

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANWIL PT. BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO) TBK. PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

FENTI FALENTINA BR TARIGAN

01011182126022

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANWIL PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.
PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Fenti Falentina Br Tarigan

NIM : 01011182126022

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

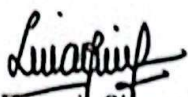
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui Untuk Digunakan Dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal 13 Maret 2025


Lina Dameria Silegar, S.E., M.M
NIP.198909242019032021

ASLI

7/5 2025

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANWIL PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.
PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Fenti Falentina Br Tarigan

NIM : 010111821260

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

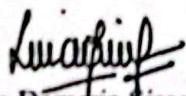
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 23 Maret 2025 dan telah memenuhi syarat untuk mengikuti Yudisium.

Indralaya, Mei 2025

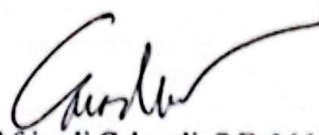
Panitian ujian komprehensif

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP.198909242019032021



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D
NIP.198104022008011013

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fenti Falentina Br Tarigan

NIM : 01011182126022

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANWIL PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. PALEMBANG

Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M

Penguji : Afriyadi Cahyadi, S.E.,M.M.,Ph.D

Tanggal Ujian : 23 April 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

di Palembang,

Fenti Falentina Br Tarigan
NIM 01011182126022

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Amsal 23 : 18

“Because the Future Really Exists, And Your Hope Will Not Be Lost”

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ Tuhan Yesus Kristus
- ❖ Kedua Orang Tua
- ❖ Kedua Adikku
- ❖ Keluarga
- ❖ Almamater Tercinta

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala kasih dan berkat serta karunia-Nya telah menuntun penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil PT. BRI Persero Tbk. Palembang”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya untuk memperoleh gelar Strata 1 (S-1) Ekonomi Manajemen.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat menghasilkan kebermanfaatan, terkhusus di kalangan civitas akademika Fakultas Ekonomi. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam proses pembuatan skripsi ini semoga Tuhan membalas kalian dengan sebaik-baiknya kebaikan.

Indralaya,

Penulis,



Fenti Falentina Br Tarigan

NIM 01011182126022

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

7/5 2020

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANWIL PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. PALEMBANG

Oleh:

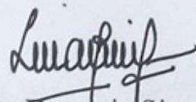
Fenti Falentina Br Tarigan

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Kanwil PT. BRI Persero Tbk. Palembang (2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil PT. BRI Persero Tbk. Palembang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei menyebarkan kuesioner kemudian hasilnya diolah dengan SPSS 26. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kanwil PT. BRI Persero Tbk. Palembang.

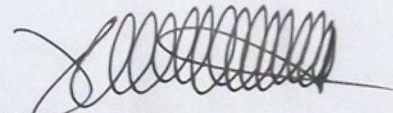
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Dosen Pembimbing

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP.198909242019032021



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001

ABSTRACT

***THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE
AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
THE REGIONAL OFFICE OF PT. BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO) TBK. PALEMBANG***

By:

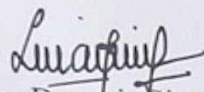
Fenti Falentina Br Tarigan, Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

This study aims (1) to analyze the influence of transformational leadership style on employee performance at the Regional Office of PT. BRI Persero Tbk. Palembang (2) to analyze the influence of work motivation on employee performance at the Regional Office of PT. BRI Persero Tbk. Palembang. The data collection technique used a survey method by distributing questionnaires, then the results were processed with SPSS 26. This study used multiple linear regression analysis techniques. The results of the study showed that the transformational leadership style variable had a positive and significant effect on employee performance and the work motivation variable had a positive and significant effect on employee performance at the Regional Office of PT. BRI Persero Tbk. Palembang.

