

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel TNI AD di Pusat Pendidikan Artileri Medan

Monika Windiana Pangestuti*, Rini Mulyani Sari

Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi, Jawa Barat

*Correspondence: monikawindiana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja Personel TNI AD di Pusat Pendidikan Artileri Medan (Pusdikarmed). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada Personel TNI AD di Pusdikarmed. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja Personel TNI AD di Pusat Pendidikan Artileri Medan

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja, Personel TNI AD, Pusat Pendidikan Artileri Medan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and work motivation on the performance of Indonesian Army Personnel at the Medan Artillery Education Center (Pusdikarmed). This study uses a quantitative approach with a survey technique by distributing questionnaires to Indonesian Army Personnel at the Medan Artillery Education Center. The data were analyzed using SPSS software to test the relationship and influence between the variables of transformational leadership, work motivation, and performance. The results of the study indicate that simultaneously and partially, transformational leadership and work motivation have a strong and significant influence on the performance of Indonesian Army Personnel at the Medan Artillery Education Center

Keywords: *Transformational Leadership, Work Motivation, Performance, Indonesian Army Personnel, Medan Artillery Education Center*

PENDAHULUAN

Tentara Nasional Indonesia (TNI) sebagai alat negara di bidang pertahanan memiliki tanggung jawab utama untuk menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dan melindungi seluruh bangsa Indonesia dari ancaman yang mengganggu keutuhan bangsa dan negara. Tugas ini sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia. Dalam menjalankan tugas tersebut, TNI dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan didukung oleh sistem pelatihan yang efektif serta kepemimpinan yang kuat (Syarifudin & Widodo, 2023).

Pusat Pendidikan Artileri Medan (Pusdik Armed), yang berada di bawah Pusat Kesenjataan Artileri Medan (Pussenarmed), merupakan lembaga strategis dalam pelatihan Personel TNI AD di bidang artileri medan. Sebagai kawah candradimuka, Pusdik Armed bertujuan meningkatkan kemampuan dan kesiapan operasional personel artileri. Namun, data penilaian kinerja semester awal 2023 dan 2024 menunjukkan bahwa meskipun tingkat kinerja personel berada dalam kategori baik, belum ada peningkatan signifikan pada persentase akumulasi nilai kinerja, baik pada tingkat perwira, bintara, maupun tamtama.

Kinerja personel, sebagai indikator keberhasilan organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja (Aprila et al., 2023). Dalam konteks militer, kepemimpinan memiliki peran strategis yang tidak hanya mengarahkan dan mengawasi tugas,

tetapi juga membangun motivasi dan komitmen. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang relevan untuk diterapkan di Pusdik Armed. Gaya kepemimpinan ini, sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Khofifah & Banin (2023), melibatkan visi yang jelas, pemberian motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individu kepada bawahan, sehingga mendorong mereka untuk melampaui ekspektasi.

Observasi awal menunjukkan bahwa beberapa Personel TNI AD merasa kurang mendapatkan apresiasi atas kontribusi mereka, yang berpotensi menurunkan semangat dan motivasi kerja. Selain itu, kurangnya komunikasi efektif terkait tujuan dan harapan organisasi juga menjadi tantangan yang memengaruhi kinerja personel. Motivasi kerja, dalam penelitian Subagia dan Hidayat (2020), adalah dorongan internal seseorang untuk mencapai tujuan. Dalam konteks militer, motivasi kerja yang tinggi menjadi elemen kunci untuk mendukung keberhasilan tugas dan pencapaian tujuan organisasi (Siburian, 2020).

Penelitian Affandi & Rizan (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja. Hal serupa disampaikan dalam penelitian Rudolf (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi pada kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan pentingnya faktor kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja personel, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kedua variabel tersebut di Pusdik Armed. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam mengelola sumber daya manusia di lingkungan militer, khususnya dalam konteks optimalisasi kinerja personel melalui pendekatan kepemimpinan dan motivasi yang inovatif serta efektif.

