri seseorang.
- Tanggung jawab adalah kewajiban untuk menjalankan suatu tugas, memenuhi janji, atau menanggung akibat dari tindakan atau keputusan yang diambil. Tanggung jawab mencerminkan kesadaran individu atau kelompok terhadap apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan peran, aturan, atau nilai yang berlaku dalam konteks tertentu.

Motivasi ekstrinsik terdiri dari :

- Pengawasan adalah proses memantau, mengarahkan, dan mengevaluasi aktivitas atau kinerja untuk memastikan bahwa tindakan yang dilakukan sesuai dengan rencana, standar, atau tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan untuk menjaga agar semua elemen dalam suatu sistem berjalan dengan efektif, efisien, dan sesuai dengan aturan.
- Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan kepada seorang pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu, biasanya per bulan. Gaji merupakan bagian dari hubungan kerja antara pemberi kerja (perusahaan) dan pekerja, yang biasanya diatur dalam kontrak kerja dan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jenis pekerjaan, tingkat tanggung jawab, pengalaman, dan kualifikasi pekerja.
- Kebijakan adalah seperangkat prinsip, aturan, atau panduan yang ditetapkan oleh individu, organisasi, atau pemerintah untuk mengarahkan pengambilan keputusan dan tindakan dalam mencapai tujuan tertentu. Kebijakan berfungsi sebagai pedoman yang memberikan kerangka kerja untuk mengatur perilaku, menyelesaikan masalah, atau mengelola sumber daya dengan cara yang sistematis.
- Kondisi Pekerjaan mengacu pada lingkungan, situasi, dan faktor yang memengaruhi pengalaman seorang pekerja selama menjalankan tugasnya di tempat kerja. Kondisi pekerjaan mencakup berbagai aspek, seperti fisik, mental, sosial, serta aturan atau kebijakan yang diterapkan dalam lingkungan kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah pusat pertanggung jawaban atas personil dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan. Pencapaian kinerja dalam suatu lembaga instansi pemerintah (termasuk pemerintah daerah) sering diukur dalam sudut pandang masing-masing stakeholders, misalnya lembaga legislatif, instansi pemerintah, pelanggan, pemasok dan masyarakat umum. Idealnya pengukuran kinerja yang dipakai oleh instansi pemerintah disusun setelah memperoleh masukan dari lembaga konstituen, sehingga memperoleh suatu konsensus atas apa yang di harapkan oleh stakeholder atas organisasi tersebut. Dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan organisasi, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme yang jelas. Menurut Mangkunegara (2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2018) adalah sebagai berikut:

- Kualitas Kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019).

Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2019). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan mencakup 30 orang pegawai tetap yang bekerja di BPS di Bengkulu Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan menggunakan metode sensus. Penggunaan metode ini jika anggota populasi relative kecil (mudah dijangkau). Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relative kecil dan relatif mudah dijangkau, maka penulis menggunakan metode *total sampling* sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui (Arikunto, 2019). Dalam hal ini angket digunakan untuk mengumpulkan data tentang tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Metode Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif. Analisis ini meliputi analisis regresi linier berganda. uji simultan (uji F), uji statistik (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya analisis ini adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-1.596	3.883	
Kepemimpinan Transformasional	.574	.209	.361
Motivasi_Kerja	.332	.071	.615

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

$$\text{Model : } Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = -1,596 + 0,574 X_1 + 0,332 X_2 + 3,883$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -1,596 dapat diartikan bahwa artinya variabel dependen memiliki nilai negatif ketika variabel independen tidak ada atau bernilai nol. Nilai negatif pada konstanta tidak menunjukkan ada masalah pada persamaan karena nilai variabel kinerja pegawai hanya akan menghasilkan negatif kalau nilai-nilai variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja bernilai nol.
2. Koefisien untuk kepemimpinan transformasional sebesar 0.574 artinya apabila kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar kepemimpinan transformasional. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai, dalam hal ini menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.
3. Koefisien untuk motivasi kerja sebesar 0.332 artinya apabila motivasi kerja mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,322. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dalam hal ini menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.
4. Nilai $e = 3,883$ yang artinya tingkat kesalahan atau penyimpangan estimasi hasil observasi sebesar 3,883. Semakin kecil nilai 'e' maka semakin baik model dalam memprediksi variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*. Jika R^2 memiliki nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Jika nilai R^2 mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.499	.893

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Berdasarkan data diatas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,533 hal ini berarti naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebesar 53,3%. Sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (t)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.596	3.883		-.411	.684
Kepemimpinan Transformasional	.574	.209	.361	2.745	.011
Motivasi Kerja	.332	.071	.615	4.668	.000

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} ($n-k-1 = 30-3-1 = 26$ (1,70562) setiap variabel sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,745 > 1,70562$) dan ($sig \alpha = 0,011 < 0,050$). Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel motivasi kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,668 > 1,70562$) dan ($sig\ a = 0,000 < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam regresi telah layak (*fit*). Pengambilan keputusan dalam uji ini, yaitu melihat nilai signifikansi *p-value* $> 0,050$, maka model regresi tidak layak untuk digunakan (hipotesis ditolak). Sedangkan jika *p-value* $< 0,050$, maka model regresi layak untuk digunakan (hipotesis diterima) (Imam, 2018). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.618	2	12.309	15.422	.000 ^a
	Residual	21.549	27	.798		
	Total	46.167	29			