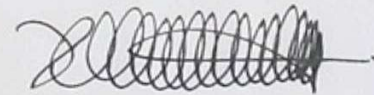
Keywords: Transformational Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

Dosen Pembimbing

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP.198909242019032021



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya selaku dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dari mahasiswa :

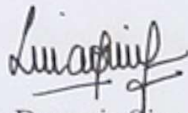
Nama : Fenti Falentina Br Tarigan
NIM : 01011182126022
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANWIL
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. PALEMBANG

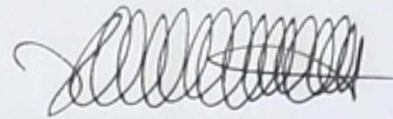
Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP.198909242019032021



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Fenti Falentina Br Tarigan
NIM : 01011182126022
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Manuk Mulia, 10 November 2002
Agama : Kristen Protestan
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Desa Manuk Mulia, Kec. Tigapah, Kab. Karo, Sumatera Utara
Alamat Email : fentitarigan@gmail.com

Pendidikan Formal

- SD : SDN 040534 Manuk Mulia
- SMP : SMPN 1 Tigapanah
- SMA : SMA Swasta Katolik Kabanjahe

Riwayat Organisasi

- *Secretary* BO EIT FE UNSRI 2023
- *Secretary* MAPER MAKASRI 2023
- *Secretary* Divisi Olahraga MAKASRI 2023/2024

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	13
2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja	19

2.1.3 Kinerja	23
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	26
2.3 Penelitian Terdahulu.....	27
2.4 Kerangka Konseptual	32
2.5 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	34
3.2 Rancangan Penelitian	34
3.3 Jenis Dan Sumber Data	35
3.3.1 Data Kuantitatif.....	35
3.4 Sumber Data.....	35
3.4.1 Data Primer	35
3.4.2 Data Sekunder	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.6 Populasi Dan Sampel.....	39
3.6.1 Populasi	39
3.6.2 Sampel	39
3.7 Teknik Analisis Data	40
3.7.1 Uji Validitas	40
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.7.3 Uji Normalitas	42
3.7.4 Uji Multikolinearitas.....	42
3.7.5 Uji Heteroskedastisitas	43
3.7.6 Metode Suksesif Interval (MSI)	43
3.7.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	43

3.7.8 Uji Hipotesis.....	44
3.7.9 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	45
3.7.10 Uji t	46
3.7.11 Uji F	46
3.8 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	51
4.1.1 Profil Perusahaan.....	51
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	52
4.1.3 Struktur Organisasi	53
4.2 Hasil Penelitian	54
4.2.1 Deskripsi Hasil Responden	54
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	57
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian	75
4.2.4 Metode Suksesif Interval (MSI)	78
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	79
4.2.6 Hasil Uji Statistik	81
4.2.7 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	84
4.3 Hasil dan Pembahasan	86
4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	87
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	88
4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	90

5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional di BRI Kanwil Palembang dari Tahun 2022 hingga 2023.....	5
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Kantor Wilayah BRI Palembang Berdasarkan Divisi Tahun 2021-2023.....	7
Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Karyawan Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Palembang Tahun 2021-2023.....	8
Tabel 1.4 Skala Pengukuran Penilaian kinerja Karyawan	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Skor Responden	38
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	44
Tabel 3.3 Operasional Variabel	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	58
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2).....	65
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepemimpinan Transformasional	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi kerja (X2)	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	77
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda	81
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	83
Tabel 4. 17 Hasil Uji t.....	84
Tabel 4. 16 Hasil Uji F.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Alur Pikir	32
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	54
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	102
Lampiran 2 Hasil Kuesioner.....	111
Lampiran 3 Frekuensi MSI	114
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	117
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik.....	120
Lampiran 6 Daftar r Tabel, t Tabel, dan F Tabel.....	121

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan wajib memaksimalkan tingkat pekerjaannya saat ini (Eza Okhy Awalia Br Nasution, 2023). Peran manajemen sumber daya manusia adalah untuk merencanakan, mengembangkan, dan mengelola kebijakan dan program, untuk menggunakan sumber daya manusia organisasi dengan cepat. Sangat penting bagi manajemen puncak perusahaan mana pun untuk membangun hubungan yang kuat dan berkelanjutan dengan karyawan mereka karena keberhasilan dan kegagalan organisasi manapun bergantung pada karyawan.