Beberapa Penelitian Sebelumnya

Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Penelitian Rudolf (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap kinerja melalui analisis di sektor pariwisata pedesaan, yang melibatkan survei terhadap 168 karyawan sosial lingkungan. Penelitian ini mengidentifikasi peran mediasi modal sosial, kreativitas, dan nilai sosial. Selain itu, penelitian Affandi & Rizan (2015) menemukan pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di industri sepatu Tangerang, dengan kesiapan untuk berubah sebagai mediator. Penelitian Purwanti dkk (2020) juga menguatkan temuan serupa dengan menyoroti pengaruh positif gaya kepemimpinan ini terhadap kinerja di berbagai konteks organisasi. Temuan-temuan ini mengindikasikan relevansi signifikan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja adalah kondisi psikologis yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian Amin & Muninghar (2021) mendefinisikan motivasi kerja sebagai faktor yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku di lingkungan kerja. Selanjutnya, motivasi kerja membangkitkan dan mengarahkan perilaku individu menuju pencapaian tujuan organisasi. Penelitian Perdana & Rozi (2021) menambahkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan. Penelitian Wijayanto dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja mendorong individu untuk berkontribusi secara optimal dengan meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka. Penelitian Ningrum dkk (2023) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu. Mekanisme ini mencerminkan bagaimana dorongan psikologis dari motivasi kerja menciptakan dampak langsung terhadap performa di tempat kerja. Penelitian Wijayanto dkk (2021) dan Ningrum dkk (2023) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Menurut Penelitian Angelya dkk (2024), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur dan dievaluasi dalam periode tertentu. Kasmir (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah diselesaikan. Penelitian Warinussy dkk

(2023) menambahkan bahwa kinerja adalah proses evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai untuk memberikan umpan balik dan meningkatkan keputusan kepegawaian.\

Kepemimpinan transformasional memperkuat motivasi kerja melalui inspirasi, visi, dan dukungan yang mendorong anggota organisasi untuk mencapai standar tinggi. Sebagai contoh, dalam konteks militer, pemimpin transformasional dapat memotivasi personel dengan menyampaikan tujuan strategis yang jelas, memberikan pengakuan atas pencapaian individu maupun tim, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung inovasi. Penelitian Warinussy dkk (2023) menunjukkan bagaimana pendekatan ini berhasil meningkatkan motivasi kerja dan kinerja di lingkungan pendidikan, yang juga relevan untuk konteks militer seperti di Pusat Pendidikan Artileri Medan. Dalam konteks Tentara Nasional Indonesia, pemimpin transformasional dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan, inovasi, dan kinerja optimal. Penelitian Warinussy dkk (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan positivis (Syahza, 2021). Pendekatan ini dipilih untuk mempelajari hubungan antar variabel yang telah ditentukan, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebagai variabel independen (X), serta kinerja Personel TNI AD di Pusat Pendidikan Artileri Medan sebagai variabel dependen (Y). Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian yang disusun untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, serta dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan teknik statistik untuk mengidentifikasi signifikansi hubungan antar variabel.

Desain penelitian ini bertujuan untuk menguji teori-teori terkait dengan variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada personel Pusat Pendidikan Artileri Medan yang berjumlah 464 orang. Sampel penelitian dipilih menggunakan rumus Slovin, yang menghasilkan jumlah sampel minimal sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Probability Sampling dengan metode Proportional Random Sampling, di mana sampel dipilih secara acak namun proporsional berdasarkan jumlah kelompok dalam populasi, yaitu Perwira, Bintara, dan Tamtama.

Populasi penelitian terdiri dari 464 personel, dan sampel diambil dengan distribusi proporsional yang mencakup 18 personel Perwira, 35 personel Bintara, dan 47 personel Tamtama, sehingga total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Personel TNI AD berdasarkan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang diterapkan di lingkungan Pusat Pendidikan Artileri Medan.

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	
Kepemimpinan Transformasional (X1)	<i>Idealized Influence</i>	- Tingkat kebanggaan para personel terhadap pemimpin	Interval	
		- Tingkat kepercayaan personel terhadap pemimpin		
		- Tingkat rasa royal personel terhadap pemimpin		
		- Tingkat rasa hormat dan segan dari personel terhadap pemimpin		
		- Tingkat kondusifitas yang di ciptakan pemimpin		
Motivasi kerja (X2)	<i>Intellectual stimulation</i>	- Tingkat inovasi yang diberikan pemimpin terhadap personel	Interval	
		<i>Individual consideration</i>		- Tingkat rasa peka pemimpin terhadap personel
		<i>Inspirational motivation</i>		- Tingkat rasa emosional pemimpin dalam memberikan arahan
		- Tingkat motivasi yang diberikan pemimpin terhadap personel		
Keberhasilan/prestasi (<i>Achievement</i>)	Pengkakuan (<i>Recognition</i>)	- Tingkat pengetahuan personel terhadap instruksi pemimpin	Interval	
		- Tingkat inovasi personel terhadap tujuan organisasi yang diarahkan pemimpin		
		- Dorongan dalam diri untuk meningkatkan prestasi.		
		- Dorongan dalam diri untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar mendapatkan pengakuan atas keberhasilan dari atasan.		
		- Dorongan dalam diri untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar mendapatkan pengakuan atas keberhasilan dari rekan kerja.		
Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it self</i>)	Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>)	- Dorongan dalam diri untuk melakukan pekerjaan secara semangat.	Interval	
		- Dorongan dalam diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu.		
		- Dorongan dalam diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.		

