

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BP3TKI YOGYAKARTA
(Studi Pada BP3TKI Yogyakarta)**

Desita Diani Sawa

Email: desitadiani22@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Yogyakarta
Jl.Lingkar Barat Tamantirto, Bantul, Yogyakarta 55183, Pone (0274) 387656

ABSTRACT

This research was purposed to find out the Effect of Transformational Leadership on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable. The object in this study were Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) employees, which located at JL. Sambisari No.311 A Juwangen, Purwomartani, Kalasan, Sleman. The sampling technique used in this study was Saturated Technique (non-probability sampling). There were 44 employees were sampled in this study, and 44 questionnaires returned.

This study used multiple linear regression analysis. Based on the analysis that has been done, the results showed that Transformational Leadership had no significantly effect on Motivation, it can be seen from the significant value of $0,213 > 0,05$. Transformational Leadership had no significantly effect on Employee Performance, it can be seen from the significant value of $0,053 > 0,05$. Motivation had a significant on the Employee Performance, it can be seen from the significant value of $0,011 < 0,05$. The result Transformational Leadership had no indirect effect on Employee Performance through the Motivation, it can be seen from the indirect effect of $0,069 < direct\ value\ of\ 0,275$.

Keywords: Transformational Leadership, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) merupakan salah satu instansi pemerintah dalam pelayanan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk wilayah DIY yang dalam melaksanakan tugasnya bekerjasama dengan Dinas Ketenagakerjaan DIY dan Kabupaten/Kota yang memiliki tugas pokok dalam hal pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan, dan penyelesaian masalah TKI yang berdomisili di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Dimana peran dari Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah berperan penting dalam menunjang kinerja organisasi, agar dapat berjalan dengan baik.

Dalam penyelesaian tugas pokok serta fungsinya, maka organisasi menuntut kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya secara baik di masing-masing unit kerja. Dalam organisasi ini khususnya BP3TKI daerah Yogyakarta, setiap pegawai di tuntutan agar dapat bekerja dengan baik dan melaksanakan semua tugas pokok serta fungsinya secara maksimal.

Kinerja pada dasarnya adalah hasil dari suatu tindakan yang di berikan kepada pegawai oleh organisasinya dalam hal pemberian tugas dan penyelesaian yang dilakukan oleh pegawai. Agar kinerja pegawai dapat meningkat, maka ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi seperti halnya gaya kepemimpinan akan sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, disamping itu aspek lain yang perlu diperhatikan agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya adalah melalui motivasi kerja pegawai yang nantinya berdampak pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai itu sendiri yang nantinya akan berdampak pada organisasi. Berdasarkan

uraian latar belakang diatas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul
“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada BP3TKI Yogyakarta”

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja secara sederhana merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir (2016). Menurut Ivancevich dalam Kasmir (2016) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Proses penilaian kinerja menurut Kasmir (2016) dilakukan melalui 1) Menyusun rencana kerja, perencanaan kerja dikaitkan dengan tujuan tahunan yang akan dicapai oleh perusahaan dengan cara membandingkan rencana yang ada, 2) Pengawasan atau peninjauan, kegiatan pengawasan dilakukan untuk mengetahui kemajuan yang terjadi dari rencana kerja, dan 3) Mengendalikan, yaitu pengendalian akan dilakukan jika terjadi hal-hal yang menyimpang dalam pelaksanaan yang dilakukan.

Motivasi

Menurut Robbins & Judge (2015) mengartikan motivasi sebagai suatu bentuk proses mengenai kekuatan arah dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Sutrisno (2009) menjelaskan bahwa motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas,

ketegangan psikologis. Sedangkan untuk komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Teori-teori seperti yang dijelaskan dalam Sutrisno (2009), menyatakan bahwa teori motivasi dikelompokkan ke dalam dua aspek, yaitu 1) Teori Kepuasan, dan 2) Teori Motivasi Proses.

Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya Robbins & Judge (2015). Pengertian lainnya yaitu kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut Northouse (2017). Adapun karakteristik dari pemimpin transformasional yaitu 1) Memiliki strategi yang jelas, 2) Kepedulian, 3) Merangsang anggota, 4) Menjaga kekompakan tim, dan 5) Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Berdasarkan pada kerangka berfikir yang diuraikan, maka hipotesis yang terbentuk, yaitu:

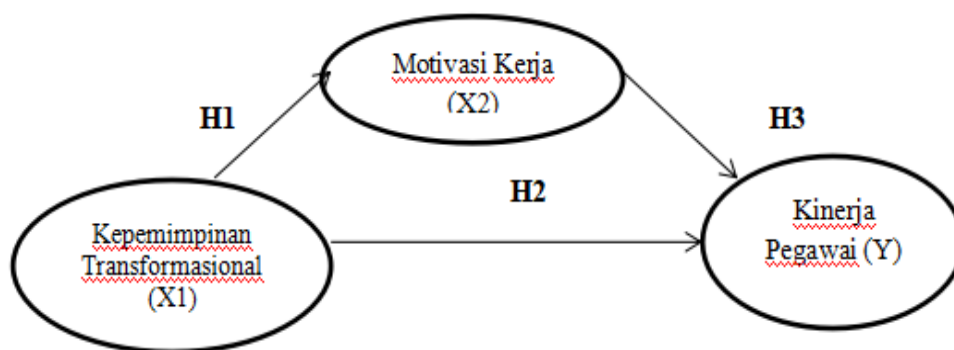
H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BP3TKI Kota Yogyakarta.

H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BP3TKI Kota Yogyakarta.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BP3TKI Kota Yogyakarta.

H4: Kepemimpinan Transformasional Dapat Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja.

Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan menyebar kuesioner kepada seluruh karyawan BP3TKI Yogyakarta, pengujian dalam penelitian ini menggunakan data primer serta pengujian hipotesis dan analisis regresi berganda dengan menggunakan Path Analisis. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (*non-probability sampling*) dengan cara memilih semua populasi pada kantor Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Yogyakarta untuk seluruhnya digunakan sebagai sampel penelitian, yaitu sebanyak 44 karyawan.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan mengukur yang lain, jika suatu nilai signifikan $<$ dari α 0,05 , maka variabel tersebut valid dan sebaliknya Rahmawati *et al.* (2016).

Hasil Uji Reliabilitas

Merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukur yang kita gunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi Rahmawati *et al.* (2016). Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan bisa diproses pada tahap selanjutnya jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6. Jika instrumen alat ukur memiliki nilai *Cronbach Alpha* $<$ 0,6 maka alat ukur tersebut tidak reliabel menurut Sekaran (2000) dalam Rahmawati *et al.* (2016).

Hasil Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat apabila nilai korelasi antar variabel bebas (independen) $>$ 0,90 maka terjadi multikolonieritas tetapi jika nilai korelasi antar variabel bebas (independen) $<$ 0,90 maka tidak terjadi multikolonieritas. Dan jika

nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 sama halnya tidak terjadi multikolonieritas Ghozali (2016).

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas Rahmawati *et al.* (2016). Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik *scatterplots*, hal ini jika titik-titik pada grafik menyebar secara acak maka dapat disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, *Dependent variable*, *Independent Variable* atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal Rahmawati *et al.* (2016).

Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *path analysis* atau analisis jalur melalui uji statistik (uji t). *Path analysis* di dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel

dependennya melalui variabel intervening. *Path analysis* dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

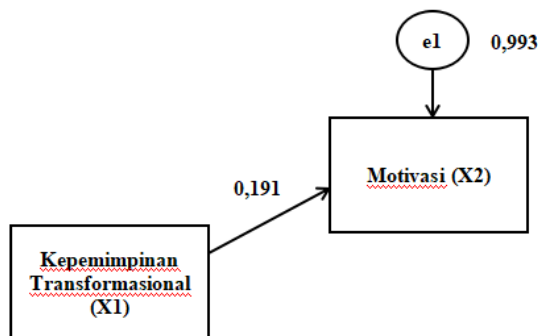
Path Analysis Tahap Pertama

Tabel 1
Persamaan Regresi Pertama

Variabel	Adjusted R Square	Standardized Coefficients	Sig.
Kepemimpinan Transformasional	0,014	0,191	0,213

Sumber Data: Lampiran 10

Pada tabel diatas menunjukkan hasil pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel motivasi dengan nilai signifikan sebesar $0,213 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, sehingga **H1 ditolak**. Nilai *Adjusted Square* sebesar 0,014 atau 1,4% merupakan nilai pengaruh langsung yang diberikan dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap motivasi, dan sisanya 98,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini. Nilai *standardized coefficients* merupakan nilai untuk p_1 sebesar 0,191. Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang pertama sebagai berikut:



Gambar 1
Model Jalur Regresi
Pertama

Pada gambar dapat diketahui bahwa nilai $P1$ sebesar 0,191 merupakan nilai pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap motivasi. Sedangkan nilai $e1$ adalah 0,993 atau 99,3% merupakan nilai jumlah varian dari variabel motivasi dan sisanya yang tidak berasal dari variabel kepemimpinan transformasional.

