



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI GOODTHINGS STUFF

Anandha Budiantoro^a, Saepudin^b, Endun Abdul Haq^c, Kansa Naula^d, Juliana^e, Yanti
Hasbian^f, Setiawati^g

^{a,c,d} Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanri Abeng Jakarta, Indonesia

^{b,e} Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam Al-Ihya Kuningan, Jawa Barat, Indonesia

^f Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Universitas Islam Bungan Bangsa Cirebon, Jawa
Barat, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Goodthings Stuff. Permasalahan penelitian adalah pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam bisnis jasa titip berbasis digital yang menuntut pegawai bekerja cepat, adaptif, responsif, dan berorientasi pada pelayanan pelanggan. Kepemimpinan transformasional dinilai penting karena mampu mendorong inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual kepada pegawai. Sedangkan, motivasi kerja menjadi faktor internal yang menentukan kesediaan pegawai untuk bekerja secara optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah 123 pegawai Goodthings Stuff, sedangkan sampel penelitian berjumlah 100 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Nilai R-square kinerja pegawai menunjukkan variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai Goodthings Stuff lebih dominan dipengaruhi oleh motivasi kerja, meskipun kepemimpinan transformasional tetap memiliki peran penting dalam membentuk dorongan kerja pegawai. Penelitian ini merekomendasikan penguatan sistem penghargaan, pemberian insentif, komunikasi visi kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai,

Submitted: 26-05-2026 Approved: 26-06-2026. Published: 06-07-2026

Corresponding author's e-mail: setianis2@students.unnes.ac.id

ISSN: Print 2722-1504 | ONLINE 2721-1002

<https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/jpg/index>

Abstract

This study aims to analyze the effect of transformational leadership and work motivation on employee performance at Goodthings Stuff. The research problem is based on the importance of human resource management in a digital personal shopping service business, which requires employees to work quickly, adaptively, responsively, and with a strong customer-service orientation. Transformational leadership is considered important because it encourages inspiration, intellectual stimulation, and individualized consideration. Meanwhile, work motivation is an internal factor that determines employees' willingness to perform optimally. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 123 employees of Goodthings Stuff, while the sample included 100 respondents selected through simple random sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) with SmartPLS. The results show that transformational leadership has a positive effect on employee performance. Work motivation has a positive effect on employee performance. Furthermore, transformational leadership has a positive effect on work motivation. The variance in employee performance can be explained by transformational leadership and work motivation. These findings confirm that employee performance at Goodthings Stuff is more dominantly influenced by work motivation, although transformational leadership remains important in shaping employee motivation. This study recommends strengthening reward systems, incentives, work vision communication, and a supportive work environment to improve employee productivity.

Keywords: *transformational leadership, work motivation, employee performance,.*

INTRODUCTION

Perkembangan bisnis digital telah mengubah cara perusahaan mengelola sumber daya manusia. Perusahaan tidak hanya dituntut memiliki strategi pemasaran yang adaptif, tetapi juga membutuhkan pegawai yang mampu bekerja cepat, responsif, kreatif, dan berorientasi pada pelayanan. Dalam konteks usaha berbasis jasa titip, kinerja pegawai menjadi aspek penting karena proses bisnis bergantung pada ketepatan pencatatan pesanan, kecepatan pelayanan, komunikasi dengan pelanggan, pengemasan barang, pengiriman, serta kemampuan menjaga kepercayaan konsumen.

Goodthings Stuff merupakan usaha jasa titip yang berkembang melalui pemanfaatan media sosial, khususnya Instagram Live. Model bisnis ini memungkinkan pelanggan melihat produk secara langsung, melakukan pemesanan, membayar barang dan ongkos kirim, kemudian menunggu barang dikirimkan ke rumah. Sistem tersebut menuntut koordinasi kerja yang kuat antara host, admin, tim pencatatan transaksi, pengemasan, penyimpanan barang, dan pengiriman. Oleh karena itu, keberhasilan Goodthings Stuff tidak hanya ditentukan oleh strategi pemasaran digital, tetapi juga oleh kualitas kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik tercermin dari kuantitas kerja, kualitas kerja, efektivitas, efisiensi, dan penggunaan metode kerja yang tepat. Dalam organisasi jasa, kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas administratif, tetapi juga dengan kemampuan menjaga kepuasan pelanggan dan kelancaran proses layanan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mendorong pegawai untuk melampaui kepentingan pribadi, membangun komitmen

terhadap tujuan organisasi, serta meningkatkan motivasi dan kreativitas kerja. Pemimpin transformasional tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga memberi inspirasi, mendorong ide baru, dan memperhatikan kebutuhan individual pegawai.