Kinerja (Y)	Pengembangan potensi individu (<i>Advance-ment</i>)	- Dorongan dalam diri untuk meningkat-kan kemampuan demi mencapai promosi jabatan yang lebih tinggi.	Interval
	Kuantitas	- Tingkat kemampuan dalam mencapai target sesuai yang diharapkan instansi.	Interval
	Kualitas	- Tingkat kemampuan dalam menghasilkan kualitas pekerjaan yang sesuai standar.	Interval
	Ketepatan Waktu	- Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	Interval
	Kehadiran	- Tingkat kehadiran prajurit.	Interval
	Kemampuan bekerja sama	- Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan tugas bersama rekan kerja.	Interval

Sumber: data olahan

HASIL

Responden penelitian ini terdiri dari 100 Personel TNI AD di Pusat Pendidikan Artileri Medan. Mayoritas berusia 20-30 tahun (38%), menunjukkan kelompok usia muda mendominasi. Jenis kelamin pria mendominasi (99%), sejalan dengan profil personel militer yang biasanya didominasi laki-laki. Hasil uji normalitas mendapatkan nilai sebesar 0,096 yang dimana menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal karena nilai tersebut $> 0,05$.

Hasil uji multikolinieritas nilai *variance inflating factor* (VIF) sebesar untuk $X_1 = 2,120$ dan untuk $X_2 = 3,008$ yang berarti data penelitian terbebas dari gejala multikolinieritas yaitu tak adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi karena nilai tersebut < 10 . Hasil uji heteroskedastisitas nilai signifikansi kepemimpinan transformasional yaitu sebesar $0,200 > 0,05$ dan motivasi kerja sebesar $0,439 > 0,05$ berarti data tidak terjadi heteroskedastisitas atau tidak terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk hasil uji autokorelasi dengan nilai signifikan residual sebesar $0,774$ berarti bahwa data tidak terjadi gejala autokorelasi.

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B		B	
Constant	3,898			
Kompetensi Profesional	0,347		0,180	
Pengalaman Kerja	0,201		0,104	

Sumber: data olahan

Tabel 2 menyajikan hasil uji regresi berganda yang kemudian diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y_1 = 3,898 + 0,347X_1 + 0,201X_2$. Dari hasil penelitian tersebut kepemimpinan transformasional berarah positif terhadap kinerja secara parsial sebesar 0,347. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial yaitu dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai 0,180 yang berarti terdapat pengaruh sebesar 18% pada variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan kriteria pengaruh cukup. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada Tabel 2 didapat nilai b_2 sebesar 0,201. Dari hasil penelitian tersebut motivasi kerja berarah positif terhadap kinerja secara parsial sebesar 0,201. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial yaitu dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients, Beta* variabel motivasi kerja memiliki nilai 0,104 yang berarti terdapat pengaruh sebesar 10,4% pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja dengan kriteria pengaruh Rendah.

Tabel 3
Hasil Uji Parsial Kepemimpinan Transformasional

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	1,991	1,984	0,041	0,05	Signifikan

Sumber: data olahan

Hasil uji parsial Tabel 3 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (variabel X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,991 yang lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,984. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,041 berada di

bawah tingkat probabilitas (Prob.) sebesar 0,05, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja adalah signifikan.

Penemuan ini konsisten dengan penelitian Rudolf (2022) dan Affandi & Rizan (2015) yang menegaskan bahwa kepemimpinan yang mampu memotivasi dan memberikan arahan strategis meningkatkan efektivitas kinerja tim. Implikasi dari hasil ini adalah perlunya pelatihan lanjutan bagi pemimpin TNI untuk terus mengembangkan kemampuan dalam memotivasi dan menginspirasi anggota melalui pendekatan intelektual dan inovatif. Temuan ini menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki visi, karisma, dan kemampuan untuk memberdayakan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sangat relevan bagi organisasi dalam memilih dan mengembangkan gaya kepemimpinan. Pemimpin dengan pendekatan transformasional dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas karyawan, sehingga kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan. Dalam kehidupan sehari-hari, kepemimpinan transformasional dapat diterapkan untuk memotivasi tim kerja, mendorong kolaborasi, dan menciptakan budaya kerja yang inovatif. Hal ini tidak hanya relevan di sektor bisnis tetapi juga di sektor publik, di mana kepemimpinan transformasional dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

Tabel 4
Hasil Uji Parsial Motivasi Kerja

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Prob.	Keterangan
X2	2,002	1,984	0,049	0,05	Signifikan

Sumber: data olahan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja (variabel X2) secara signifikan memengaruhi kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t*_{hitung} sebesar 2,002 yang lebih besar daripada *t*_{tabel} sebesar 1,984. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,049 berada di bawah tingkat probabilitas 0,05, yang mengindikasikan hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja berhasil diterima. Data ini memberikan landasan kuantitatif yang kuat untuk mendukung pentingnya motivasi kerja sebagai faktor penentu kinerja individu dalam organisasi.