Area fungsional utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, kepegawaian, pengembangan karyawan, dan pemeliharaan karyawan. Setiap perusahaan ditanamkan tujuan dan tekad yang kuat untuk unggul di bidangnya dan mengupayakan kinerja karyawan yang optimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Afandi (2018). Faktor yang berkontribusi terhadap kesuksesan adalah pengalaman kerja karyawan. Marka, Mira Meilia (2022), Kinerja diartikan

sebagai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang berdampak terhadap banyaknya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Faktor kunci keberhasilan organisasi adalah produktivitas karyawan. Adrayani (2018) “ Lingkungan bisnis yang kompetitif, organisasi dilatih untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal guna meningkatkan dan memperkuat moral pegawai”. Salah satu langkah pasti yang digunakan perusahaan yaitu Retensi pegawai dimana telah menjadi perhatian utama bagi perusahaan dalam skenario kerja masa ini, ketika sumber daya manusia tetap merupakan salah satu dari sedikit sumber daya yang dapat memberikan keberlanjutan keunggulan kompetitif Wirayudha *et al.*, (2020).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat banyak faktor salah satunya yaitu dengan adanya pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai, (Roni F, 2019).

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dalam diri seorang pemimpin berguna untuk mempengaruhi perilaku dan pola pikir para bawahannya agar dapat melaksanakan diterapkan oleh pemimpin lebih tepat atau lebih baik, maka kinerja pegawai cenderung lebih baik. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu hal

sangat penting dalam setiap organisasi, adanya sosok pemimpin dapat membantu lancarnya organisasi dalam mencapai tujuan dan keberhasilan, (Artanto D, 2022). Tipe gaya kepemimpinan transformasional dibutuhkan pada masa sekarang dikarenakan sosok pemimpin tersebut memiliki kepedulian untuk pengembangan karyawannya.

Definisi dari motivasi mengacu pada banyak hal diantaranya motivasi dapat diartikan sebagai keadaan maupun kondisi yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya, motivasi juga dapat diartikan sebagai serangkaian kebutuhan dan nilai-nilai yang mampu mendorong seorang individu untuk melakukan sesuatu, dimana semua dorongan ini ditunjukkan untuk mencapai suatu tujuan atau cita-cita baik dari individu tersebut maupun tujuan dan cita-cita bersama (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Karyawan termotivasi secara intrinsik ketika terikat dalam pekerjaan yang dianggap menantang dan mampu mengakses kreativitas. Syahmirza & Prawitowati, (2022). Karena itu, penelitian empiris yang melihat dampak kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kehidupan kerja karyawan di bank-bank Indonesia menjadi sangat penting.

Penelitian-penelitian ini memahami yang lebih menyeluruh tentang cara kerja faktor-faktor di atas berinteraksi dan memengaruhi kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi. Dengan demikian untuk meningkatkan dan membangun kinerja perusahaan, pimpinan dan

perusahaan perlu memperhatikan motivasi sumber daya manusianya, dan mengidentifikasi apa yang dapat mendorong motivasi tersebut untuk mencapai kinerja yang maksimal Benny *et al.*, (2021).

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Palembang melihat perkembangan kinerja karyawannya dengan berbagai cara, salah satunya dengan melihat absensi karyawan. Untuk karyawan yang tingkat ketidakhadirannya tinggi maka akan dikenai sanksi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya sanksi inilah yang membuat karyawan selalu hadir dan meningkatkan kinerja mereka. Namun, masih belum diketahui seberapa besar pengaruh dan kontribusi gaya kepemimpinan transformasional tersebut mampu memberikan motivasi kerja dalam merangsang kinerja karyawan pada Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Palembang. Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah bahwa sumber daya manusia menduduki peran yang cukup penting di dalam suatu perusahaan.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dari pemimpin dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Palembang. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Pemimpin Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Palembang. Begitu pula dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan, maka akan

terjadi peningkatan pelayanan pada Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang, sehingga akan meningkatkan kualitas perusahaan.