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Bengkulu Selatan

Berdasarkan perhitungan analisis regresi diketahui bahwa koefisien untuk kepemimpinan transformasional sebesar 0.574 artinya apabila nilai kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan (bernilai 0), maka kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Bengkulu Selatan mengalami peningkatan sebesar 0,574. Hal ini juga diperkuat dengan hasil perhitungan uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,745 > 1,70562$) dan ($sig\ a = 0,011 < 0,050$). Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini memiliki pengaruh hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan yang berarti semakin baik. Hal ini berpengaruh karena hasil yang di dapat cukup optimal, dapat dilihat pada hasil sebar kuisioner yang rata-rata memberikan nilai dengan pernyataan setuju.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memegang kedudukan terpenting dalam penerapan visi, misi, serta tujuan suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu penanda yang butuh diperhatikan oleh organisasi. Pada saat karyawan merasa tidak termotivasi dalam bekerja maka hal tersebut akan berdampak pada penghambatan aktivitas operasional organisasi. Oleh sebab itu, salah satu indikator kuat dalam mempengaruhi lingkungan tersebut adalah dengan hadirnya seorang pemimpin. Ada banyak gaya yang disukai oleh para karyawan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional terlebih pada era digitalisasi yang dirasakan saat ini

Gaya kepemimpinan transformasional adalah dimana atasan berusaha atau mampu melakukan perubahan pada bawahan agar memiliki motivasi kerja tinggi dalam mencapai prestasi kerja sehingga pada akhirnya pula dapat meningkatkan perkembangan dan kemajuan terhadap organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya pemimpin yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. Gaya kepemimpinan transformasional ini juga merupakan tipe pemimpin yang mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi yang luar biasa (Kharis, 2019)

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Le & Lei (2019) yang menyatakan bahwa Salah satu indikator kuat yang mempengaruhi kestabilan dan peningkatan organisasi adalah seorang pemimpin. Menjadi seorang pemimpin bukan perkara yang mudah tetapi penuh dengan tantangan terlebih pada era digitalisasi yang dirasakan saat ini. Pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar dalam menggerakkan para anggotanya agar tujuan organisasi dapat tercapai bersama melalui manajemen pengetahuan dan kemampuan inovasi (Le & Lei, 2019).

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah penelitian Mahmud (2022), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Karena karyawan dilibatkan secara aktif sehingga merasakan peningkatan motivasi, peningkatan kepercayaan, kemauan untuk mengikuti filosofi, ideologi, visi, dan peningkatan konsekuensi

perubahan yang menarik, serta memiliki komitmen tinggi dan dapat melihat kemampuan dirinya. Karyawan yang terinspirasi oleh kepemimpinan transformasional juga lebih cenderung membenamkan diri dalam pekerjaan, dan pada gilirannya akan menghasilkan kinerja tugas dan perilaku membantu yang lebih baik sehingga pada akhirnya membantu, membangun berkembangnya suatu kemajuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Bengkulu Selatan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa koefisien untuk motivasi kerja sebesar 0.332 artinya apabila motivasi kerja mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,322. Berdasarkan hasil uji hipotesis uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,668 > 1,70562$) dan ($sig\ a = 0,000 < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. (Caissar et al., 2022) Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat dan mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan. Norkhalisah (2024) yang menunjukkan bahwa hasil uji korelasi nilai pearson correlation sebesar 0,752, artinya tingkat hubungan kedua variabel kuat. Sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 55,7% sedangkan 44,3% dipengaruhi variabel lain. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul (2024) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier sederhana mengungkapkan bahwa peningkatan motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di KSP Mandiri Sejahtera.

Pengaruh Kepemimpinan Transormasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Bengkulu Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui $R\ Square$ sebesar 0,533 hal ini berarti naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebesar 53,3%. Sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengaruh tersebut juga diperkuat dengan nilai F_{hitung} yaitu sebesar $15,422 > 3,35$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 5% yakni sebesar $0,000 < 0,005$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Bengkulu Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Semadamaryanti (2018) yang menjelaskan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain kepemimpinan adalah motivasi. Hal tersebut erat kaitannya dengan kinerja bahwa kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikutnya, sehingga erat kaitannya dengan motivasi sebagai peningkatan kinerja. Menurut Mangkunegara (2018) motivasi kerja dalam hubungannya dengan kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja. Motivasi juga kemauan dan semangat kerja para bawahan didasarkan pada kesadaran dan loyalitas, bukan didasarkan pada unsur paksaan dari pihak manapun. Melakukan atau mengeluarkan kebijakan yang bertujuan merubah budaya organisasi perlu dipertimbangkan kembali untuk dengan penyesuaian dalam penerapan dengan tipikal personal yang bekerja di dalam perusahaan tersebut

