

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV PANCA KARYA MAKMUR DI BOGOR

Michael Gavin Malachi Kurniawan¹, Kurniati W. Andani^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: michael.115210196@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: kurniatia@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 11-01-2025, revisi: 14-01-2025, diterima untuk diterbitkan: 30-04-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada CV Panca Karya Makmur di Bogor. Motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, di mana seluruh populasi sebanyak 125 karyawan dijadikan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara online menggunakan Google Form, kemudian dianalisis dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dirasakan karyawan, semakin baik kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta menciptakan visi yang jelas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Temuan lain menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif memengaruhi kepemimpinan transformasional yang turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and transformational leadership on employee performance at CV Panca Karya Makmur in Bogor. Work motivation and transformational leadership are crucial factors that can enhance employee productivity and performance quality in a competitive work environment. This study employed a total sampling technique, involving the entire population of 125 employees as the sample. Data were collected through an online questionnaire distributed via Google Form and analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method with the SmartPLS version 4.0 software. The findings reveal that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, indicating that higher employee motivation leads to better performance in completing assigned tasks. Additionally, transformational leadership significantly and positively impacts employee performance. Leaders who can inspire, motivate, and create a clear vision can boost employee morale, resulting in improved performance. Furthermore, the study also highlights that work motivation positively influences transformational leadership which in turn contributes to the enhancement of employee performance.

Keywords: work motivation, transformational leadership, employee performance

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Setiap bisnis di era globalisasi harus mampu bersaing di pasar global dengan mengadaptasi strategi perubahan yang dinamis. Salah satu cara utama untuk mencapai keunggulan kompetitif adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), oleh karena itu Tidak bisa dipungkiri sumber daya manusia adalah suatu bagian terpenting yang dapat menjadi kunci kesuksesan bagi

suatu organisasi dalam bidang apapun, mengingat dalam proses bekerja sepenuhnya Kinerja karyawan, menurut Kasmir (2019), meliputi hasil kerja, perilaku kerja, serta kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja. Kinerja yang baik tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga kualitas dan proses pekerjaan yang dilakukan. Menurut Soejarminto dan Hidayat (2023), motivasi di tempat kerja sangat penting karena memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan untuk mencapai hasil yang maksimal. Orang sering bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka, meskipun mereka tidak menyadarinya. Karyawan akan lebih termotivasi jika kebutuhan dan keinginan ini dipenuhi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kinerja.

Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi memungkinkan karyawan bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang maksimal. Namun, menurut dataindonesia.co.id, fenomena *burnout* atau kelelahan akibat pekerjaan semakin sering dialami oleh karyawan di Indonesia. Ini disebabkan oleh beban kerja berlebihan, kurangnya penghargaan, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung, sehingga memengaruhi kondisi fisik dan mental pekerja. Survei menunjukkan bahwa banyak pekerja merasa lelah, tidak berguna, dan mengalami gangguan tidur, yang semuanya dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.

Studi sebelumnya mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan ini menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja. Misalnya, penelitian Piedade *et al.* (2019) dan Rita *et al.* (2018) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berdampak langsung pada kinerja karyawan. Penelitian Paaais dan Pattiruhu (2020) menegaskan bahwa motivasi kerja berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Namun, Rachman *et al.* (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak langsung memengaruhi kinerja, melainkan melalui motivasi dan kepuasan kerja.

Research gap jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Piedade *et al.* (2019), Rita *et al.* (2018), Paaais & Pattiruhu (2020), dan Rachman *et al.* (2020), bahwa hasil penelitian ini memiliki kaitan variabel yang berbeda-beda dan aspek yang diteliti berbeda. Kebaruan dari penelitian ini adalah peneliti menggunakan variabel *motivation*, *transformational leadership* sebagai variabel independen dalam meneliti kinerja karyawan Dengan pendekatan yang lebih mendalam terhadap kedua variabel tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru mengenai peran penting motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, mendukung, dan inspiratif, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan konteks yang telah diuraikan di atas, judul pada penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi kerja dan Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja karyawan pada CV Panca Karya Makmur

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada berikut adalah rumusan masalah yang dapat disusun:

- a. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Panca Karya Makmur di Bogor?
- b. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Panca Karya Makmur di Bogor?