Hal ini menjadi tugas Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Palembang untuk lebih memperhatikan faktor-faktor kepemimpinan, motivasi kerja yang baik, sehingga membuat para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi serta ulet dalam bekerja, dan akan memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dengan adanya kontribusi yang positif tersebut diharapkan dapat tercapainya maksud dan tujuan Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang.

Tabel 1. 1 Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional di Kanwil Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Palembang dari Tahun 2022 hingga 2023

Aspek	Komunikasi Visi yang Jelas	Semangat & Antusiasme	Pengakuan & Apresiasi
Keterangan	Pemimpin mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi dengan jelas,serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan.	Pemimpin membangkitkan semangat dan antusiasme melalui energi positif	Penghargaan kepada karyawan yang berprestasi untuk memperkuat motivasi dan hasil kerja
Tindakan Penerapan pemimpin di Kanwil BRI (Persero) Tbk. Palembang 2022-2023	- Rapat rutin untuk menyampaikan visi jangka panjang BRI -Komunikasi langsung dengan tim menggunakan <i>platform</i> digital dan forum tatap muka.	-Sesi motivasi mingguan dengan topik khusus. -Memberikan penghargaan kepada karyawan dengan pencapaian target.	-Apresiasi langsung dalam rapat tim. -Penghargaan tahunan atas inovasi dan pencapaian target.
Jumlah karyawan (Orang) yang	-Tahun 2022: 110	-Tahun 2022: 110	-Tahun 2022: 110

terlibat 2022-2023	-Tahun 2023: 120	-Tahun 2023: 120	-Tahun 2023: 120
Persentase (%) pencapaian 2022-2023	-Tahun 2022: 60% -Tahun 2023: 75%	-Tahun 2022: 15% -Tahun 2023: 20%	-Tahun 2022: 55% -Tahun 2023: 60%
Dampak & Hasil yang Dicapai	-Karyawan merasa lebih terarah dan termotivasi dalam bekerja. -Peningkatan keterlibatan karyawan secara signifikan	-Kinerja divisi Funding & Retail Transaction Sales meningkat signifikan. -Sebagian karyawan merasa motivasi tidak relevan dengan tugas mereka.	-Karyawan merasa dihargai atas kontribusinya -Peningkatan kinerja 15%-25% di divisi Consumer Loan Factory
Hasil Konkret (%)	-Target penjualan produk tabungan meningkat 18% pada 2022 tetapi turun menjadi 12% pada 2023. -Solusi layanan masih belum maksimal untuk beberapa area.	-Jumlah rekening baru bertambah hingga 25% pada 2023. -Hasil survei kepuasan menunjukkan sebagian karyawan merasa kurang didukung dalam pengembangan.	-Peningkatan kinerja 10%-18% di divisi Consumer Loan Factory. -Penghargaan “Inovator Terbaik 2023” diberikan, tetapi dampaknya tidak terasa di semua tim.

Sumber : RHCBP Department PT. BRI (Perseo) Tbk. Palembang, 2025

Data menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Palembang menghasilkan dampak positif, seperti peningkatan motivasi dan kinerja karyawan di beberapa divisi. Pada aspek komunikasi visi, 75% karyawan merasa termotivasi pada 2023, namun masih ada divisi yang merasa arah kerja kurang jelas, terbukti dari penurunan target penjualan dari 18% (2022) menjadi 12% (2023).

Semangat dan antusiasme meningkat, dengan divisi Funding mencatat pertumbuhan rekening baru hingga 25% pada 2023. Namun, 20%-25%

karyawan merasa sesi motivasi kurang relevan. Dalam hal apresiasi, hanya 60% karyawan yang merasa dihargai pada 2023, dengan sebagian merasa penghargaan tidak merata, sehingga memengaruhi motivasi di divisi tertentu.

