

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research Volume 1*, 134-143.
- Agus, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan. *Jurnal Katalogis*, 5(7), 36-43.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (Sixteenth Edition)*. New York: Kogan Page.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2001). *Developing Potential Across A Full Range of Leadership : Cases on Transactional and Transformational Leadership*. New York: Psychology Press.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership : Theory, Research, & Managerial Applications (Fourth Edition)*. New York: Free Press.
- Bonett, D. G., & Wright, T. A. (2014). Cronbah's Alpha Reliability ; Interval Estimation, Hypothesis Testing, and Sample Size Planning. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 3-15.
- Broeck, A. V., Howard, J. L., Vaerenbergh, Y. V., Leroy, H., & Gagne, M. (2021). Beyond Intrinsic and Extrinsic Motivation: A Meta-Analysis on Self-Determination Theory's Multidimensional Conceptualization of Work Motivation. *Organizational Psychology Review*, 20(10), 1-34.
- Buil, I., Martinez, E., & Matute, J. (2019). Transformational Leadership and Employee Performance: The Role of Identification, Engagement and Proactive Personality. *International Journal of Hospitality*, 77(7), 64-75.
- Butsi, D. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 3(1), 87-101.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management (Fifteenth Edition)*. London: Pearson Education.
- Durai, P. (2018). *Principles of Management : Text and Cases (Second Edition)*. New Delhi: Pearson India Education.

- Gaganmale, R. P., Nigam, S., & Upadhyay, A. (2023). A Study on Impact of Intellectual Stimulation Dimension of Transformational Leadership on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Novel Research and Development*, 8(7), 165-174.
- Galib, M., & Hidayat, M. (2018). Analisis Kinerja Perusahaan dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard pada PT Bosowa Propertindo. *Journal of Management & Business*, 2(1), 92-112.
- Ghosh, P. (2021). *Principles and Practices of Management*. New Delhi: University Science Press.
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., Akmal, Y., & Idris, J. (2019). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25*. Bireuen.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81-91.
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management (Twelfth Edition)*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi, Bisnis, & Manajemen*, 9(1), 71-88.
- Kaur, S. (2017). Impact of Transformational Leadership over Employee Motivation. *International Journal of Advance Research in Science and Engineering*, 6(3), 984-992.
- Khajeh, E. H. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-10.
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of Transformational Leadership on Work Performance, Burnout and Social Loafing: A Mediation Model. *Future Business Journal*, 6(1), 1-13.
- Kharis, I., Hakam, 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*, 3(1), 1-9.
- Kotera, Y., Aledeh, M., Rushforth, A., Otoo, N., Colman, R., & Taylor, E. (2022). A Shorter Form of the Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Construction and Factorial Validation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 13864.
- Martha, A. R., Rahardjo, K., & Prasetya, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai

- Variabel Mediasi. *Jurnal Administrasi Bisnis Special Issue (Ekosistem Start Up)*, 1-13.
- Ma'ruf, A. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2015). *Human Resource Management Fifteenth Edition*. Boston: Cengage Learning.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal of Economic, Management, and Accounting*, 45-52.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.1*, 46-54.
- Muhson, A. (2022). *Analisis Statistik dengan SmartPLS*. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Syariah Vol 1*, 9-25.
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage Thirteenth Edition*. New York: McGraw Hill.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Panjaitan, E. H. (2023). *Agen Perubahan Transformational Leadership Style*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Pedoman Penulisan Skripsi/Tugas Akhir*. (2022). Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- PLN Indonesia Power*. (2023, September 14). Retrieved from Sekilas Indonesia Power: <https://www.plnindonesiapower.co.id/id/profil/Pages/Sekilas-Indonesia-Power.aspx>
- Pratiwi, N. R., & Wimba, I. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, 1(4), 1211-1218.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi

- pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen* 1(2), 63-72.
- Putra, K. A., & Sudibya, I. G. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3618-3645.
- Putra, P. D., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Volume*, 5(1), 9-16.
- Putranto, A., & Wijayanti Ratna. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 1(1), 14-21.
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Limon, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee Performance Under Transformasional Leadership and Organizational Citizenship Behavior : A Mediated Model. *Heliyon*, 8(11).
- Satriawan, I. G., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1176-1202.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach (Seventh Edition)*. New York: John Wiley & Sons Ltd.
- Shalahuddin. (2015). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thafa Saifuddin*, 1(6), 44-53.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Susilo, D., & Olanda, B. (2021). Desain dan Rancang Instalasi Listrik Sederhana Skala Rumah Tangga. *Jurnal ELECTRA : Electrical Engineering Articles*, 1(2), 7-12.
- Syarahuddin, & Hilmy, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 310-318.
- Wang, X.-H. (., Kim, T.-Y., & Lee, D.-R. (2016). Cognitive Diversity and Team Creativity : Effect of Team Intrinsic Motivation and Transformational Leadership. *Journal of Business Research*, 69(9), 3231-3239.
- Wangi, E. N., Harding, D., N, E., & Fitriana, E. (2015). Nilai-Nilai Personal Karyawan Universitas Islam Bandung. *Seminar Psikologi dan Kemanusiaan*, 1(18), 99-103.

- Widayanti, C., Thea, R. H., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 466-485.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 1-11.
- William, C. (2018). *MGMT: Principles of Management (Eleventh Edition)*. Boston: Cengage Learning.

# LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1****BIODATA****Identitas Diri**

Nama : Andi Harfiah  
Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 28 Juli 2002  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat Rumah : Perum. BTN Griya Prima Tonasa blok C9/5,  
Biringkanaya, Kota Makassar  
No. Telepon : 085298559596  
E-mail : andiharfiah05@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

2009-2014 : SD Inpres Daya Makassar  
2014-2017 : SMP Negeri 12 Makassar  
2017-2020 : SMA Negeri 17 Makassar

**Pengalaman Organisasi**

1. Pengurus Ikatan Mahasiswa Manajemen (Immaj) Universitas Hasanuddin  
Periode 2023

**LAMPIRAN 2****KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
MOTIVASI KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT PLN INDONESIA POWER PLTU BARRU POWER GENERATION O&M  
UNIT (POMU)**

Selamat datang di kuesioner penelitian ini. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mengumpulkan data mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi karyawan serta kinerja karyawan di PT PLN IP POWER PLTU BARRU POMU. Kuesioner ini terdiri dari sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan topik-topik tersebut. Anda diminta untuk menilai setiap pernyataan berdasarkan pengalaman Anda sendiri di tempat kerja Anda.

**Penilaian dilakukan dengan skala Likert 5 poin,**

- **Sangat Setuju** = bobot 5
- **Setuju** = bobot 4
- **Netral** = bobot 3
- **Tidak Setuju** = bobot 2
- **Sangat Tidak Setuju** = bobot 1

Harap diingat bahwa tidak ada jawaban yang benar atau salah. Kami menghargai kejujuran dan ketulusan Anda dalam menjawab setiap pertanyaan. Semua jawaban Anda akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian ini.

**Pendahuluan**

Nama :

Divisi :

Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-Laki



### Gaya Kepemimpinan Transformasional

*Pemimpin yang dimaksud ialah Manajer Unit UBP Barru*

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin saya mampu mengatasi masalah pekerjaan					
2	Pemimpin saya selalu bertindak sesuai dengan etika dan moral yang tinggi					
3	Pemimpin saya mampu mengkomunikasikan visi dengan baik					
4	Pemimpin saya selalu menantang saya untuk mencapai standar kerja yang lebih tinggi					
5	Pemimpin saya mendorong saya untuk menggunakan imajinasi dalam menyelesaikan masalah.					
6	Pemimpin saya mendorong penggunaan cara dan metode baru dalam bekerja					
7	Pemimpin saya selalu menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan aspirasi saya					
8	Pemimpin saya selalu menunjukkan tenggang rasa terhadap setiap anggota tim					

