



SJMB: *Scientific Journal of Management and Business*.  
Volume 2 Nomor 2 Tahun 2022 ; p-ISSN: 2776-009X ; online -ISSN: 2807-5897

Available online at <http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/sjmb>

Received: Agustus 2022	Accepted: September 2022	Published : Oktober 2022
------------------------	--------------------------	--------------------------

## **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**

Lisnawati Aggraini Rahmadi<sup>1</sup>, Rafael Octavianus Byre<sup>2</sup>, Maria Helena C. Dua Mea<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Flores

[lylisanggraini7441@gmail.com](mailto:lylisanggraini7441@gmail.com)

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank NTT Cabang Ende. Penelitian ini termasuk penelitian kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang karyawan PT Bank NTT Cabang Ende. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Regresi linier berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Bank NTT Cabang Ende dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,537 (2) motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT Bank NTT Cabang Ende dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,647 (3) kepemimpinan transformasional dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Bank NTT Cabang Ende dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,668.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja Karyawan

**Abstract.** *This study aims to determine whether transformational leadership and motivation affect the improvement of employee performance of PT Bank NTT Ende Branch. This research includes causality research using a quantitative approach. The sample in this study were 53 employees of PT Bank NTT Ende Branch. Data collected with a questionnaire that has been tested for validity and reliability. Multiple linear regression was used to test the hypothesis of this study. The results*

*of this study indicate that: (1) transformational leadership has a positive and significant influence on improving the performance of employees of PT Bank NTT Ende Branch with a beta value ( $\beta$ ) of 0.537 (2) motivation has a positive and significant influence on the work performance of employees of PT Bank NTT Ende Branch with a beta value ( $\beta$ ) of 0.647 (3) transformational leadership and motivation have a positive and significant influence on improving the performance of employees of PT Bank NTT Ende Branch with an Fcount value of 24.668.*

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

## **I. PENDAHULUAN**

PT. Bank NTT Cabang Ende merupakan suatu lembaga keuangan perbankan yang menitik beratkan pada penjualan jasa sehingga faktor sumber daya manusia sangat menjadi prioritas penting terutama dalam bidang pemasaran jasa, pelayanan merupakan kunci utama sehingga dituntut sumber daya yang optimal dari para pekerja dalam hal ini karyawan karyawan Bank NTT Cabang Ende. PT. Bank NTT Cabang Ende, sebagai salah satu instansi pemerintah tak terlepas dari masalah-masalah yang samayakni cara pimpinan menangani bawahan, motivasi dan kinerja yang belum optimal. Kepemimpinan yang bersifat transformasional akan sangat membantu dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan sehingga lebih optimal. Sikap pemimpin yang transformasional dapat mengubah keyakinan, asumsi dan perilaku karyawan dengan menarik pentingnya kolektif atau hasil organisasi. Contohnya karyawan akan lebih merasa termotivasi dengan kehadiran seorang pemimpin yang transformasional yang mampu membangun asumsi dan perilaku karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. Bank NTT Cabang Ende.

Hubungan antara pemimpin yang baik dan motivasi yang diberikan pemimpin akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Pemimpin yang mampu mengaplikasikan visi dan misinya akan mengubah pandangan karyawan untuk bekerja keras untuk mencapai keberhasilan perusahaan. PT Bank NTT Cabang Ende selalu mengusahakan pelayanan yang terbaik untuk para nasabahnya. Keberhasilan pelayanan ini tidak terlepas dari seorang pemimpin yang transformasional. Permasalahan yang terjadi dimana cara pemimpin menangani masalah bawahannya, bagaimana pemimpin memotivasi bawahannya dilihat dari pemimpin yang selalu memberi motivasi dan membantu memperbaiki kinerja bawahannya agar menjadi karyawan yang lebih termotivasi, bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang dimaksudkan disini adalah seluruh karyawan di PT. Bank NTT Cabang Ende. Sehingga penulisan ini lebih memfokuskan permasalahan pada

kondisi yang dialami oleh karyawan di PT Bank NTT Cabang Ende, seperti tingkat motivasi, kinerja, dan pengaruh seluruh aspek tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. Bank NTT Cabang Ende.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan Transformasional**