Permasalahan utama adalah ketidakmerataan dampak antar divisi, kurangnya efektivitas rapat dalam menghasilkan solusi konkret, dan sistem apresiasi yang belum sepenuhnya adil. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam penerapan kepemimpinan untuk mencapai hasil yang lebih konsisten di seluruh divisi.

Tabel 1. 2 Tingkat Absensi Kanwil PT. BRI (Persero) Tbk. Palembang Berdasarkan Divisi Tahun 2021-2023

Absensi	Jumlah Karyawan (Orang)		
	2021	2022	2023
Terlambat	24	12	19
Izin/Sakit	9	11	17
Tidak Hadir	4	8	10
Total	37	31	46

Sumber : RHCBP Department PT BRI (Perseo) Tbk. Palembang, 2025

Tabel diatas menunjukkan data absensi karyawan dari 2021-2023. Pada tahun 2021, total absensi tercatat sebanyak 37 orang, kemudian menurun menjadi 31 orang pada tahun 2022, namun kembali meningkat signifikan menjadi 46 orang pada tahun 2023. Kategori absensi "terlambat" menjadi yang paling dominan setiap tahun, sementara ketidakhadiran karena izin/sakit dan tidak hadir tanpa keterangan mengalami peningkatan signifikan pada tahun 2023 dibandingkan tahun sebelumnya.

Sementara itu, jumlah karyawan yang tidak hadir juga meningkat, dari 4 orang di 2021 menjadi 10 orang di 2023. Meskipun jumlahnya kecil, peningkatan ini tetap harus diwaspadai. Secara keseluruhan, meskipun ada perbaikan di tahun 2022, peningkatan absensi di 2023 perlu dievaluasi agar dapat diatasi dengan kebijakan yang lebih baik.

Berikut adalah laporan penilaian kerja pegawai Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Palembang.

Tabel 1. 3 Data Penilaian Kinerja Karyawan Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Palembang Tahun 2021-2023

Devisi/Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)			Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan (Orang)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Funding & Retail Transaction Sales Team	19	18	21	2.97	2.90	2.90
Regional Office (Manager & CEO)	10	10	8	2.97	2.93	2.94
Risk & Compliance	4	4	4	2.92	2.73	2.85
Regional Human Capital Business Partner	9	10	9	3.10	3.01	3.00
Salary Based Loan & Credit Card	4	4	5	2.96	2.78	2.81
Regional Consumer Loan Factory Team	5	5	4	2.96	2.86	2.88
Credit Risk Analysis	6	6	6	3.05	3.05	3.05

Sumber : RHCBP Department PT BRI (Perseo) Tbk. Palembang, 2025

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan dari 2021 hingga 2023, sebagian besar divisi menunjukkan kinerja baik. Divisi Funding & Retail Transaction Sales Team dan Regional Office (Manager & CEO) menunjukkan penilaian stabil meskipun sedikit menurun, tetap berada dalam kategori baik. Risk & Compliance mengalami penurunan dari 2.92 menjadi 2.73 pada 2022, namun sedikit membaik menjadi 2.85 pada 2023, tetap dalam kategori baik. Divisi Regional Human Capital Business Partner dan Credit Risk Analysis menunjukkan kinerja sangat baik dengan penilaian stabil di atas 3.00 Divisi lain, seperti Salary Based Loan & Credit Card dan Regional Consumer Loan Factory Team, juga berada dalam kategori baik, meskipun ada penurunan kecil pada 2022 yang mempengaruhi kestabilan penilaian. Secara keseluruhan, mayoritas divisi memiliki kinerja yang baik, dengan beberapa divisi yang menunjukkan kinerja sangat baik, mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan kinerja meskipun ada beberapa area yang perlu perbaikan.