### Motivasi Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya tidak mendapatkan hukuman karna saya menjalankan tanggung jawab saya					
2	Saya bekerja keras dalam pekerjaan saya untuk mendapatkan penghargaan					

<b>3</b>	Saya bekerja keras dikarenakan dorongan ego yang saya miliki					
<b>4</b>	Saya merasa pekerjaan mencerminkan nilai-nilai yang saya pegang					

### Kinerja Karyawan

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>1</b>	Saya selalu mencapai target jumlah unit kerja yang ditetapkan					
<b>2</b>	Saya selalu mematuhi standar dan spesifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan dalam pekerjaan saya					
<b>3</b>	Saya selalu menyelesaikan tugas saya tepat waktu					
<b>4</b>	Saya selalu hadir di tempat kerja sesuai jadwal yang ditentukan					
<b>5</b>	Saya selalu menggunakan sumber daya yang tersedia dengan efisien dalam menyelesaikan tugas					
<b>6</b>	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan efektif untuk mencapai tujuan					



X5	Pearson Correlation	.312*	.360*	.464*	.388*	1	.580*	.296*	.073	.724**
	Sig. (2-tailed)	.023	.008	.000	.004		.000	.031	.605	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X6	Pearson Correlation	.247	.390*	.469*	.278*	.580*	1	.389*	-.049	.703**
	Sig. (2-tailed)	.074	.004	.000	.043	.000		.004	.730	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X7	Pearson Correlation	.332*	.101	.550*	.489*	.296*	.389*	1	.436*	.716**
	Sig. (2-tailed)	.015	.471	.000	.000	.031	.004		.001	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X8	Pearson Correlation	.312*	-.075	.346*	.148	.073	-.049	.436*	1	.415**
	Sig. (2-tailed)	.023	.596	.011	.290	.605	.730	.001		.002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	.564*	.451*	.806*	.608*	.724*	.703*	.716*	.415*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Validitas Variabel Motivasi Karyawan (Z)

		Correlations				Motivasi Karyawan
		Z1	Z2	Z3	Z4	
Z1	Pearson Correlation	1	.213	.391**	.418**	.721**
	Sig. (2-tailed)		.126	.004	.002	.000
	N	53	53	53	53	53
Z2	Pearson Correlation	.213	1	.228	.104	.613**
	Sig. (2-tailed)	.126		.101	.458	.000
	N	53	53	53	53	53
Z3	Pearson Correlation	.391**	.228	1	.407**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.004	.101		.003	.000
	N	53	53	53	53	53
Z4	Pearson Correlation	.418**	.104	.407**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.002	.458	.003		.000
	N	53	53	53	53	53
Motivasi Karyawan	Pearson Correlation	.721**	.613**	.718**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations						Kinerja Karyawan
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
Y1	Pearson Correlation	1	.253	.180	.099	.008	.198	.377**
	Sig. (2-tailed)		.068	.198	.479	.955	.156	.005
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y2	Pearson Correlation	.253	1	.324*	.200	.335*	.333*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.068		.018	.151	.014	.015	.000

	N	53	53	53	53	53	53	53
Y3	Pearson	.180	.324*	1	.181	.391**	.321*	.679**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.198	.018		.193	.004	.019	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y4	Pearson	.099	.200	.181	1	.229	.334*	.541**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.479	.151	.193		.099	.014	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y5	Pearson	.008	.335*	.391**	.229	1	.545**	.722**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.955	.014	.004	.099		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y6	Pearson	.198	.333*	.321*	.334*	.545**	1	.738**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.156	.015	.019	.014	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson	.377**	.645**	.679**	.541**	.722**	.738**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.783	8

**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Z)****Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.607	4

**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.690	6