Kajian teori

Teori dua faktor Herzberg menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor motivasi dan faktor hygiene (Herzberg, 1959). Teori ini sering digunakan untuk memahami bagaimana elemen-elemen yang terkait dengan pekerjaan memengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan. (Herzberg dalam Olusola *et al.* 2021). menjelaskan bahwa faktor motivasi, seperti penghargaan, pencapaian, tanggung jawab, dan perkembangan pribadi, berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong kinerja yang lebih baik. Sementara itu, faktor hygiene, seperti kondisi kerja, kompensasi, dan hubungan antar karyawan, meskipun tidak langsung memotivasi, sangat penting untuk mencegah ketidakpuasan di tempat kerja. bahwa jika faktor hygiene tidak terpenuhi, dapat menurunkan kepuasan kerja, meskipun keberadaannya tidak dapat meningkatkan motivasi secara langsung. Sebaliknya, faktor motivasi yang ada dalam pekerjaan, jika diterapkan dengan baik, akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan.

Motivasi kerja

Gelard dan Rezaei (2016) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dan dorongan internal yang mendorong individu untuk mengambil tindakan atau mencapai tujuan tertentu. Menurut Hakim *et al* (2020) dalam Yunardi dan Ie (2023) klik atau ketuk di sini untuk memasukkan teks., motivasi kerja diartikan sebagai dorongan utama dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk memenuhi kebutuhannya.

Kepemimpinan transformasional

Menurut Avolio *et al.* (2009), kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin mengubah dan menginspirasi bawahan untuk bekerja melampaui ekspektasi dan minat demi kebaikan organisasi. Mekpor dan Dartey-Baah (2017) mengatakan gaya kepemimpinan manajerial menekankan pengawasan, pengorganisasian, pengendalian, dan pemantauan kinerja individu.

Kinerja karyawan

Kinerja, menurut Lengkong dkk. (2019), didefinisikan sebagai tingkat pelaksanaan program, kegiatan, atau kebijakan untuk mencapai tujuan, target, visi, dan misi organisasi yang ditetapkan dalam perencanaan strategis. Menurut Mangkunegaran (2012) dalam Jen V & Andani, K. (2021) kinerja adalah pencapaian karyawan dalam kualitas dan kuantitas sesuai tugasnya.

Kaitan kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan

Kepemimpinan transformasional berdampak besar pada kinerja karyawan, menurut Qalati *et al.* (2022). Ini menunjukkan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik dan lebih efektif. Menurut Piedade *et al.* (2019), kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menginspirasi, memotivasi dan memberdayakan mereka.

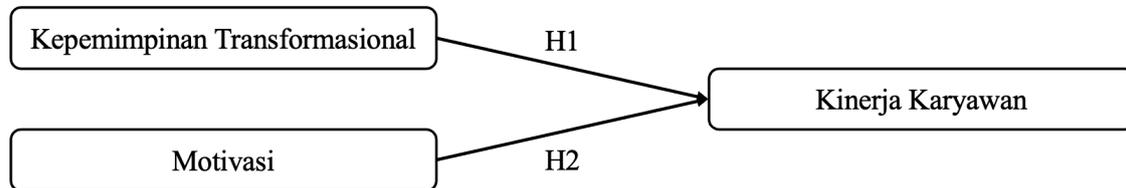
H1: Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Panca Karya Makmur di Bogor.

Kaitan Motivasi kerja dan kinerja karyawan

Hilamaya *et al.* (2021) menemukan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, yang berarti tingkat motivasi yang lebih tinggi berhubungan dengan peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat secara signifikan meningkatkan efektivitas dan produktivitas mereka. Dan Arman *et al.* (2019) Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, dengan kepemimpinan transformasional yang

signifikan dalam meningkatkan kinerja melalui inspirasi, dorongan kreativitas, dan perhatian khusus dari pemimpin.

H2: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Panca Karya Makmur di Bogor.



Gambar 1. Model penelitian

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teknik *total sampling*. Menurut Sugiyono (2020:134), *total sampling* adalah metode pengambilan sampel ini melibatkan seluruh anggota populasi, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Dalam penelitian ini, semua karyawan CV Panca Karya Makmur Bogor digunakan sebagai sampel.

