

## KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN PERFORMA KERJA KARYAWAN ; *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW*

Hafid Gisen Parastra<sup>1</sup>, Yunia Wardi<sup>2</sup>, Ilham Thaib<sup>3</sup>

Universitas Padang<sup>1,2,3</sup>  
ilhamthaib5@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap performa kerja karyawan. Metode penelitian yg digunakan adalah *systematic literature review* (SLR) yaitu mereview berbagai artikel (*literature*) yang terkait dengan variabel penelitian secara sistematis. Hasil penelitian Hasil menunjukkan 15 (75%) studi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan performa kerja, 10 (50%) studi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja, 8 (40%) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan performa kerja, dan 2 (10%) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi performa kerja dengan mediasi motivasi kerja. Simpulan, bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi dimana semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional pada organisasi/lembaga/institusi, maka semakin meningkat motivasi kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Trasformasional, Motivasi Kerja, Performa Kerja

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of transformational leadership and motivation on employee performance. The research method used is systematic literature review (SLR), which is a systematic review of various articles (literature) related to research variables. The results showed that 15 (75%) studies showed a significant relationship between transformational leadership and work performance, 10 (50%) studies showed a significant relationship between transformational leadership and work motivation, 8 (40%) showed a significant relationship between work motivation and work performance, and 2 (10%) indicate that transformational leadership can influence work performance by mediating work motivation. In conclusion, that transformational leadership influences motivation where the better the implementation of transformational leadership in organizations/institutions/institutions, the more employee motivation increases.*

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

### PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis, tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia kontribusi dan peran yang begitu vital dalam mencapai kesuksesan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang cukup pada pengembangan SDM mereka agar dapat mendukung daya saing dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Tanpa staf yang memiliki kompetensi serta kualitas yang baik, dapat diprediksi bahwa perusahaan

akan sulit dipertahankan atau dibangun dengan strategi operasi yang baik. Dari segi strategi operasi yang baik, dapat diperkirakan bahwa perusahaan yang tidak didukung oleh staf yang memadai, secara kualitatif maupun kuantitatif, akan sulit dipertahankan atau dibangun (Setiyati & Hikmawati, 2019). Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan SDM yang mampu bekerja secara optimal, berintegritas serta tertanam rasa tanggung jawab dalam diri setiap pegawai untuk selalu meningkatkan kualitas kinerjanya.

Saat ini, dalam era Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity (VUCA), terjadi perubahan yang sangat cepat, kompleks, dan penuh ketidakpastian. Perubahan ini terutama disebabkan oleh transformasi digital atau kemajuan teknologi (Zahari et al., 2022). Pada zaman sekarang, kemajuan sebuah perusahaan akan terhambat jika tidak memperhatikan peran kepemimpinan yang fokus pada peningkatan sumber daya manusia dengan kualitas unggul. Melalui leader yang mampu membentuk SDM yang berkualitas, perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam menghadapi era VUCA. Oleh karena itu, setiap SDM harus dapat terus meningkatkan kemampuannya agar mampu menghadapi tantangan dan ketidakpastian, serta menjadi pelopor perubahan dan inovasi dalam menghadapi persoalan kompleks yang dihadapi perusahaan saat ini maupun di masa depan.

Berdasarkan berbagai macam tuntutan itulah, maka kemudian beberapa tipe kepemimpinan dievaluasi dan dilihat sejauh apa efektivitasnya. Salah satu yang menjadi pembahasan adalah kepemimpinan yang transformatif. Bentuk kepemimpinan ini menekankan pada perubahan yang menyeluruh dan bahkan merubah paradigma lama. Tipe kepemimpinan ini dianggap merupakan kebutuhan banyak pihak karena kita telah memasuki Revolusi 4.0. Pada era 4.0 ini, banyak perubahan-perubahan yang terjadi terutama dalam tataran sosial dan juga kebiasaan hidup. Tentu ini berarti ada perubahan pola konsumsi dan masa depan yang kurang menentu (Prasetyo & Trisyanti, 2018). Kepemimpinan transformatif dianggap bisa menjawab tantangan ini. Salah satunya adalah harapan bahwa kepemimpinan semacam ini bisa memberikan hasil yang positif pada bisnis/ organisasi.