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Adhie. (2017) menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi 33.22%, sedangkan motivasi memiliki kontribusi sebesar 28.95%, dengan demikian secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,18%. Penelitian yang serupa dilakukan oleh Yolla (2013) juga menunjukkan bahwa Secara simultan (kepemimpinan dan motivasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 61,5%. Sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Bengkulu Selatan. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Bengkulu Selatan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,745 > 1,70562$) dan $sig\ a\ 0,011 < 0,050$.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Bengkulu Selatan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,668 > 1,70562$) dan $sig\ a = 0,000 < 0,050$.
3. Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Bengkulu Selatan dengan nilai F_{hitung} sebesar $15,422 > 3,35$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Basyid. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjung Pinang Volume 7 No. 1 Tahun 2024 E-Issn 2655-5921.
- Adhie Fasha Nurhadian (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 11, No. 1, April 2017, 59-74 Issn 2443-0633
- Agusta, L dan Sutanto, E.M, (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Jurnal Manajemen. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Agustuti Handayani (2020) Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektifitas kerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) distribusi lampung area tanjung karang
- Arif, Y.M, dkk, (2016). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan bagian Instalasi pada PTPN XI (PERSERO) pg Paradjekan Bondowoso*. Jurnal Fakultas Ekonomu Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- Arikunto, S, (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Caissar, C. et al. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (Uibpei) Pongkor*, Acman: Accounting And Management Journal, 2(1), Pp. 11–19.
- Dessler, Gary, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi: 14, Alih Bahasa: Diana Angelica*, Jakarta, Salemba Empat.
- Ghozali, Imam, (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Hakim, Abdul, (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI.
- Handika, P.Y., dan Netra, G.S.K, (2016). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bakung Sari Hotel Kuta, Badung*. Jurnal Manajemen. Universitas Udayana Bali
- Handoko 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hariyono Darmawan (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pemasaran Mikro Bank Masyarakat Se Wilayah Banten*. Cakrawala – Repositori Imwi | Volume 6, Nomor 6, November-Desember 2023 P-Issn: 2620-8490; E-Issn: 2620-8814
- Hasibuan, Malayu. S.P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Le, Phong Ba, & Lei, Hui. (2019). *Determinants Of Innovation Capability: The Roles Of Transformational Leadership, Knowledge Sharing And Perceived Organizational Support*. Journal Of Knowledge Management, 23(3), 527–547. <https://doi.org/10.1108/Jkm-09-2018-0568>. Google Scholar
- Mahajaya, G.R dan Subudi, Made, (2016). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung*. Jurnal manajemen Universitas Udayana, Bali
- Mahmud, Sopiah, (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review*. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia P-Issn: 2541-0849 E-Issn: 2548-1398 Vol. 7, No. 3
- Mandasari Mellisa, (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Motivasi dan Kinerja karyawan PT. BPR Porong Lestari Sidoarjo*. Tesis Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkuprawira, Syafry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Murty, W.A dan Hudawinarsih, G, (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur Surabaya)*. Jurnal Manajemen Bisnis. STIE Perbanas Surabaya
- Mondy, R. Wayne, 2008. *Human Resource Management*. Pearson Prentice Hall.
- Norkhalisah (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.1 No.2
- Permata Sari. G.A.W, Dkk, (2016). *Pengaruh Kompensasi finansial dan Kompensasi non-finansial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali*.jurnak Manajemen Universitas Udayana. Bali
- Pramadita, G.O. dan Surya, I.B.K, (2015). *Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt PLN (Persero) Distribusi di Denpasar bali*. Jurnal Manajemen. Universitas Udayana Bali
- Potu Aurelia, (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku di Manado*. Jurnal Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Purwaningsih. Naning dan Suwitho, (2012). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Bank Danamon sales center Surabaya Cabang Genteng*. Jurnall Ilmu dan Riset Manajemen. Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA).Surabaya.
- Regina dan Reza A.,(2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa*. Banjarnegara.
- Rivai Veithzal dan Basri, (2017). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Saliano. (2024). *Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan*. Jurnal Kolaboratif Sains Volume 7 No. 7, Juli 2024, 2605- 2609
- Samudra.A.P,dkk, (2014).*Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi Kasus pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang*. Jurnal Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama
- Sekaran Uma, (2006). *Research Methods For Business*. Edisi ke empat. Penerbit salemba. Jakarta
- Sendow, G., dkk., (2016)., *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado”* Jurnal Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Siagian Sondang P., (2018). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Stephen P Robins dan Timothy Judge, (2020). *Perilaku Organisasi*. Edisi keenambelas. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Sudarmanto, (2018). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Sugiyono, (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitaitif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supono, Hari, (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Museum Beteng Vredeburg Yogyakarta*. Tesis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Sutrisno Edy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Group, Jakarta.
- Suwatno dan Doni, Priansa. (2019). *Manajemen SDM dalam Prganisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Tjahjono.H.K., (2007). *Validasi Item-Item KeadilanDistributif Dan KeadilanProsedural: Aplikasi Structural Equation Modeling (Sem) Dengan Confirmatory Factor Analysis*.
- Yolla Aditya Ananto. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah*. Skripsi Jurusan Menejemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in Organization, 8th Edition*. London: Pearson Education