Motivasi kerja yang baik meningkatkan kepuasan, komitmen, dan efektivitas karyawan, sehingga menciptakan hasil kerja yang lebih optimal. Penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya yang menyoroti pentingnya penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan sebagai elemen utama yang dapat mendorong peningkatan kinerja. Dalam konteks organisasi modern, motivasi kerja bukan hanya instrumen pendukung, tetapi juga menjadi strategi inti dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Temuan ini memiliki implikasi langsung bagi manajemen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Program seperti pemberian insentif, pengembangan keterampilan, dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat menjadi strategi untuk meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi tidak hanya lebih produktif tetapi juga lebih bahagia dan terlibat, sehingga memberikan dampak positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja mereka. Pada skala yang lebih luas, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik maupun produk bisnis, yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Penelitian ini mendukung temuan Wijayanto dkk (2021), yang menemukan bahwa motivasi kerja berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Penelitian Ningrum dkk (2023) juga menyoroti pentingnya motivasi kerja dalam mempertahankan kinerja tinggi di organisasi. Implikasi praktisnya adalah kebutuhan untuk memberikan penghargaan yang sesuai kepada personel yang menunjukkan tanggung jawab tinggi serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pemenuhan tugas.

Tabel 4
Hasil Uji Simultan

Variabel	F-hitung	F-tabel	Sig.	Prob.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja	3,164	3,09	0,011	0,05	Signifikan

Sumber: data olahan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai Fhitung sebesar 3,164 yang lebih besar dibandingkan dengan Ftabel sebesar 3,09. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,011 lebih kecil dari tingkat probabilitas (Prob.) sebesar 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Data ini menjadi bukti kuat bahwa pendekatan yang terintegrasi antara gaya kepemimpinan dan motivasi dapat meningkatkan efektivitas kerja dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyoroti pentingnya sinergi antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja. Penelitian Warinussy dkk (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mendorong karyawan untuk melampaui harapan melalui peningkatan motivasi intrinsik. Penelitian Amin & Muninghar (2021) juga menemukan bahwa kombinasi kepemimpinan yang inspiratif dan motivasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Temuan ini memperkuat argumen bahwa kepemimpinan transformasional bukan hanya efektif secara individual, tetapi dampaknya akan semakin signifikan ketika dikombinasikan dengan strategi motivasi kerja yang baik. Hal ini menegaskan relevansi temuan penelitian dengan kerangka teori dan bukti empiris sebelumnya, memberikan kontribusi baru yang memperkaya literatur terkait pengelolaan sumber daya manusia.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja Personel TNI AD di Pusat Pendidikan Artileri Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, L. A., Rizan, M., 2015. Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Personel Satuan Provost Detasemen Markas Mabes Angkatan Laut. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 151–164.
- Amin, M., Muninghar, N. M. W., 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kualitas Sdm Terhadap Kinerja Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 4(1), 65–78.
- Angelya, A. A., Sukatin, S., Zilawati, Z., 2024. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Batang Hari. *Jurnal Nakula : Pusat Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Ilmu Sosial*, 2(6), 315–326.
- Aprila, D., Andriani, W., Ananto, R. P., 2023. Financial Management of Nagari Owned Enterprises (BUMNAG) and Its Impact on Community Welfare. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 16(2), 210–225.
- Kasmir. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan: Edisi Kedua*. Prenada Media.
- Khofifah, T. F., Banin, Q. Al. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 55–69.
- Ningrum, D. M., Mongid, A., Julianti, E., 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank NTT Cabang Kalabahi. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 19(2), 171–183.
- Perdana, B. R., Rozi, F., 2021. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Business and Accounting Education Journal*, 2(3), 330–337
- Purwanti, A., Zunaidah, Diah, Y. M., Widiyanti, M., 2020. Pengaruh stres kerja dan kepemimpinan

- transformasional terhadap kinerja anggota polri di Polda Sumatera Selatan. *The Manager Review: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 25–41.
- Rudolf, A., 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merauke. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 463–470
- Siburian, J. L. B., 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Profesionalisme Prajurit melalui Motivasi Variabel Intervening di Jajaran Satuan Lintas Laut Militer Jakarta. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(2), 265–275.
- Subagia, E., Hidayat, D. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah, Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan [the Influence of Transformational Leadership, the Emotional Intelligence of the Principal, and Employee Motivation on Employee Performance]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 17(1), 49.
- Syahza, A., 2021. *Metodologi Penelitian (Edisi Revisi Tahun 2021)*. Unri Press.
- Syarifudin, A., Widodo, S., 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Bais TNI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(2), 94–105.
- Warinussy, S. L., Rante, Y., Erari, A., 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua*, 1(1), 12–21.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., Wuryandini, E., 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63.