

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja pada Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga

Dhiya Surya Salsabilla Kr, Doddy Hendro Wibowo

Program Studi Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Correspondence: salsabilla1320@gmail.com, doddy.wibowo@uksw.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 134 orang, diambil menggunakan teknik metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi penelitian diambil sebagai sampel, dengan proses pengambilan data dilakukan dengan mengambil seluruh populasi dalam penelitian sebagai sampel. Analisis data yang dilakukan dengan korelasi pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja pada karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, PDAM.

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between transformational leadership style and employee work motivation at the Salatiga City Regional Drinking Water Company (RDWC) This study used quantitative methods. The subjects in this study numbered 134 people, selected using a saturated sampling technique, where the entire study population was sampled. The data collection process was conducted using Pearson correlation. The results showed a positive and significant relationship between transformational leadership style and employee work motivation at the Salatiga City Regional Drinking Water Company (RDWC).

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Motivation, RDWC.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran sentral dalam suatu organisasi atau perusahaan. Di mana diharapkan bahwa mereka memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan manajerial yang tinggi untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan (Buntoro, 2021). Kemajuan yang signifikan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dapat memiliki dampak positif pada perkembangan bisnis. Untuk mendorong kemajuan usaha, manajemen yang efisien menjadi kunci. Perusahaan mengambil berbagai langkah untuk memastikan kelangsungan dan pertumbuhan operasional mereka, mengingat persaingan yang ketat. Ketekunan dalam meningkatkan daya saing menjadi suatu keharusan bagi perusahaan agar dapat terus bertahan (Rozalia et al, 2015). Era globalisasi telah menciptakan lingkungan bisnis yang sangat kompetitif di mana perubahan harus beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kondisi pasar dan kebutuhan pelanggan. Dalam konteks ini, motivasi karyawan memegang peranan penting dalam mendorong kesuksesan bisnis. Menurut Robbins (2003), motivasi merupakan kesediaan seorang individu untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Di era globalisasi, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan dapat termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin, karena secara langsung

mempengaruhi kemampuan organisasi untuk bersaing di perusahaan.

Motivasi memegang peranan krusial dalam meningkatkan efektivitas kerja. Seseorang yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan dengan penuh dedikasi menjalankan tugasnya dengan optimal. Dalam konteks perusahaan, motivasi kerja bukan hanya bermanfaat bagi karyawan tetapi juga memberikan keuntungan signifikan bagi perusahaan itu sendiri (Anggraini & Dian, 2020). Penelitian Purwati & Muttaqiyathun (2011) menyatakan motivasi memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai tingkat prestasi dan produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini juga berlaku dalam konteks perusahaan, di mana peningkatan produksi dan pengendalian biaya dapat dicapai melalui perbaikan sikap dan perilaku karyawan. Motivasi kerja memiliki dampak yang dapat diamati dalam kinerja karyawan, di mana dorongan untuk berprestasi dan meraih posisi tinggi dalam perusahaan menjadi faktor yang memotivasi tindakan mereka. Penelitian Sandhira (2013) juga menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mereka. Karyawan dianggap sebagai elemen kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan, dan performa tinggi karyawan menjadi krusial bagi kesuksesan bisnis perusahaan. Motivasi diartikan sebagai keinginan untuk berusaha maksimal guna mencapai

tujuan organisasi yang telah ditetapkan sejalan dengan upaya memenuhi kebutuhan individu (Robbin, 2003). Secara umum, motivasi dianggap sebagai faktor pendorong untuk bertindak mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai pemicu semangat atau dorongan dalam bekerja. Penelitian ini sangat penting untuk diteliti karena berhubungan dengan memahami hal-hal apa saja yang dapat memotivasi karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi kerja menjadi sesuatu yang penting untuk dipahami karena motivasi merupakan faktor pendorong mengapa karyawan dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, termasuk juga dengan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Motivasi kerja bagi karyawan memiliki peran krusial dalam meningkatkan efektivitas kerja dalam suatu organisasi perusahaan. Individu yang didorong oleh motivasi kerja yang tinggi akan berupaya maksimal untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Ananda & Dewi, 2024). Menurut Maslow (1970), motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berusaha memenuhi kebutuhannya. Motivasi diartikan sebagai keinginan untuk menggerakkan atau mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Ini terkait dengan upaya dan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi dalam pekerjaan dapat memberikan kontribusi positif terhadap hasil kinerja mereka. Dorongan untuk bekerja dengan lebih efektif dan penuh semangat, yang dikenal sebagai motivasi kerja, dapat memacu pencapaian target organisasi (McCutchen & Swamidass, 2004).

