



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

Halaman Jurnal: <https://journal.smartpublisher.id/index.php/jimat>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.smartpublisher.id/>



DOI: <https://doi.org/10.69714/n029j929>

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN RASANAE TIMUR

Sapril^{a*}, Jaenab^b, Rahmatia^c

^a Program Studi manajemen; sapril.stiebima21@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

^b Program Studi manajemen; jaenab.stiebima@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

^c Program Studi manajemen; jaenab84.stiebima@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

* Penulis Korespondensi: Sapril

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of transformational leadership on employee work motivation at Rasanae Timur District. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The population in this study consisted of 72 employees of Rasanae Timur District, with a sample of 32 civil servants selected using purposive sampling. Data collection techniques included observation, questionnaires, and literature study, while data analysis was carried out using validity tests, reliability tests, simple linear regression, correlation analysis, coefficient of determination, and t-test. The results showed that transformational leadership had no significant effect on employee work motivation. This was indicated by a significance value of $0.401 > 0.05$ and a t-value of $0.852 < t\text{-table of } 1.697$. Therefore, the hypothesis stating a significant influence was rejected. The study concludes that other factors beyond transformational leadership play a more dominant role in influencing employee work motivation in Rasanae Timur District.

Keywords: *Transformational leadership; work motivation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Rasanae Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Rasanae Timur yang berjumlah 72 orang, dengan sampel sebanyak 32 pegawai PNS yang ditentukan menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dan studi pustaka, sedangkan analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, uji korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,401 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,852 < t \text{ tabel sebesar } 1,697$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan ditolak. Penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor lain di luar kepemimpinan transformasional lebih dominan dalam memengaruhi motivasi kerja pegawai Kecamatan Rasanae Timur.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional; motivasi kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan strategis dan fundamental dalam setiap organisasi, khususnya dalam menjalankan operasional organisasi dan merealisasikan visi-misi yang telah ditetapkan. Berbagai aset dan keunggulan yang dimiliki suatu organisasi tidak akan dapat dioptimalkan secara maksimal apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi, profesional, dan

mampu menunjukkan performa kerja yang baik. Banyak keunggulan yang dimiliki organisasi tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas tanpa adanya komunitas pegawai yang berkeahlian, kompeten, berdedikasi tinggi terhadap organisasi serta memiliki kinerja yang optimal (Tati, 2021). Keunggulan organisasi yang optimal hanya dapat dicapai melalui sinergi antara SDM berkualitas dan kepemimpinan transformasional yang efektif.

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan sejauh mana SDM mampu menunjukkan performa optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Maruli dalam (Nining et al., 2023) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus Taruh (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Menurut Robbin & Judge (2009) kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu membuat para pengikutnya merasa termotivasi atau terinspirasi untuk mementingkan tujuan atau kebaikan organisasi dengan tidak terlalu memusingkan keperluan pribadi (Andhika Banu Bismoko et al., 2023). Dalam gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin yang menyadarkan karyawan dapat berpikir untuk memprioritaskan pekerjaan dan menekankan organisasi sehingga karyawan percaya dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Shalsabila et al., 2024). Melihat kepemimpinan yang mampu diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan, sehingga tercapainya rasa kepuasan dalam bekerja, yang akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam mengambil tanggung jawab (Sumady, 2024).

Kecamatan Rasanae Timur merupakan salah satu unit pemerintahan tingkat kecamatan yang menjalankan fungsi pelayanan publik dan administrasi pemerintahan di wilayahnya. Sebagai bagian dari sistem pemerintahan daerah, Kecamatan Rasanae Timur berperan dalam menyelenggarakan berbagai layanan administratif kepada masyarakat serta melaksanakan program-program pembangunan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat dan daerah. Fenomena kepemimpinan transformasional di sistem pemerintahan daerah, khususnya di Kecamatan Rasanae Timur, menunjukkan adanya kebutuhan mendesak akan transformasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Di era digitalisasi dan tuntutan transparansi yang semakin tinggi, kepemimpinan di Kecamatan Rasanae Timur diharapkan dapat mengadopsi gaya transformasional yang mampu menciptakan perubahan positif dalam kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu permasalahan motivasi kerja di tingkat kecamatan juga terkait erat dengan karakteristik pekerjaan yang dihadapi pegawai sehari-hari. Beban kerja yang tinggi, ditambah dengan keterbatasan sumber daya dan fasilitas, seringkali menjadi faktor demotivasi bagi pegawai di Kecamatan Rasanae Timur. Berdasarkan fenomena masalah tersebut, mendasari peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Rasanae Timur”. Berdasarkan latar belakang diatas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Banyak staf masih terbiasa dengan cara kerja manual sehingga menolak perubahan yang dianggap merepotkan, Pegawai masih bekerja sekedar menggugurkan kewajiban bukan karena merasa termotivasi atau terinspirasi untuk melayani masyarakat lebih baik.