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan survey berupa kuesioner kepada para karyawan CV Panca Karya Makmur Bogor. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 125 responden. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert yang terdiri dari lima kategori respons, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Pengolahan data pada studi ini menggunakan software SmartPLS versi 4.0 dengan metode analisis *Structural Equation Model (SEM)*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas konvergen

Validitas konvergen, menurut Hair *et al.* (2019), memastikan bahwa konstruk laten diwakili oleh variabel yang digunakan. Ini dapat dinilai dengan *average variance extracted (AVE)*, yang menunjukkan seberapa baik item terbagi antara konstruk dalam model SEM. Konstruk dianggap valid jika beban luar lebih besar dari 0,70 dan AVE lebih besar dari 0,50. Berdasarkan Tabel 1 dan 2, nilai *outer loading* dan AVE setiap indikator sudah memenuhi kriteria validitas konvergen

Tabel 1. Hasil nilai *outer loadings*

Variabel	<i>Employee Performance</i>	<i>Leadership Transformational</i>	<i>Motivation</i>
EP1	0,744		
EP2	0,763		
EP3	0,750		
EP4	0,717		
LT1		0,862	
LT2		0,846	
LT3		0,815	
LT4		0,853	
LT5		0,804	
M1			0,741
M2			0,759
M3			0,820
M4			0,796
M5			0,765

Tabel 2. Hasil nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
<i>Employee Performance</i>	0,553
<i>Leadership Transformational</i>	0,699
<i>Motivation</i>	0,603

Validitas diskriminan

Menurut Hair *et al.* (2019), validitas diskriminan mengukur sejauh mana suatu konstruk dibedakan dari konstruk lain dalam model. Validitas ini dapat dievaluasi melalui nilai *Cross Loading*, *Fornell-Larcker* Indikator dianggap valid jika nilai *cross loading* lebih dari 0,7. Berdasarkan Tabel 3 dan 4, semua variabel yang ada telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 3. Hasil analisis *cross loadings*

Variabel	<i>Employee Performance</i>	<i>Leadership Transformational</i>	<i>Motivation</i>
EP1	0,744	0,341	0,458
EP2	0,763	0,329	0,504
EP3	0,750	0,490	0,771
EP4	0,717	0,811	0,363
LT1	0,661	0,862	0,335
LT2	0,646	0,846	0,476
LT3	0,550	0,815	0,394
LT4	0,521	0,853	0,381
LT5	0,518	0,804	0,410
M1	0,465	0,322	0,741
M2	0,446	0,357	0,759
M3	0,737	0,466	0,820
M4	0,523	0,377	0,796
M5	0,575	0,306	0,765

Tabel 4. Hasil analisis *Fornell-Larcker criterion*

Variabel	<i>Employee Performance</i>	<i>Leadership Transformational</i>	<i>Motivation</i>
<i>Employee Performance</i>	0,744		
<i>Leadership Transformational</i>	0,697	0,836	
<i>Motivation</i>	0,726	0,479	0,777

Analisis reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi hasil pengukuran meskipun diuji dalam situasi yang berbeda. Peneliti menggunakan pendekatan *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan reliabilitas. Berdasarkan Tabel 5, hasil uji nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* sudah memenuhi syarat karena memiliki nilai > 0,60.

Tabel 5. Hasil uji *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite reliability</i> (ρ_a)	<i>Composite reliability</i> (ρ_c)
<i>Employee Performance</i>	0,738	0,741	0,832
<i>Leadership Transformational</i>	0,893	0,897	0,921
<i>Motivation</i>	0,837	0,856	0,884

Hasil analisis data

Uji koefisien determinasi (R^2)

Hasil analisis *R-square* untuk variabel *Employee Performance* adalah sebesar 0,686. Artinya 68,6% dari variabel *Employee Performance* dapat dijelaskan oleh variabel dalam model ini,

sedangkan sisanya, yaitu 31,4%, dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai *R-square* pada penelitian ini dapat dikategorikan kuat dalam menjelaskan variabel *Employee Performance*

Effect size (f^2)

Nilai effect size dalam variabel *Leadership Transformational* terhadap *Employee Performance* sebesar 0,504, variabel *Motivation* terhadap *Employee Performance* sebesar 0,635. Setiap hasil mempunyai efek masing-masing. Hasil 0,504 memiliki pengaruh yang kuat, hasil 0,298 memiliki pengaruh yang lemah dan hasil 0,635 memiliki pengaruh yang kuat.

Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dan analisis mediasi dapat dilakukan dengan melihat hasil nilai dari *t-statistik* dan *p-values* setelah melakukan teknik *bootstrapping*. Apabila nilai *t-statistik* melebihi 1,96 dan nilai *p-values* kurang dari 0,05, maka hipotesis tidak ditolak dan diterima. Sebaliknya, jika nilai *t-statistik* kurang dari 1,96 dan nilai *p-values* melebihi dari 0,05, maka hipotesis tersebut ditolak. Berdasarkan Tabel 6, semua hubungan antar variabel yang terdapat dalam penelitian ini memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Tabel 6. Hasil pengujian *bootstrapping*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Leadership Transformational -> Employee Performance</i>	0,454	0,451	0,068	6,674	0,000
<i>Motivation -> Employee Performance</i>	0,509	0,512	0,070	7,257	0,000

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Leadership Transformatonal* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*, sehingga H1 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Qalati *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa *Leadership Transformatonal* mendorong kinerja lebih tinggi. Penelitian Piedade *et al.* (2019) juga mendukung, menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan ini meningkatkan inovasi, kreativitas, dan kerja sama tim, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *Motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *Leadership Transformatonal*, sehingga H2 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hilmaya *et al.* (2021), yang mengonfirmasi bahwa motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi motivasi, semakin baik kinerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap efektivitas dan produktivitas karyawan. Penelitian Arman *et al.* (2019) juga mendukung hasil ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan, dengan kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja melalui inspirasi, pemikiran kritis, dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV Panca Karya Makmur di Bogor. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Panca Karya Makmur di Bogor. Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi pada karyawan CV Panca Karya Makmur di Bogor.

Saran

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel, menambah variabel seperti lingkungan kerja, stres, dan budaya organisasi, serta mempertimbangkan dimensi dan indikator yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Penambahan jumlah responden juga direkomendasikan untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian.

Ucapan terima kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada selaku dosen pembimbing atas waktu, tenaga, dan pemikirannya dalam memberikan arahan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para responden yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner.

REFERENSI

- Arman, R., Wardi, Y., & Evanita, S. (2019). The effect of transformational leadership and motivation on employee performance. Dalam *Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting*, 1043-1051. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.98>
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., Weber, T. J. (2009). Leadership: current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Fransisca, L., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus PT Perfect Companion Indonesia). *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(4), 1034-1042. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i4.26977>
- Gelard, Parvaneh, Rezaei, Sheida (2016) The relationship between job motivation, compensation satisfaction and job satisfaction in employees of tax administration - a case study in Tehran
- Hair, Joseph F, Risher, Jeffrey J, Sarstedt, Marko (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM
- Hakim, M. F., Anhar, M., & Sampurna, D. S. (2020). The influence of work motivation, work discipline and work environment on job satisfaction (case study on employees of BRI Sharia Bank KC Jakarta Wahid Hasyim). *Indonesia College of Economics 1-17*.
- Hilamaya, M. P., Mursito, B., & Sarsono, S. (2021). Employee Performance Is Reviewed from Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction, and Work Environment. (Study on Technical Implementation Unit Employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office). *Business and Accounting Research*.
- Jen, V., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Commonwealth Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 509-517. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11898>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT Raja Grafindo Persada
- Lengkong, F, Lengkong, V P K, Taroreh..., R N (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika
- Mangkunegara, A Prabu. (2012) "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mekpor, Benjamin, Dartey-Baah, Kwasi (2017). Leadership styles and employees' voluntary work behaviors in the Ghanaian banking sector
- Olusola *et al.* (2021). Employee Motivation and its Effects on Employee Productivity/Performance. *Journal of Economics and Sustainable Development*. <https://doi.org/10.7176/jesd/12-16-11>

- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Piedade, S. D. R., Wardana, I. M., Riana, G., & Dewi, I. G. A. M. (2019). The role of motivation: the effect of transformational leadership on employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(6), 253–263. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n6.803>
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Rachman *et al.* (2020). The Influence of Transformational Leadership on the Performance of Employees with Motivation and Job Satisfaction as Intervening (A Study on the Office of the Department of Irrigation works in the District of Sidoarjo, Indonesia). *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-14-02>
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- Soejarminto, Yos, Hidayat, Rahmat (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Yunardi, V., & Ie, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada salah satu perusahaan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 80–91. <https://doi.org/10.24912/jmieib.v7i1.21978>