Motivasi seseorang dalam menjalankan tugasnya bisa dipengaruhi oleh kebutuhan hidup yang perlu dipenuhi (Pinder, 1984 dan Greenberg & Baron, 2000). Kebutuhan ini melibatkan aspek ekonomis, seperti mendapatkan penghasilan, dan aspek non-ekonomis, seperti penghargaan dan aspirasi untuk kemajuan. Dengan memenuhi kebutuhan ini, diharapkan individu akan menunjukkan tingkat proaktif dan dedikasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka. Untuk mencapai hal ini, motivasi menjadi krusial karena dapat memberikan dorongan agar seseorang terus bekerja dan memiliki keinginan untuk mengembangkan usahanya. Namun, kekurangan motivasi pada karyawan dapat mengakibatkan penurunan motivasi meliputi beban kerja yang melebihi kapasitas, keterbatasan waktu dan dukungan sistem, kurangnya wewenang dalam pengambilan keputusan seiring dengan tanggung jawab yang besar, imbalan yang tidak memadai sesuai dengan beban kerja, serta pendelegasian tugas yang tidak adil dan fleksibel, yang dapat menciptakan isolasi sosial di antara para karyawan (Michael & Robinchaud, 1997).

Faktor utama yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan BUMD yaitu kepemimpinan yang efektif (kepemimpinan yang baik dan komunikatif adalah faktor utama dalam motivasi karyawan BUMD dan karyawan membutuhkan pemimpin yang memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama), menurut Milkovich et al (2011) gaji dan kompensasi yang adil (kompensasi yang layak, termasuk gaji dan insentif yang sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi karyawan merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik), menurut Patton & McMahon (2014) pengakuan dan apresiasi (penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik atau prestasi karyawan dapat meningkatkan motivasi pada karyawan dan penghargaan ini bisa berupa pujian, penghargaan, atau bonus), partisipan dalam pengambilan keputusan (keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat memberikan rasa memiliki terhadap organisasi dan meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi secara positif).

Menurut Kotter & Heskett (1992) budaya organisasi yang positif (budaya organisasi yang mendukung, terbuka, dan berorientasi pada kolaborasi dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan), pendidikan dan pelatihan yang diberikan (kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan dapat meningkatkan motivasi karena karyawan merasa terus berkembang), dan keseimbangan kerja hidup (mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan hal penting untuk menjaga motivasi karyawan dalam jangka panjang). Motivasi kerja merupakan aspek kritis dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas serta kepuasan karyawan BUMD. Faktor-faktor diatas dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memungkinkan karyawan untuk memahami dan memenuhi kebutuhan motivasi individu dalam konteks BUMD yang spesifik akan sangat penting.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang sudah dirintis oleh Pemerintah Belanda sejak tahun 1921. Karyawan yang berada di PDAM kota Salatiga rata-rata lulusan mulai dari SMA dan sarjana S1. Jumlah karyawan PDAM kota Salatiga sekitar 134, terdiri dari bagian administrasi, pembukuan, pelayanan, loket, komplek, Humas, kontrol meter (lulusan SMA), bagian mesin, admisi distribusi. Menurut salah satu karyawan di perusahaan PDAM kota Salatiga, tingkat kesejahteraan karyawan di PDAM sudah cukup dan gaji sudah sesuai dengan UMR di Salatiga. Namun ditinjau kembali bahwa gaji yang telah didapat pada karyawan PDAM dilihat dari gaya hidup tingkat kesejahteraannya. Selain itu, karyawan PDAM juga mendapat jasa produksi di luar gaji, dan gaji yang didapat pada para karyawan sesuai dengan golongannya. Jumlah karyawan di PDAM per bagian direksi yaitu bagian umum dan keuangan berjumlah 35,

pelayanan pelanggan berjumlah 37, teknik berjumlah 59, dan *on job training* berjumlah 1 orang. Sehingga total jumlah karyawan PDAM di kota Salatiga berjumlah 134 (Info Perusahaan PDAM Kota Salatiga).