Rumusan Masalah: Apakah pengaruh Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Rasanae Timur?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan Transformasional (X)

Menurut Robbin & Judge dalam (Bismoko et al., 2023) kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu membuat para pengikutnya merasa termotivasi atau terinspirasi untuk mementingkan tujuan atau kebaikan organisasi dengan tidak terlalu memusingkan keperluan pribadi. Sedangkan menurut (Widayati et al., 2017) Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada karyawan untuk kreatif dan inovatif, membawa pembaharuan dalam kinerja,

berani dan bertanggungjawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Indikator kepemimpinan transformasional menurut (Kharis et al., 2015) antara lain:

- a. Pengaruh Ideal (Idealized influence), yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
- b. Pertimbangan Individual (Individualized consideration), meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
- c. Motivasi Inspirasional (Inspirational motivation), meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
- d. Stimulasi Intelektual (Intellectual stimulation), yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

2.2. Motivasi Kerja (Y)

Menurut Maruli dalam (Nining et al., 2023) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Sedangkan menurut (Dewi et al., 2023) Motivasi kerja adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Jadi motivasi kerja adalah dorongan pokok yang bersumber dari hasrat dan keinginan internal seseorang yang mampu menimbulkan semangat kerja. Indikator Motivasi Kerja menurut Hasibuan dalam (Nining et al., 2023) antara lain:

- a. Kebutuhan fisik, contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- c. Kebutuhan sosial, contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk
- d. mencintai dan dicintai.
- e. Kebutuhan akan penghargaan, contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini, variabel yang dikaji adalah pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Motivasi Kerja (Y). Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2023). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Rasanae Timur sebanyak 72 orang, yang terdiri dari PNS sebanyak 32 orang dan pegawai honorer sebanyak 40 orang. Dari jumlah pegawai honorer, 19 orang merupakan honorer SK Daerah dan 21 orang merupakan honorer sukarela. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang PNS yang berada di Kecamatan Rasanae Timur. Teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Lokasi Penelitian, Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Rasanae Timur, yang beralamat di Jl. Lintas Bima–Sape, Kelurahan Kodo, Kecamatan Rasanae Timur, Kota Bima.

3.1. Teknik Pengumpulan Data:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2021), observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan yang digunakan untuk faktor layak dan didukung melalui wawancara.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen penelitian yang terdiri dari rangkaian pertanyaan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden. Responden hanya perlu memilih atau menjawab daftar pertanyaan yang ada dalam kuesioner penelitian. Setelah jawaban responden terkumpul, maka jawaban tersebut akan dipelajari dan dianalisis. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini menggunakan skala 5 poin dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju = 5

S = Setuju = 4

N = Netral = 3

TS = Tidak Setuju = 2

STS = Sangat Tidak Setuju = 1

3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur, catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan regresi linier sederhana yaitu menggunakan Uji Validitas dan Uji Realibilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Ghazali (2018) menjelaskan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan/dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Ghazali (2018) menjelaskan bahwa syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliable biasanya apabila Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,60 (Cronbach's Alfa $> 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliable atau kurang dapat di percaya.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah model statistik untuk mengukur hubungan antara satu variabel bebas (independen) dan satu variabel variabel terikat (dependen). Tujuannya adalah untuk memprediksi perubahan variabel terikat berdasarkan pada variabel bebas.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kepemimpinan Transformasional)

X = Variabel Independen (Motivasi)

α = Kostanta

β = Koefisien Regresi

4. Koefisien Determinasi

Uji determinasi (R^2) adalah kuadrat koefisien korelasi, yang mewakili proporsi varians dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen, berkisar antara 0 hingga 1.5

5. Uji t (Parsial)

uji parsial (uji T) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.1.1. Uji validitas

Tabel 1. Hasil Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan valid
Kepemimpinan Transformasi (X)	Item 1	0,621	0,300	Valid
	Item 2	0,716	0,300	Valid
	Item 3	0,501	0,300	Valid
	Item 4	0,657	0,300	Valid
	Item 5	0,705	0,300	Valid
	Item 6	0,645	0,300	Valid
	Item 7	0,758	0,300	Valid
	Item 8	0,677	0,300	Valid
	Item 9	0,721	0,300	Valid
	Item 10	0,632	0,300	Valid
	Item 11	0,650	0,300	Valid
	Item 12	0,559	0,300	Valid
	Item 13	0,645	0,300	Valid
	Item 14	0,758	0,300	Valid
	Item 15	0,677	0,300	Valid
	Item 16	0,721	0,300	Valid

Variabel Penelitian	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan valid
Motivasi Kerja (Y)	Item 1	0,799	0,300	Valid
	Item 2	0,632	0,300	Valid
	Item 3	0,638	0,300	Valid
	Item 4	0,781	0,300	Valid
	Item 5	0,912	0,300	Valid
	Item 6	0,862	0,300	Valid
	Item 7	0,844	0,300	Valid
	Item 8	0,500	0,300	Valid
	Item 9	0,485	0,300	Valid
	Item 10	0,818	0,300	Valid
	Item 11	0,632	0,300	Valid
	Item 12	0,739	0,300	Valid
	Item 13	0,771	0,300	Valid
	Item 14	0,700	0,300	Valid
	Item 15	0,645	0,300	Valid
	Item 16	0,758	0,300	Valid