Dalam sebuah organisasi/perusahaan, tentunya pemimpin tidak bisa bergerak sendiri tanpa bawahan/pegawainya. Untuk dapat mengikuti cara kerja pemimpin dan tuntutan perkembangan zaman, pegawai juga harus mempunyai motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu kekuatan internal yang memacu seseorang guna bertindak dengan aktivitas untuk mencapai hasil yang optimal (Clelland dalam Sutrisno, 2017). Kemudian, motivasi merupakan kondisi mental seseorang yang mempersiapkan diri untuk melakukan suatu tindakan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya perubahan sikap atau tindakan pada individu yang biasanya dimulai sebagai respon terhadap suatu tujuan, serta ditandai dengan munculnya emosi. Motivasi memiliki berbagai jenis, antara lain kepuasan kebutuhan sosial, kepuasan kebutuhan keselamatan pekerjaan, kepuasan kebutuhan kebanggaan, dan kepuasan kebutuhan fisik pekerjaan. Untuk memudahkan pemahaman, kita bisa merapikan penjelasan tentang motivasi ini (Puyri & Pasaribu, 2020). Dengan memberikan motivasi kepada pegawai diharapkan akan meningkatkan performa serta semangat para pegawai guna menuju pada target yang di inginkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan, performa kerja seorang pegawai tergantung pada kemampuan dan motivasinya (Sinambela & Ernawati, 2021). Kedua faktor ini saling berpengaruh dan penting dalam menentukan keberhasilan kerja pegawai. Untuk mencapai performa kerja yang tinggi, perusahaan harus dapat memotivasi individu, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, dan mendorong

keaktivitas dan inisiatif. Kepemimpinan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi karena dapat mengarahkan tujuan perusahaan, memotivasi perilaku para pegawai, dan membentuk budaya dalam perusahaan. Penelitian sebelumnya terdapat keterkaitan antara motivasi kerja, prestasi, dengan sikap kepemimpinan yang transformasional (Prabowo et al., 2018). Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi serta merangkum dalam kajian literatur mengenai hubungan dari kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki kecenderungan untuk menciptakan perubahan dan membangun hubungan saling percaya, mengagumi, setia, dan menghormati antara pemimpin dan karyawan. Jenis kepemimpinan ini dapat memotivasi individu dalam melampauinya batasan diri sendiri dan mencapai prestasi lebih tinggi dari yang diharapkan (Sutrisno, 2017). Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk mengarahkan pegawai agar lebih peka terhadap hasil kerja mereka dan mengutamakan kepentingan organisasi. Selain itu, pemimpin transformasional dapat mendorong pegawai untuk berfokus pada tujuan bersama dan meningkatkan kinerja secara kolektif. Menurut Makmuriana (2021), Gaya kepemimpinan transformasional cenderung bersikap akrab dan santai dengan bawahannya, serta mampu memberikan nasihat dan dukungan untuk memajukan karir bawahannya. Selain itu, pemimpin transformasional menggunakan stimulasi intelektual untuk memotivasi bawahannya agar memberikan usaha ekstra dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

### **Motivasi Kerja**

Kata motivasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *motion* dan bahasa latin yaitu *movere* yang artinya bergerak. Jadi motivasi dapat diartikan sebagai sebuah dorongan yang mendorong untuk bergerak. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai proses dimana kegiatan yang diarahkan pada tujuan dimulai dan dipertahankan (Cook & Artino, 2016). Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya uapaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi pembangkitan, pengarahan, dan pemeliharaan perilaku manusia yang relevan dalam lingkungan kerja (Arora, 2022). Pinder (2008) mendefinisikan motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang berasal baik di dalam maupun di luar diri individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Berdasarkan defenisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja membutuhkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi juga dapat bekerja giat dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