Hasil wawancara yang dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga mendapatkan bahwa para karyawan mengetahui apa itu motivasi kerja. Masalah motivasi kerja pada karyawan di PDAM Kota Salatiga yaitu adanya penambahan tugas pada pekerjaannya sehingga membuat motivasi kerja menjadi turun. Selain itu, masalah motivasi kerja yang dialami oleh karyawan lain yaitu penempatan yang tidak sesuai dengan *background* pada penjurusannya, pembagian pekerjaan yang masih belum seimbang, dan masalah adaptasi terhadap perkembangan zaman. Menurut mereka motivasi kerja merupakan spirit untuk membangkitkan semangat bekerja serta mencari nafkah untuk keluarganya. Selama proses menjalani pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan di PDAM. Tidak sedikit karyawan yang mengalami kejenuhan dalam menjalani pekerjaannya, seperti bosan, mengantuk, dan lelah. Sehingga hal tersebut perlunya motivasi kerja bagi setiap karyawan supaya bangkit dan semangat dalam menjalani pekerjaan yang dilakukannya.

Penelitian Sandhira (2013) mengungkapkan bahwa motivasi kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan dan dianggap sebagai kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan bisnisnya. Karyawan dapat terdorong secara positif jika penetapan tujuan perusahaan didasarkan pada kepentingan dan kebutuhan mereka. Heidjrachman & Husnan (2002) menyebutkan beberapa faktor motivasi yang dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, termasuk gaji yang memadai, kestabilan pekerjaan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, penghargaan terhadap pekerjaan, dan makna dalam pekerjaan. Mencapai kualitas kerja yang baik menjadi sulit tanpa motivasi kerja yang memadai. Kehadiran motivasi sangat krusial dalam konteks organisasi karena organisasi memerlukan kinerja optimal dari para pekerjanya. Teori Maslow (1970) menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebutuhan fisiologis (makanan, minuman, dan perlindungan fisik), kebutuhan rasa aman (perlindungan dari ancaman dan bahaya), kebutuhan sosial (penerimaan dalam kelompok, interaksi, mencintai, dan dicintai), serta kebutuhan aktualisasi diri (menggunakan kemampuan, potensi, dan berpendapat).

Penelitian Putra & Sriathi (2023) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional, semakin meningkat juga motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, jika gaya

kepemimpinan transformasional di lingkungan kerja rendah, maka tingkat motivasi kerja karyawan cenderung rendah. Penelitian Asmiadi et al. (2022) juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan penelitian Tecoalu et al (2022), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif dan signifikan pada motivasi kerja. Selanjutnya, penelitian Fikri & Prayatni (2021) mencatat bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat diakui sebagai jenis kepemimpinan yang menggabungkan dan memotivasi para pengikut untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Penelitian Tuncuna et al (2014) juga menunjukkan bahwa analisis jalur memvalidasi adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi karyawan. Analisis tersebut menyajikan informasi bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak langsung yang signifikan pada motivasi karyawan. Dengan kata lain, semakin kuat pemahaman dan penerapan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi tingkat motivasi karyawan. Selanjutnya, temuan penelitian Tucuman et al (2014) menegaskan adanya dampak positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi karyawan. Hasil ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi karyawan. Secara spesifik, semakin mendalam pemahaman dan penerapan kepemimpinan transformasional, semakin kuat motivasi kerja karyawan.

Konsep Burns (1998) menekankan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja menyoroti peran penting seorang pemimpin dalam mendorong bawahannya untuk melampaui harapan. Pemimpin transformasional diharapkan mampu mengartikulasikan visi organisasi, berkomunikasi secara efektif. Sementara bawahan diharapkan menerima dan mengakui kepemimpinan tersebut. Dengan motivasi yang tercipta, timbul keinginan untuk bekerja, dan melalui kolaborasi, produktivitas kerja dapat meningkat. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja merupakan aspek krusial dalam keberhasilan organisasi. Kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan penekanannya pada pemberdayaan karyawan, menumbuhkan rasa kebersamaan, dan mendorong pertumbuhan pribadi, terbukti berdampak positif terhadap motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional merujuk pada suatu model kepemimpinan di mana seorang pemimpin berupaya memotivasi bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih baik, fokus pada pembentukan transformasi baik di tingkat individu maupun organisasi (Ardaniyati et al, 2019). Burns (1998) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan aspek nilai moral dalam pengikutnya, dengan tujuan meningkatkan aspek nilai moral dalam pengikutnya, dengan tujuan