Sumber Data: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dan Motivasi Kerja (Y), mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar	Ket
Kepemimpinan Transformasi	0,913	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,936	0,6	Reliabel

Sumber Data: Data diolah 2025

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformatif (X), dan Motivasi Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai cronbach's Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

4.2. Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Nilai Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	57,122	15,051		3,795	,001
Kepemimpinan Transformatif	,182	,214	,154	,852	,401

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber Data: Data diolah 2025

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 57,122 + 0,182X$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 57,122 dapat diartikan apabila variabel Kepemimpinan Transformatif dianggap nol, maka Motivasi Kerja Pegawai akan sebesar 57,122 dan Nilai koefisien beta pada variabel Kepemimpinan Transformatif sebesar 0,182 artinya setiap perubahan variabel Kepemimpinan Transformatif (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Motivasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,182 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Kepemimpinan Transformatif akan meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,182 satuan.

4.3. Koefisien Korelasi

Tabel 4. Nilai Koefisien korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,154 ^a	,024	-,009	7,00262	1,734

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber Data: Data diolah 2025

Tabel 5. Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Koefisien korelasi linear sederhana yaitu sebesar 0,154, artinya bahwa tingkat keeratan hubungan antara Kepemimpinan Transformatif terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,154 pada Pegawai Di Kecamatan Rasanae Timur Sangat Rendah yaitu 0,154.

4.1.5. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 5 di atas, Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0.024. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformatif (X) sebesar 0,24%, sedangkan sisanya sebesar 99,76% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.4. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

4.5. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Rasane Timur

Berdasarkan tabel 4 diatas, diketahui nilai signifikansi variabel Kepemimpinan Transformatif yaitu sebesar 0,401 lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau $0,401 > 0,05$. Nilai t hitung sebesar 0,852 dengan nilai t-tabel sebesar 1,697 atau $0,852 < 1,697$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan Transformatif (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pegawai Di Kecamatan Rasane Timur” ditolak (H_a ditolak dan H_0 diterima). Hal ini dikarenakan karena tidak semua karyawan cocok dengan gaya Kepemimpinan Transformatif yang mengandalkan inspirasi dan visi, terutama jika mereka lebih termotivasi oleh hal-hal praktis seperti gaji, bonus, atau kondisi kerja yang nyaman, sehingga pendekatan pemimpin yang fokus pada motivasi dari dalam diri menjadi kurang efektif dibandingkan dengan pemberian reward langsung atau perbaikan lingkungan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Sazly & Ardiani, 2019) dan (Ariella, 2018) menemukan bahwa Kepemimpinan Transformatif tidak berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformatif terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Rasane Timur

SARAN

- Peneliti berharap kepada peimpin dan pegawai di Kecamatan Rasane Timur untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti memperjelas deskripsi tugas dan tanggung jawab, memberikan feedback rutin atas kinerja pegawai, menciptakan sistem reward yang adil dan transparan, serta menyediakan kesempatan pengembangan karier yang jelas.
- Penelitian mendatang sebaiknya memperluas variabel penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain seperti budaya organisasi, kompensasi, dan karakteristik demografis pegawai, serta menganalisis kemungkinan adanya variabel mediasi atau moderasi seperti kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ariella, I. R. (2018). “Pengaruh Kualitas Produk, Harga Produk Dan Desain Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Mazelid.” *Performa*, 3(2), 215–221.
- [2] Bechtryanto, I., Pardiman, & Basalamah, R. (2021). Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam. Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam, 16(1), 69–94.
- [3] Bismoko, A. B., Suwandi, J. C., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 191–205.
- [4] Dewi, N. K. A. D. C., Suryani, N. N., & Puspitawati, N. M. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Oberoi Beach Resort Bali. 3(3), 627–632.
- [5] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. E-Jra, 11(11), 85–96.
- [6] Kartawidjaja, J. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Mahameru Mekar Djaya. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 53(1), 1–9.

- [7] Kharis, I., Hakim, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 3(1), 399–418.
- [8] Nining, A. S., Jaenab Jaenab, & Wulandari Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405.
- [9] Putri, S., Djafar, A., Razak, I. A., Pendidikan, J. M., & Pendidikan, F. I. (2021). Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru manusia yang baik, serta untuk mencapai kesuksesan di segala bidang dalam proses dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Tugas yang menjadi tanggung jawab guru. 1, 235–247.
- [10] Royantie, R. C., & Sumarti, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Pada Bagian Tata Usaha Di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat. 20(1).
- [11] Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, 17(2), 184–194.
- [12] Shalsabila, D., Nugraha, D., Fauziah, N., Rizaldy, M., Ramadhan, A., & Gunawan, M. Y. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Keterlibatan Kerja Dalam Organisasi Perubahan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(6), 1-07.
- [13] Subhan, S., Hayati, S. R., & Muhammad, M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 289–298.
- [14] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- [15] Sugiyono, P. D. (2019). *Metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan)*. *Metode Penelitian Pendidikan*, 67, 18.
- [16] Sumady, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Khazanah Journal: Economics, Muamalah & Entrepreneurship*, 1(3), 101–110.
- [17] Widayati, C., H. Rahardjo, T., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 466–485.