Path Analysis Tahap Kedua

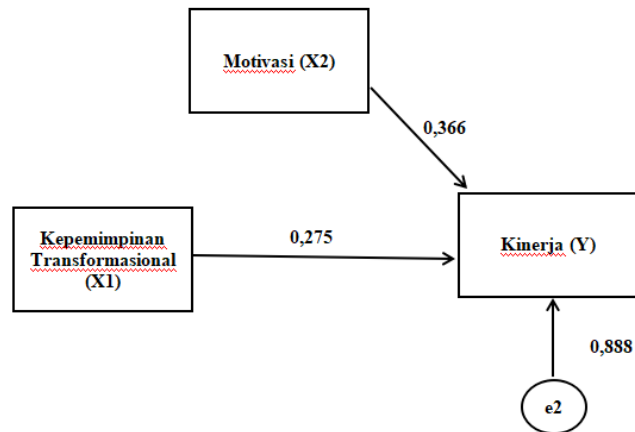
Tabel 2
Persamaan Regresi Kedua

Variabel	Adjusted R Square	Standardized Coefficients	Sig.
Kepemimpinan Transformasional	0,212	0,275	0,053
Motivasi		0,366	0,011

Sumber Data: Lampiran 10

Pada tabel diatas menunjukkan hasil pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikan sebesar $0,053 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga **H2 ditolak**. Sedangkan variabel motivasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga **H3 diterima**.

Nilai *Adjusted Square* sebesar 0,212 atau 21,2% sedangkan sisanya 78,8% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *standardized coefficients* merupakan nilai untuk p_2 sebesar 0,275 dan p_3 sebesar 0,366. Gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang kedua sebagai berikut:



Gambar 2
Model Jalur Regresi Kedua

Nilai pengaruh langsung dari P_2 sebesar 0,275 dan nilai dari p_3 sebesar 0,366. sedangkan nilai e_2 sebesar 0,888 yang merupakan jumlah varian variabel kinerja yang berasal dari pengaruh variabel lain yang selain dari variabel kepemimpinan transformasional dan variabel motivasi.

Untuk mengetahui nilai mediasi bisa juga menggunakan *sobel test*. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M. Uji sobel test dilakukan dengan cara menggunakan kalkulator sobel. Variabel dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Pada penelitian ini sobel test dilakukan satu kali. Hasil dari *sobel test* dalam penelitian ini mendapatkan nilai z sebesar $1.12327229 < 1.98$, jadi dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel

kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi, sehingga **H4 ditolak**.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dibahas sebagai berikut:

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi

Hipotesis 1 dalam penelitian ini mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal tersebut dapat disebabkan karena peran pemimpin di BP3TKI Yogyakarta belum mampu mendorong motivasi pegawai sehingga motivasi yang dimiliki pegawai tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh pemimpin dalam instansi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya dukungan personal yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawai dimana peran pemimpin seharusnya dapat menjadi pendamping dan pembimbing bagi bawahannya. Tetapi yang terjadi di BP3TKI Yogyakarta, kepemimpinan transformasional tidak meningkatkan motivasi pegawai. Motivasi pegawai di BP3TKI Yogyakarta dipengaruhi faktor lain seperti halnya kondisi lingkungan kerja, jaminan pekerjaan, maupun faktor lainnya yang berpengaruh terhadap motivasi.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Dzikrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto, dan Heru Susilo (2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan yang menunjukkan

hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

Hipotesis 2 dalam penelitian ini mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pegawai belum mampu melihat pemimpinnya sebagai sosok yang transformasional. Dimana pemimpin seharusnya mampu memberikan pengaruh kepada bawahannya dengan cara-cara tertentu agar dapat berbuat lebih baik dari apa yang sebelumnya mereka kerjakan, sehingga akan berpengaruh pula kepada peningkatan kinerja. Kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kinerja di BP3TKI Yogyakarta karena disebabkan oleh faktor lain yaitu kondisi lingkungan kerja, rekan kerja, dan faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian oleh Fandy Balansa, Victor P.K. Lengkong, dan Arrazi Bin Hasan (2017) dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hipotesis 3 dalam penelitian ini mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut disebabkan karena motivasi memberikan pengaruh lebih besar kepada diri pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja. Motivasi yang berasal dari dalam maupun luar dapat mempengaruhi kinerja, ketika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya,

dan sebaliknya jika motivasi yang dimiliki pegawai rendah, maka akan menurunkan kinerjanya. Motivasi mempengaruhi kinerja di BP3TKI Yogyakarta ditunjukkan dengan motivasi yang tinggi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV Haragon Surabaya, menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi kerja yang semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening

Hipotesis 4 dalam penelitian ini mengatakan bahwa tidak adanya pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hal tersebut dapat diartikan bahwa motivasi belum mampu memediasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukarni dan Eka Askafi (2017) dengan judul Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Pomosda Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening yang menunjukkan hasil pengaruh tidak langsung motivasi kerja karyawan belum mampu secara optimal memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
2. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan kepada pimpinan untuk dapat lebih memberikan dukungan serta dorongan motivasi untuk para pegawai agar nantinya pegawai dapat lebih termotivasi dalam bekerja, dan juga melakukan pendampingan serta bimbingan agar dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pada BP3TKI Yogyakarta supaya memberikan hasil yang lebih baik. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi BP3TKI khususnya pimpinan dalam menentukan kebijakan untuk menyusun strategi guna lebih meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat lebih mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel yang bervariasi baik variabel yang berbeda atau menambah variabel, juga dalam menggunakan metode tidak hanya digunakan metode kuesioner tetapi juga metode lainnya seperti halnya wawancara agar mendapatkan jawaban yang lebih akurat. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian selanjutnya akan memberikan hasil yang berbeda dan dapat melengkapi hasil dari penelitian ini yang masih mempunyai keterbatasan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *AGORA*, 1(3), 1-9.
- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 137-146.
- Anwar, Moh., Qadri, M. N., & Kalsum, U. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Anggota pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana. *Journal of Economic and Business*, 1(1), 46-64.
- Azizah. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Batanghari. *Jurnal Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(1), 8-14.
- Balansa, F., Lengkong, V. P. K., & Hasan, A. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombosan. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4555-4564.
- Banerjee, B., Alen, E., & Gupta, B. (2017). Transformasional Leadership and Creative Performance: A Dyadic Analysis of Salespeople and Their Supervisors. *Asian Journal of Business and Accounting*, 10(1), 201-233.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gelora Aksara, Bandung.
- Dev, J. J. M. (2015). The Impact of Transformational Leadership on Employee Creativity: The Role of Learning Orientation. *Journal of Asia Business Studies*, 9(1), 78-96.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Cetakan ke-22. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Heriyanto & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal MAKSIPRENEUR*. 4(1), 67-76
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 611-628.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktik)*. Cetakan Kedua. Raja Grafindo Persada, Depok.

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Kuvaas, B. (2006). Performance Appraisal Satisfaction and Employee Outcomes: Mediating and Moderating Roles of Work Motivation. *Int. J. of Human Resource Management*. 504-522.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G.L. (2017). Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Relate Differently to Employee Outcomes. *Journal of Economic Psychology*. 244-258.
- Mulyadi, H., & Marlina, N. (2010). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjarnegara Kab. Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis Strategis*. 9(17), 40-75.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. 1(1), 10-17.
- Northouse, P. G. (2017). *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. PT. Indeks, Jakarta.
- Novianti, R. (2017). Peran Mediasi Motivasi Kerja Atas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. MNC Skyvision Tbk. Cabang Surabaya). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, 2(3), 573-587.
- Novitasari, P., & Satriyo, B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(9), 1-20.
- Purnomo, H., & Cholil, M. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 27-35.
- Putri, M. D., & Soedarsono, D. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Solution Operation TELKOMSIGMA. *e-Proceeding of Management*, 4(3), 2541-2546.
- Putri, M. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Empiris Pada KPP Pratama Karanganyar). *Publikasi Ilmiah*. 1-12.
- Rahmawati, A., Fajarwati, & Fauziyah. (2016). *Statistika Teori dan Praktek*. Edisi ketiga. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 6. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi 6. Alfabeta, Bandung.

- Shan, S., Ishaq, H. M., & Shaheen, M. A. (2015). Impact of Organizational Justice on Job Performance in Libraries: Mediating Role of Leader-Member Exchange Relationship.
- Sukarni, & Askafi, Eka. (2017). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di POMOSDA dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah-Vidya*. 2, 516-31.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 3. Edisi 1. Prenada Media Group, Jakarta.
- Taruno, F.X. S. C., Thoyib, A., Zain, D., & Rahayu, M. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Mediator (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 495-509.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 533-549.
- Utomo, M. F., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah (BAKEUDA) Kabupaten Kendal. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 2-12.
- Widayati, C., Rahardjo, T. H., & Febriya, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, XXII. (03), 466-485.