Tabel 1. 4 Skala Pengukuran Penilaian kinerja Karyawan Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Palembang

No	Skor	Skala
1.	< 2.00	Tidak Baik
2.	2.01 – 2.50	Cukup Baik
3.	2.51 -3.00	Baik
4.	3.01-3.50	Sangat Baik
5.	> 3.51	Istimewa

Sumber : RHCBP Department PT BRI (Perseo) Tbk. Palembang, 2025

Mengacu pada penelitian terdahulu, Eko Subagia, Dylmoon Hidayat (2020) menyatakan sebaliknya bahwa kepemimpinan transformasional tidak

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arifudin (2020) bahwa kepemimpinan transformasional ini tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan karena kebutuhan karyawan lebih tinggi dan kepemimpinan transformasional tidak mampu membawa perubahan yang mendasar bagi kinerja karyawan.

Hal ini berbeda dengan penelitian oleh Raflianto, Z.F (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sabarudinsah (2022) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mempengaruhi lingkungan sekitar.

Hasil penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bergantung pada situasi tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini akan berusaha memahami bagaimana kepemimpinan transformasional dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta menjelaskan perbedaan hasil penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik mempelajari lebih lanjut tentang hakikat kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai pada Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Palembang.

Hal inilah yang melatarbelakangi penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Palembang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dari penelitian ini adalah:

1. **Manfaat Teoritis**

Sebagai referensi dan hasil penelitian diharapkan dapat menjadi pedoman bagi peneliti selanjutnya dibidang manajemen khususnya untuk peneliti yang menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2. **Manfaat Praktis**

Penelitian diharapkan dapat menjadi masukan dan referensi, kepada Kantor Wilayah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A., Anggoro, Y., & ... (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan M3 Vision Malang. *Jurnal Ilmiah Manajemen* <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1856>
- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen* <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/malomo/article/view/3444>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Penerbitan Zanafa
- Ahmad Saefullah*1, S. R. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Andini, N. M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt ElektraKarya....eprints.unmas.ac.id.
<http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/4961/>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Apriyani, D. A., Ardan, M., & Johan, H. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. 11(2), 640–653.
- Arifudin, O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kinerja (The Effect Transactional-Transformational Leadership Style Perception and Performance). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 178–187.
- Ashari, R. P., M, S. B. P., F, M. A. A., & Anshori, M. I. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Karyawan yang Inovatif. 1(2).
- Austar, I. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Syariah dspace.uui.ac.id. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/12784>
- Bakara, N. D., & Afridola, S. (2019). Pengaruh Displin Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT EPCOS Indonesia Batam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1–10.
- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021).

Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI), 3(1), 1–10.

- Bunjak, A., Bruch, H., & Černe, M. (2022). Context is key: The joint roles of transformational and shared leadership and management innovation in predicting employee IT innovation adoption. *International Journal of Information Management*, 66(April).
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2022.102516>
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18.
<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>
- Deswara, D., & Arifin, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya bagi Kinerja Karyawan Klinik. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 8(04), 143–150.
<https://doi.org/10.33221/jikm.v8i04.400>
- Dewi, N. T. C., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung. *EMAS*.
<https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4088>
- Djatola, H. R. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Palu. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi*
<http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/view/29>
- Efendi, S., & Pratama, M. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Schenker Petrolog Utama Jakarta. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 45(2), 45–61. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1154>
- Elvandari, A. G., Sitasari, N. W., Safitri, M., & ... (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank ABC. In *Jurnal....* digilib.esaunggul.ac.id. <https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-12069-Jurnal.Image.Marked.pdf>
- Eza Okhy Awalia Br Nasution. (2023). Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan. *MENAWAN: Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(1), 89–100. <https://doi.org/10.61132/menawan.v2i1.140>
- Fau, Y. (2019). Pengaruh Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Nias Selatan 2018. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 14(1), 163–168. <https://niasselatankab.bps.go.id>