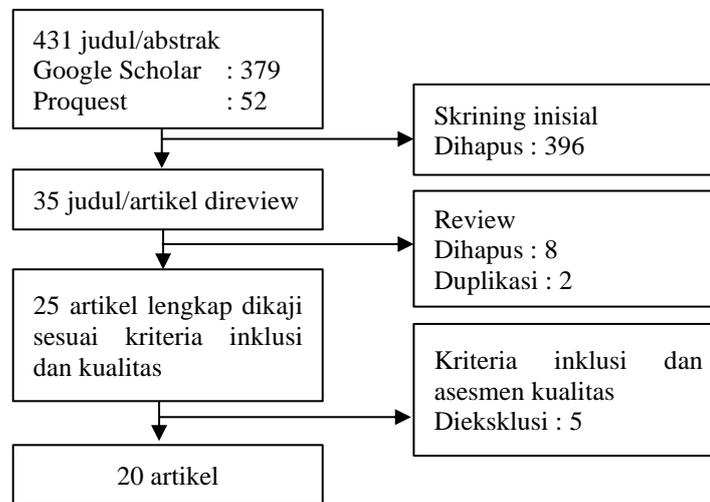
### **Performa Kerja**

Menurut Busro, (2018), produktivitas tenaga kerja merujuk pada kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas secara kualitatif dan kuantitatif dalam periode waktu tertentu, biasanya satu tahun. Di lain pihak, enam kriteria yang digunakan untuk

mengevaluasi kinerja adalah "kualitas, jumlah, kepatuhan pada waktu, efektivitas biaya, dan kebutuhan pengawasan". Kualitas berkaitan dengan sejauh mana tujuan dari kegiatan atau hasil dapat tercapai dengan baik, sedangkan kuantitas mengacu pada jumlah yang dihasilkan (Kaswan, 2012). Ketepatan waktu menggambarkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Efisiensi biaya berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai keuntungan maksimal. Kebutuhan pengawasan merujuk pada kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas dengan mandiri tanpa memerlukan pengawasan untuk menghindari dampak negatif.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini dilakukan dengan pencarian artikel secara komprehensif selama 5 tahun terakhir, untuk mencari informasi, digunakan strategi dengan memanfaatkan basis data Proquest dan Google Scholar dengan mengaplikasikan kata kunci tertentu "*transformational leadership,*" "*employee work motivation,*" dan "*employee performance.*" Kriteria inklusi yang digunakan meliputi artikel penelitian yang tersedia dalam bahasa Inggris atau Indonesia, dan dapat diunduh secara gratis dan lengkap. Setiap artikel penelitian dianalisis menggunakan instrumen CASP, dan data dari artikel penelitian yang ditemukan dideskripsikan dalam tabel yang mencakup informasi mengenai nama penulis dan tahun, judul, tempat penelitian, tipe penelitian, metode pengumpulan data, partisipan atau jumlah sampel, serta hasil dan rekomendasi.



**Gambar 1. Bagan Prisma Penelitian**

**HASIL PENELITIAN**

**Tabel 1.**  
**Hasil Review Artikel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Performa Kerja**

Item	Karakteristik	n	%
Desain Penelitian	<i>Cross-sectional</i>	17	85
	<i>Literature review</i>	2	10
	Kualitatif	1	5
Pengumpulan Data	Kuisisioner	17	85
	Studi Literatur	2	10

Wawancara		1	5
Hasil	– Kepemimpinan transformasional berhubungan dengan performa kerja	15	75
	– Kepemimpinan transformasional berhubungan dengan motivasi kerja	10	50
	– Motivasi kerja berhubungan performa kerja	8	40
	– Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap performa kerja melalui mediator motivasi kerja	2	10

Tabel menunjukkan bahwa sebagian besar artikel menggunakan desain penelitian *cross soctional*, dengan menggunakan kuisioner sebagai instrument pengumpulan data. Hasil menunjukkan 15 (75%) studi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan performa kerja, 10 (50%) studi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja, 8 (40%) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan performa kerja, dan 2 (10%) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi performa kerja dengan mediasi motivasi kerja.