Penggunaan pendekatan atau perspektif yang beragam atas kepemimpinan, selain melahirkan definisi kepemimpinan yang beragam juga melahirkan teori kepemimpinan yang beragam pula. Setiap pendekatan yang digunakan melahirkan berbagai macam teori kepemimpinan. Robins dalam (Kharis 2016), mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Selanjutnya (Magdalena, 2016) Kepemimpinan Transformasional didefinisikan sebagai proses ketika pemimpin dan pengikutnya saling mengembangkan moralitas dan motivasinya. Menurut Burns dalam (Kharis, 2016) pakar kepemimpinan kelas dunia mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional yang mampu dan melaksanakan perubahan karena kepemimpinan transformasional menyediakan visi yang jelas bagi perubahan lebih lanjut dikemukakan pemimpin mempunyai tujuan jelas yang bisa membimbing organisasi menuju arah baru, pemimpin menekankan pentingnya melihat kemungkinan baru dan mempromosikan visi dimasa datang yang menggairahkan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia dalam hal ini pegawai. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Magdalena, 2016).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015: 67). Kinerja karyawan merupakan tingkatan

pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan Simanjuntak dalam ( Widodo 2015:131).

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT.Bank NTT Cabang Ende.

H<sub>2</sub> : Diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank NTT Cabang Ende.

H<sub>3</sub> : Diduga ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Bank NTT Cabang Ende.

### **III. METODE PENELITIAN**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan survei, wawancara dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Pada penelitian ini bertempat di PT. Bank NTT Cabang Ende. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kreatif pada PT. Bank NTT Cabang Ende yang berjumlah 53 orang.Sampel dalam penelitian ini juga berjumlah 53 responden Data dapat bersumber dari data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, data yang akan dikumpulkan pada intinya merupakan persepsi dari responden, oleh sebab itu pengukurannya paling sederhana menggunakan teknik kuesioner melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi kepada karyawan,. Teknik analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

#### **Hipotesis Pertama**

Pengujian hipotesis untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende. Hasil uji regresi sederhana disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1**  
**Uji Hipotesis Pertama**

<b>Konstanta</b>	<b>Koefisien Regresi</b>	<b>T Hitung</b>	<b>Sig</b>	<b>Adjusted R Square</b>
1.920	0.537	3.346	0.002	0.465

**Sumber: data diolah**

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,920 + 0,537 X_1$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) sebesar 0,537 yang berarti apabila kepemimpinan transformasional meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende sebesar 0,537 satuan. Hasil statistik uji regresi variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende ( $Y$ ), nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,356 Artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,00 dan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional secara parsial dan signifikan terhadap peningkatan  $t$  kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende. Besarnya kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende sebesar 0,465. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende sebesar 46,5%, sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini, seperti motivasi.

### Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis untuk membuktikan pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende. Hasil uji regresi sederhana disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Uji Hipotesis Kedua**

Konstanta	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig	Adjusted R Square
1.686	0.647	6.922	0.000	0.574

**Sumber: data diolah**

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,686 + 0,647 X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,647 yang berarti apabila motivasi meningkat satu satuan maka terjadi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende sebesar 0,647 satuan. Hasil statistik uji regresi variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende ( $Y$ ), nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,922 Artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,000 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel motivasi secara parsial dan signifikan terhadap

peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende. Besarnya pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende sebesar 0,574. Hal ini berarti bahwa motivasi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende sebesar 57,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini, seperti kepemimpinan transformasional.

### Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende dengan menggunakan regresi sederhana. Hasil uji regresi sederhana disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
**Uji Hipotesis Ketiga**

Konstanta	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig	Adjusted R Square
1.218	0.316 0.601	24.688	0.000	0.567

**Sumber: data diolah**

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,218 + 0,316 X_1 + 0,601 X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi,

1. Kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) nilainya sebesar 0,316 yang berarti apabila kepemimpinan transformasional meningkat satu satuan maka peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende akan meningkat 0,316 satuan
2. Motivasi ( $X_2$ ) nilainya sebesar 0,601 yang berarti apabila motivasi meningkat satu satuan maka peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende akan meningkat 0,601 satuan