- Gani, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Pada Dinas Pemberdayaan* Universitas Hasanuddin.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hakim, A. L., Nur, F. E., & Nujulah, F. (2021). *the Effect of the Effect of Work Motivation and Leadership on Employee Performance*. 11(2).
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2010). The Motivation to Work (12th ed.). New Brunswick, NJ: Transaction Publishers. ISBN 978-1-4128-1554-5.
- Idris, I., Badaruddin, & Surianto. (2023). Pengaruh Inisiatif Kerja, Penguasaan Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Distanakbun Kabupaten Majene. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*, 2(2), 236–248.
- Irayanti, I., & Sundawa, D. (2023). Children See, Children Do: Pendidikan Karakter Berbasis Nilai Moral Pancasila. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(3), 3057–3066. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i3.4362>
- Irfan, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Ntb Syariah Pada Kantor Cabang Bima. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(3). <https://doi.org/10.58258/jisip.v4i3.1295>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Klau, G. Y., Andriyani, S., & Gana, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekata Kota In *Journal of Management:Small....ejournal.undana.ac.id*. <https://ejournal.undana.ac.id/JEM/article/download/3309/2164>
- Klein, G. (2023). Transformational and transactional leadership, organizational support and environmental competition intensity as antecedents of intrapreneurial behaviors. *European Research on Management and Business*

Economics, 29(2), 100215. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2023.100215>

- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583–595. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1395>
- Laa, N. A. M., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Tanaoba Lais Manekat. *Jurnal Riset Manajemen* <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jurima/article/view/2304>
- Lamirin, Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400–409. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Lestari, D. I., Perizade, B., & Isnurhadi, H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab Palembang). *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(9), p9392. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.09.2019.p9392>
- Ludi Priyatmo, C. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Jurnal Ekonomi*, 9.
- Lusdiyanti, E. S. (2011). Analisis Pengaruh Dukungan Pimpinan Dan Dukungan Organisasi Pada Kinerja Dan Komitmen Afektif Karyawan Pt Inka Madiun. *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 138–159.
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1696. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p03>
- Mangkunegara, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Indikator Kinerja Pegawai dalam Organisasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 9(2), 45-60.
- Marini, L., & Putra, R. E. (2020). Keberlanjutan: Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi. *Jurnal Akuntansi*, 5(2), 105–116.

<https://doi.org/10.32493/keberlanjutan.v6i2.y2021.p155-167>

- Marka, M. M. (2022). Micro, Small And Medium Enterprises Strategies of Getuk Nyimut in Market Challenges. *Journal of Applied Management Research*, 2(2), 91–99. <https://doi.org/10.36441/jamr.v2i2.1316>
- Mirza, B., & Lukito, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(1), 16–21.
- Mita Rahmadewi, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT XYZ. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(1), 203–222. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.507>
- Mukhtar, A., Toto, H. D., & Mutmainnah, I. (2021). Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Nobel Management Review*, 2(2), 283–291. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i2.1952>
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38. <https://doi.org/10.31000/dmj.v5i1.4102>
- Multazam, M., Kamase, J., & Hasbi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Daya Makassar. *Tata Kelola*. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/187>
- Napitupulu, L. N. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Perekrutan Karyawan, Dan Keterlibatan Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero)....elibrary.unikom.ac.id. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3109/>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Prabowo, H., Wonua, A. R., & ... (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten *Transformasi: Journal of* <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/Transformasi/article/view/1112>
- Prabowo, O. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 113–130. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>

- Prabowo, T. S., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2018). the Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 171–178. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.20>
- Priska, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). eprints.unmas.ac.id. <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/6115/>
- Priskilla, & I. Putu. (2019). Kepemimpinan Transformasional dalam Mentransformasikan Nilai-Nilai Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45-58.
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606–1617. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>
- Putri, W. O. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada PT eprintslib.ummgl.ac.id. <http://eprintslib.ummgl.ac.id/2001/>
- Putu. (2016). The Influence of Work Motivation on Employee Work Productivity at The Lotus Flower Tea Company in Patemon Village, Serrit District. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Qarismail, T., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*. <http://jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jbm/article/view/71>
- Rameka, N., & Priyani, I. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Parlindo. *Economic Reviews Journal*, 3(2), 45–54. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i2.216>
- Riastuti, E. P., Ghalib, S., & Irwansyah, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk KCP Puruk Cahu. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/474>