meningkatkan kesadaran etis dan menggerakkan energi serta sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Karakter kepemimpinan transformasional mencakup menanamkan rasa bangga pada bawahan, mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk menekankan usaha tinggi, menyampaikan tujuan secara sederhana, meningkatkan kecerdasan, rasionalitas, dan kemampuan pemecahan masalah bawahan secara hati-hati, memberikan perhatian personal, membimbing serta melayani masing-masing bawahan secara individual, dan memberikan pelatihan serta saran (Ardaniyati et al, 2019). Kepemimpinan transformasional bukan hanya berdampak pada kinerja bawahan, namun juga menciptakan perasaan bangga, kepercayaan, loyalitas, dan rasa hormat terhadap atasan, mendorong motivasi untuk melampaui harapan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2019). Populasi yang diambil adalah sejumlah karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Salatiga, yang berjumlah 134. Metode sampling yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi penelitian diambil sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi, yaitu instrument yang dapat dipakai untuk mengukur atribut psikologis. Penelitian ini menggunakan dua skala psikologi yaitu, skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala motivasi kerja. Analisis data yang diperoleh menggunakan analisis korelasi *Spearman rank correlation*.

HASIL

Tabel 1
Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kategorisasi	Interval	F	Persentase	Mean
Tinggi	>71.09	22	16,42	64.86
Sedang	58.63 – 71.09	103	76,86	
Rendah	<58.63	9	6,72	
Total		134	100,00	

Sumber: data olahan

Tabel 1 memperlihatkan kategorisasi skor variabel gaya kepemimpinan transformasional dari 134 responden menunjukkan bahwa tingkat penyebaran kategori dari rendah hingga tinggi. Variabel gaya kepemimpinan transformasional dalam kategori “Tinggi” memperoleh hasil presentase sebesar 16,42%, kategori

“Sedang” memperoleh hasil persentase sebesar 76,86% dan kategori “Rendah” memperoleh hasil persentase 6,72%. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan dalam kategori sedang (76,86%) sebanyak 103 orang.

Tabel 2
Kategorisasi Motivasi Kerja

Kategorisasi	Interval	F	Presentase	Mean
Tinggi	>183.70	26	19,40	168.71
Sedang	153.71 – 183.70	90	67,16	
Rendah	<153.71	18	13,43	
Total		134	100.00	

Sumber: data olahan

Tabel 2 dapat dilihat bahwa dalam kategori skor variabel motivasi kerja dari 134 responden menunjukkan bahwa tingkat penyebaran kategori dari rendah hingga tinggi. Dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja dalam kategori “Tinggi” memperoleh persentase sebesar 19,40% kategori “Sedang” memperoleh hasil persentase

sebesar 67,16% dan kategori “Rendah” memperoleh hasil persentase sebesar 13,43%. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat motivasi kerja pada karyawan dalam kategori sedang (67,16%) sebanyak 90 orang.

Tabel 3
Uji Normalitas

		Kepemimpinan Transformatif	Motivasi Kerja
N		134	134
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64,81	168,71
	Std. Deviation	6,235	14,941
Most Extreme Differences	Absolute	,123	,099
	Positive	,106	,099
	Negative	-,123	-,057
Test Statistic		,123	,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,003 ^c

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil dari uji normalitas yang telah digunakan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* memperoleh Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak berdistribusi normal. Sedangkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil dari uji linearitas, memperoleh hasil bahwa ada hubungan yang linier antara variabel gaya kepemimpinan transformatif dengan variabel motivasi kerja, dengan Deviation from Linearity sebesar 1,668 dengan nilai signifikan sebesar 0,042. Berdasarkan dari uji asumsi yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kedua variabel berdistribusi normal dan linier.