## PEMBAHASAN

### Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja

Dalam 10 artikel yang membahas dampak positif kepemimpinan transformasional pada etos serta dapat memotivasi pegawainya, dalam penelitian tersebut menunjukan bahwasannya transformasional leadership memberikan dampak yang luar biasa dan sangat berpengaruh serta memberikan keutangan dengan termotivasinya kerja karyawan. Temuan serupa telah ditemukan dalam penelitian sebelumnya, di mana transformasional leadership berdampak akan etos kerja yang drastic serta motivasi kerja yang tinggi ( $p = 0,000$ ) seperti yang ditunjukkan oleh studi oleh Puyri & Pasaribu pada tahun 2020. Hasil ini konsisten dengan temuan sebuah studi yang dilakukan pada sebuah perusahaan persewaan mobil di Lampung, dimana dalam penelitian tersebut menunjukan dampak dari adanya hubungan antara transformasional leadership dengan motivasi kerja yang signifikan (Wiandhani et al., 2022).

Karakteristik kepemimpinan transformasional meliputi kemampuan pemimpin untuk memotivasi pengikutnya, mendorong intelektualitas, dan memperhatikan keunikan pribadi setiap anggota tim (Bass & Avolio, 1993). Menurut penelitian lain, pemimpin transformasional yang hebat memanfaatkan wewenang dan kekuatan mereka untuk menginspirasi serta memotivasi orang lain agar dapat mempercayai dan mengikuti contoh yang mereka berikan (Tucker & Russell, 2004). Pinder (2008) mengungkapkan bahwa motivasi melibatkan keinginan individu untuk “melakukan usaha dengan tingkat intensitas tinggi demi mencapai tujuan organisasi, dan dipengaruhi oleh kemampuan individu”. Kemudian, didalam penyetaan tersebut juga menunjukan bahwasannya motivasi dihasilkan dari sebuah proses yang akan menentukan seberapa kuat, di mana arah, dan dengan seberapa tekun individu bekerja untuk mencapai tujuan. Keterlibatan semangat seperti motivasi memiliki peran yang penting dan memengaruhi efektivitas pegawai, karena tanpa adanya semangat kerja yang cukup, kinerja pegawai tidak dapat terlaksana dengan baik dan lancar.

### **Kepemimpinan Transformasional Dan Performa Kerja**

Berdasarkan sintesis ulasan ini, hasil penelitian menunjukkan bahwasannya transformasional leadership berdampak secara signifikan serta memberikan keuntungan terhadap kinerja pegawai. Terdapat 15 artikel yang menunjukkan hasil positif bahwa kepemimpinan transformasional dapat memperbaiki performa kerja pegawai. Salah satu studi menunjukkan bahwa transformasional leadership memiliki peran yang penting dalam memotivasi pegawai di Kantor LAZIR Bank Mandiri, dengan koefisien pengaruh sebesar 0,219. Oleh karena itu dapat diartikan bahwasannya semakin baik transformasional leadership memberikan pengaruh yang sangat positif baik kepada perusahaan maupun pegawai. Temuan ini juga diperkuat oleh beberapa penelitian lain juga menunjukkan bahwasannya kepemimpinan transformasional berdampak yang signifikan pada kerja karyawan (Syah & Isa, 2021; Baskoro et al., 2021).

Seorang pemimpin merupakan faktor krusial yang memiliki dampak signifikan terhadap stabilitas dan kemajuan sebuah organisasi. Khususnya di era digitalisasi saat ini, seorang pemimpin harus mampu menghadapi tantangan perubahan dengan sigap. Kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin dan memotivasi anggota organisasi sangatlah penting guna mencapai target organisasi. Dengan demikian, seorang pemimpin yang baik harus menggunakan metode yang tepat dalam mengelola anggotanya sehingga mampu menciptakan pola kepemimpinan yang efektif dan bijak dalam mendorong motivasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Saira et al., 2021).