- Rini Loliyani, R. L. dan S. enzovani. (2024). *Pengaruh Social Support , Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja*. 5(April), 62–71.
- Rizqika, F. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Self Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Royal Korindah. *Media Ekonomi*.
<http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/MEDEK/article/view/7297>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-18, Terj. Diana Angelica). Salemba Empat.
- Robbins, SP, & Judge, (2019). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-18).
- Rohim, A., & Irayanti, D. (2022). Peran Keterampilan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 5(1), 1–8.
<https://doi.org/10.26533/jmd.v5i1.958>
- Roni, F. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 21(2), 112-125.
- Safitri, E. A., Afriyani, F., & Lazuardi, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Asabri (Persero) Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 107. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.342>
- Sanjaya, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Organisasi. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 4(1), 36–54.
- Septiani, D., Miswan, & Asmala, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Sinar Maju Elektronik Bandung. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 81–92.
<https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1133>
- Setiawan, D., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Epsilon : Journal of Management (EJoM)*, 1(2), 51–67.
- Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166–176.
<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, E., & Inrawan, A. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 12–23.
<https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i1.111>

- Simbolon, S. (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah SMART*. <https://ejournal.stmb-multismart.ac.id/index.php/JMBA/article/view/244>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi 2, Cetakan ke-1). Bandung: Alfabeta.
- Sulistiawati, S., & Yudianto, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Maskapai Wings Air di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima. *AURELIA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 1(1), 96–107. <https://doi.org/10.57235/aurelia.v1i1.40>
- Sundari, & Rifai. (2020). Strategi Evaluasi Prestasi Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 12(1), 45-60.
- Susanto, H. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 159–169.
- Suwanto. (2019). Kepemimpinan transformasional: Konsep dan implementasi dalam organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Suwatno, 114. (2019). Lima indikator kepemimpinan transformasional.
- Suwatno. (2019). Pemimpin dan Kepemimpinan: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Taimenas, D. M. Y., Nursiani, N. P., Neno, M. S., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Flobamor Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 04(01), 119–123. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10369/4995>
- Triyadi, J., & Adhiatma, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepercayaan Kepada Pimpinan Dan Performa Individu.
- Usman, M., & Winarningsih, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mubina Fifa Mandiri. *Jurnal Ilmu Dan....* <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2503>
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., & ... (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan ...*, 7, 10462–10468. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/8016%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/8016/6573>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT.SINAR

- SOSRO Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- 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(02), 20503–20518. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/02/435>
- Widyanti, A. (2020). Komitmen Organisasional, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII. [elibrary.unikom.ac.id. https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4349/](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4349/)
- Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Kompensasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Bpr Lestari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p02>
- Wiratna, Sujarweni, V. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Wiyaka, J., & Echdar, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(2), 203–210. <https://doi.org/10.37476/jbk.v9i2.3178>
- yahmirza, J., & Prawitowati, T. (2022). Peran Kreativitas dan Keterikatan Karyawan sebagai Pemediasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Milenial. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 537–548. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v5i4.249>
- Yanti, N. P. S. S., & Raymond3, ; (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Ketelitian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Batu Ampar.
- Yayubangkai, F., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Selatan Kota Manado. *Productivity*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/39258>
- Yulieasih, M., & Purwanto, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderasi Kecerdasan *Jurnal Dinamika Administrasi* <https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/adbis/article/view/3035>
- Yusnelly. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi

kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 45-60.

Yusuf, G. M., Yulianti, F., & Zamilah, E. (2018). Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Pada Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Banjarmasin. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1–9.