Tabel 4
Uji Linearitas Antara Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja* Gaya Kepemimpinan Transformatif	Between Groups	(Combined) Linearity	13870,603	24	577,942	3,982	,000
		Deviation from Linearity	8302,987	1	8302,987	57,211	,000
			5567,615	23	242,070	1,668	,042
	Within Groups		15819,046	109	145,129		
	Total		29689,649	133			

Sumber: data olahan

Tabel 5
Uji Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja

		Gaya Kepemimpinan Transformatif	Motivasi Kerja
X	Pearson Correlation	1	,529**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	134	134
Y	Pearson Correlation	,529**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	134	134

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat hasil dari uji korelasi menggunakan analisis korelasi pearson, memperoleh nilai $r = 0,529$ dan nilai signifikansi = 0,000 ($p < 0.005$) yang berarti ada korelasi positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja. Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformatif dengan motivasi kerja. Hal ini disebabkan, pertama, sebagian besar karyawan menganggap bahwa motivasi kerja meningkat karena gaji yang tinggi, tunjangan yang memuaskan, jaminan kerja dan asuransi, dan juga faktor kepemimpinan. Pernyataan tersebut didukung penelitian Nurhayati (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif merupakan salah satu faktor munculnya motivasi kerja. Kedua, adanya dorongan dari diri sendiri maupun pihak lain untuk bergerak melakukan sesuatu atau tugas-tugasnya demi

tercapainya tujuan yang ditetapkan. Pernyataan tersebut didukung Handoko (2012) yang menyatakan bahwa keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan guna mencapai tujuan. Ketiga, adanya penghargaan dari seorang pemimpin kepada karyawannya. Pernyataan tersebut didukung Nitisemito (1982) yang menyatakan bahwa balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja pada karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Salatiga.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardaniyati, L., Mujib, A., Luzvinda, L., 2019. Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Komitmen Resimen Mahasiswa. *Journal of Islamic Psychology*. 1(1), 81–104.
- Asmiadi, A., Bahri, S., Pasaribu, S. E., 2022. Peran mediasi motivasi pada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRK Kota Subulussalam. *Jesya*, 5(2), 1364–1380.
- Anggraini, D., Ip, S., Dian, M. S. D., 2020. Peran Motivasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi dan Sosial*, 15(16).
- Ananda, T. A., Dewi, N. K., 2024. Peran motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 34-43.
- Buntoro, T., 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu Riau, *Doctoral dissertation*, Universitas Islam Riau.
- Burns, R.B., 1998. *Konsep Diri: Teori, pengukuran, perkembangan dan perilaku*. Jakarta: Arcan.
- Greenberg, J., Baron, R. A., 2000. *Behavior in organization*. Seventh Edition. Prentice Hall International, Inc.
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachman, R., Husnan, S., 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi IV, Yogyakarta: BPFE.
- Kotter, Heskett., 1992. *Corporate culture and performance*. New York: The FreePress.
- Maslow, A., 1970. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publisher.
- Michael P. L., Robinchaud, L., 1997. Relationship of occupational hazzards with burnout: An Assesment of Measures and Models. *Journal of Occupational Health Psycology* 2,1997.
- McCutchen Jr, W. W., Swamidass, P. M., 2004. Motivations for strategic alliances in the pharmaceutical/biotech industry: Some new findings. *The journal of high technology management research*, 15(2), 197-214.
- Milkovich, G, T., Newman, J. M., Gerhart, B., 2011. *Compensation*. McGraw-Hill International Edition.
- Nitisemito, A. S., 1982, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhayati, D., 2016. Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi kasus pada PT. Perwirabhakti Sentra Sejahtera di Kota Semarang. *Journal of Management*, 1-24.
- Putra, I. D. M. A. P., Sriathi, A. A. A., 2014. Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai prediktor kinerja karyawan, *Doctoral dissertation*, Udayana University.
- Purwati, S., Muttaqiyathun, A., 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 1(1), 70-82.
- Patton, W., McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (3rd ed.). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., Ruhana, U. I., 2015. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid Satu. Jakarta: Prenhalindo.
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sandhira, A. F., 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur. Malang, *Skripsi*, Universitas Brawijaya Malang.
- Tecoalu, M., Winoto, H., Susy., 2022. Efek mediasi motivasi kerja pada pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Budgeting: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 119–143.
- Tuncuna, R, Wayan G, I Gede., 2014. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-jurnal ekonomi dan Bisnis*, 3(9)