Ciri-ciri kepemimpinan transformasional terletak pada kemampuannya untuk melibatkan anggota tim secara proaktif dalam berbagi keahlian dan keterampilan, sehingga organisasi dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan jenis kepemimpinan lainnya. Dalam kepemimpinan transformasional, terdapat kemampuan untuk mengubah persepsi karyawan tentang perubahan menjadi sesuatu yang menarik, sehingga memberikan motivasi lebih kepada karyawan untuk tergerak membangun dan mendukung adanya perubahan yang lebih baik (Faupel & Süß, 2019). Adanya pendapat berupa saran dan kritik dapat memberikan bantuan kepada pemimpin untuk memahami cara positif untuk memengaruhi karyawan dalam perubahan organisasi yang lebih baik. Jika gaya kepemimpinan terimplementasi dengan baik pada kinerja karyawan, dampak positif dalam membangun teamwork dapat terjadi. Dengan demikian, transformasional leadership memberikan dampak positif serta mampu berperan untuk membangkitkan kinerja pegawai.

### **Motivasi Dan Performa Kerja**

Dari hasil penelitian terhadap 20 paper, ditemukan bahwa terdapat 8 penelitian yang menunjukkan produktivitas kerja pegawai itu dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai itu sendiri. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis yang menunjukkan bahwa kinerja atau produktivitas pegawai yang tinggi itu berbanding lurus dengan motivasi dan semangat kerja yang tinggi. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian terhadap karyawan di Universitas Negeri Padang. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan motivasi kerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Casmun. et al., 2020).

Ketika karyawan termotivasi, mereka lebih terhubung dengan perusahaan dan pelanggan, meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan kinerja pribadi. Motivasi bekerja di tempat kerja dapat menjadi penghubung antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karena secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja melalui motivasi yang dihasilkan

oleh kepemimpinan transformasional. Beberapa artikel penelitian telah menemukan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam mempertajam pengaruh leadership transformational pada etos kerja pegawai. Kemudian, kajian penelitian sebelumnya, ditemukan bahwasannya dampak leadership transformational dan manajemen pengetahuan pada etos kerja pegawai hanya berlangsung secara tidak langsung melalui motivasi kerja di tempat kerja (Baskoro et al., 2021). Motivasi adalah kekuatan pendorong internal yang menyebabkan melakukan perilaku tertentu untuk mencapai hasil yang optimal (McClelland dalam Sutrisno, 2017). Dalam lingkungan perusahaan, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan memperkuat kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kepemimpinan yang jelas dan spesifik dapat memotivasi karyawan untuk secara sukarela melakukan pekerjaannya dan menerima umpan balik yang positif. Dengan cara ini, Anda dapat meningkatkan motivasi karyawan Anda, sehingga memengaruhi produktivitas dan produktivitas mereka.