Hasil statistik uji regresi, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,688 Artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  2,500 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende secara simultan dan signifikan. Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap tingkat pendapatan p peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende

sebesar 0,567. Hal ini berarti bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende sebesar 0,56,7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini,

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional secara parsial dan signifikan terhadap peningkatan t kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks kepemimpinan transformasional mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT Bank NTT Cabang Ende. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sataloff et al., n.d.2017), dengan Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian (Sataloff et al., n.d.2017) menemukan pentingnya peran pemimpin yang transformasional, akan tetapi penelitian ini menambahkan variabel komitmen yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Akan tetapi hasil penelitiannya mendukung keputusan penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja karyawan PT Bank NTT Cabang Ende. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Triatna, 2016) bahwa sistem kepemimpinan transformasional menunjukkan secara signifikan dapat meningkatkan *performance* organisasi.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh variabel motivasi secara parsial dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abraham Maslow 2018) dengan judul Pengaruh motivasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian penelitian ini, menunjukkan motivasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya menemukan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif. Penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya. Penelitian dari (Abraham

maslow 2018) lebih difokuskan pada bagaimana bagaimana motivasi memengaruhi kinerja karyawan sedangkan fokus penelitian ini adalah bagaimana motivasi meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitiannya mendukung keputusan penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi membantu meningkatkan kinerja karyawan Bank NTT Cabang Ende.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende secara simultan dan signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Partiningsih, 2014) dengan judul Pengaruh kepemimpinan transformasional motivasi terhadap kinerja karyawan. Menghasilkan kesimpulan dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi karyawan memiliki pengaruh langsung dan positif dan signifikan secara simultan. Hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama kinerja kerja karyawan. Penelitian oleh (Partiningsih, 2016) lebih difokuskan pada bagaimana kepemimpinan transformasional dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja, sedangkan fokus penelitian ini pada proses peningkatan kinerja. Hasil penelitian sebelumnya mendukung keputusan penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama kinerja kerja karyawan Bank NTT Cabang Ende.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende, adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende.
2. Motivasi secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja

karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende.

3. Kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank NTT Cabang Ende..

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi manajemen Bank NTT Cabang Ende, sebaiknya menggunakan pendekatan gaya kepemimpinan transformasional karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong peningkatan kinerja.
2. Bagi manajemen Bank NTT Cabang Ende agar selalu memberikan motivasi bagi karyawan sehingga dengan itu mendorong peningkatan kinerja. Karena dari hasil penelitian ini menunjukkan motivasi memegang peran penting dan paling signifikan terhadap peningkatan kinerja.
3. Penulis selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian berdasarkan hasil penelitian ini sehingga dapat diketahui variabel lain seperti, komitmen, kompetensi karyawan, pelatihan, kreatifitas dan kemampuan manajerial yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan selain kepemimpinan dan motivasi. Dan juga penulis selanjutnya, agar diperbanyak referensi didalam penelitian seperti : Buku, Jurnal, Penelitian Terdahulu dan lain-lainnya sehingga dapat memperluas jangkauan penelitian dan menarik untuk dibahas dikemudian hari.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abraham Maslow 2018 Motivasi, D. A. N., Kinerja, T., Pada, S., & Kota, B. N. N. (n.d.). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593 1. 1–17.
- Aldo Herlambang Gardjito. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya).Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 13(1), 83778.
- Ayuningtyas, A. (2014). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan dalam Promosijabatan di PT.Harapan Jaya Globalindo. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 23–25.
- Handoko, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang). Diponegoro Journal of Management, 5(03), 241–255.

- Kartono. (2013). Kepemimpinan Transformasional. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang. 3(1), 1–9.
- Magdalena, C. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. *Human Falah*, 3(1), 114–132.
- Partiningsih, S. (2016). No Title. 2(1), 1787–1801. Salutondok, Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 849–862. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9659>
- Sataloff, R. T., Johns, M. M., & Kost, K. M. (n.d.). NoTitle. 3(2), 1–10.
- Suadnyani, D. M. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. 7(4), 2289–2322.
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pt Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 43–48.
- Taufik, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. 3(2), 465–479.
- Triatna, C. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 3(1).
- Widodo. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi..., Diki Purwadiono, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP, 2018.