## SIMPULAN

Setelah melakukan analisis sistematis dari berbagai artikel yang dijadikan sampel, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi dimana semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional pada organisasi/lembaga/institusi, maka semakin meningkat motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional juga berpengaruh terhadap performa kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja dapat berfungsi dengan baik sebagai pemediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap performa kerja karyawan, dengan kata lain kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan performa kerja karyawan dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan pada organisasi/lembaga/ institusi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arora, S. (2022). *Work Motivation and Women Entrepreneurship*. Astitva Prakashan. [https://books.google.co.id/books?id=splnEAAQBAJ&pg=PA5&dq=work+motivation+is&hl=id&newbks=1&newbks\\_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjJh\\_-rqaAAxW64TgGHbNMBhAQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=work+motivation+is&f=false](https://books.google.co.id/books?id=splnEAAQBAJ&pg=PA5&dq=work+motivation+is&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjJh_-rqaAAxW64TgGHbNMBhAQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=work+motivation+is&f=false)
- Baskoro, B. D., Sudarmadji, S., Suherman, S., Yani, A., & Simanjuntak, R. (2021). Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Motivation, and Employee Performance among Construction Employees in Jakarta. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(2), 214. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i2.2339>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational Leadership and Organizational Culture. *JSTOR*, 17(1), 112–121. <https://www.jstor.org/stable/40862298>
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia - Muhamamad Busro. In *Prenadamedia Group* (p. 325). Prenada Media. [https://books.google.co.id/books?id=W-deDwAAQBAJ&pg=PA135&dq=faktor+semangat+kerja+busro&hl=en&newbks=1&newbks\\_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjH9HM0bH7AhX2m9gFHWb5BDwQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=faktor+semangat+kerja+busro&f=false](https://books.google.co.id/books?id=W-deDwAAQBAJ&pg=PA135&dq=faktor+semangat+kerja+busro&hl=en&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjH9HM0bH7AhX2m9gFHWb5BDwQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=faktor+semangat+kerja+busro&f=false)
- Cook, D. A., & Artino, A. R. (2016). Motivation to learn: an overview of contemporary theories. *Medical Education*, 50(10), 997–1014. <https://doi.org/10.1111/medu.13074>

- Faupel, S., & Süß, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership on Employees During Organizational Change – An Empirical Analysis. *Journal of Change Management*, 19(3), 145–166. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1447006>
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Makmuriana, L. (2021). *Kepemimpinan Transformasional*. Penerbit NEM. [https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan\\_Transformasional/Zx9kEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_Transformasional/Zx9kEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0)
- Pinder, C. (2008). Work Motivation in Organizational Behavior - Craig C. Pinder - Google Books. In *New York: psychology press:11*. <https://books.google.co.za/books?hl=en&lr=&id=9RoKBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Pinder+CC.+Work+motivation+in+organizational+behavior.+New+York,+NY:+Psychology+Press%3B+2008.&ots=amyHFTCLcA&sig=ZDHlUdJ8kPV3rJhYB9fYZfyujSk#v=onepage&q&f=false>
- Prasetyo, B., & Trisyanti, U. (2018). Revolusi Industri dan Tantangan Revolusi Industri 4.0. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 5, 22–27. <http://iptek.its.ac.id/index.php/jps/article/view/4417>
- Puyri, L., & Pasaribu, H. (2020). The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64, 1043–1051. <https://doi.org/10.4108/eai.8-10-2018.2289289>
- Saira, S., Mansoor, S., & Ali, M. (2021). Transformational leadership and employee outcomes: the mediating role of psychological empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(1), 130–143. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2020-0189>
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan SDM Dalam Organisasi. *UEU Journal*, 16(2), 215. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/2816/2399>
- Sinambela, E. A., & Ernawati, E. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance. *Journal of Social Science Studies (JOS3)*, 1(2), 69–74. <https://doi.org/10.56348/jos3.v1i2.13>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 9). Kencana. <https://play.google.com/books/reader?id=OhZNDwAAQBAJ&pg=GBS.PR9>
- Syah, T. Y. R., & Isa, F. M. B. (2021). The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance with Motivation Moderation. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 05(02), 99–117. <https://doi.org/10.51971/joma.v5n3.13082021>
- Tucker, B. A., & Russell, R. F. (2004). The Influence of the Transformational Leader. *Sage Journal*, 10(4). <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/107179190401000408>
- Wiandhani, N., Jimad, H., & Erlina, R. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Work Motivation in Car Rental Services Companies in Lampung Province. *International Journal of Economics and Management Studies*, 9(3), 53–59. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v9i3p107>
- Zahari, M., Sujatmiko, W., Kembauw, E., Tabun, M. A., Ihwanudin, N., Noekent, V., Suparto, Kristanto, T., Sihombing, L., Ah, M. ', Hariyanti, Muftiasa, A., Sushardi, & Nuryati. (2022). *Manajemen SDM: Strategi Organisasi Bisnis Modern*. Seval Literindo Kreasi (Penerbit Seval).