kepemimpinan transformasional, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan dorongan untuk memperoleh penghargaan, rasa aman, pemenuhan kebutuhan hidup, serta pengakuan atas prestasi kerja. Dalam organisasi yang bergerak cepat seperti Goodthings Stuff, motivasi kerja menjadi energi utama yang mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Goodthings Stuff. Penelitian ini juga menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja sebagai hubungan pendukung dalam model penelitian.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Goodthings Stuff?, (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Goodthings Stuff?, (3) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Goodthings Stuff?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai Goodthings Stuff.

Kinerja pegawai merupakan perilaku kerja yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Colquitt, LePine, dan Wesson (2019) menjelaskan bahwa kinerja kerja berkaitan dengan nilai dari serangkaian perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses perilaku kerja yang dilakukan pegawai.

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipahami sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dengan hasil yang sesuai dengan target organisasi. Indikator kinerja pegawai meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas kerja, efektivitas kerja, efisiensi kerja, dan metode kerja.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan, inspirasi, pemberdayaan, dan pengembangan potensi bawahan. Burns (1978) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mengangkat motivasi dan moralitas pemimpin serta pengikut ke tingkat yang lebih tinggi. Bass dan Avolio kemudian mengembangkan konsep ini melalui dimensi idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration.

Dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional diukur melalui tiga indikator utama, yaitu inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Pemimpin transformasional diharapkan mampu memberi dorongan, mencari cara efektif dalam pelaksanaan tugas, serta menciptakan ide kreatif bagi kemajuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional relevan bagi Goodthings Stuff karena bisnis jasa titip membutuhkan koordinasi cepat, kejelasan arahan, kreativitas, serta kemampuan pemimpin membangun semangat kerja pegawai. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberi perhatian kepada pegawai dapat mendorong pegawai bekerja lebih produktif.

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan pegawai dalam bekerja. Luthans (2008) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang dimulai dari kebutuhan, dorongan, dan insentif. Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa motivasi berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang dalam mencapai tujuan.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur melalui dorongan untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, dorongan untuk memperoleh rasa aman dalam bekerja, serta terpenuhinya kebutuhan hidup pegawai. Motivasi kerja menjadi penting karena pegawai yang termotivasi cenderung memiliki energi kerja lebih tinggi, lebih gigih, dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas.

Kepemimpinan transformasional diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai karena pemimpin mampu memberi inspirasi, mendorong kreativitas, dan membangun komitmen kerja. Pegawai yang memperoleh arahan, dukungan, dan perhatian dari pemimpin cenderung menunjukkan kinerja lebih baik. Dengan demikian, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Goodthings Stuff.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Goodthings Stuff.

H3: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Goodthings Stuff.

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas karena bertujuan menguji pengaruh antarvariabel. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga menguji hubungan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Goodthings Stuff yang berjumlah 123 pegawai. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Teknik ini digunakan karena setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden penelitian.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai 5. Skala tersebut terdiri atas pilihan sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator setiap variabel.

Variabel kinerja pegawai diukur melalui lima indikator, yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas kerja, efektivitas kerja, efisiensi kerja, dan metode kerja. Variabel kepemimpinan transformasional diukur melalui indikator inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Variabel motivasi kerja diukur melalui dorongan memperoleh penghargaan dan pengakuan, dorongan memperoleh rasa aman dalam bekerja, serta pemenuhan kebutuhan hidup.

Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Analisis dilakukan melalui pengujian outer model dan inner model. Pengujian outer model dilakukan melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Pengujian inner model dilakukan melalui koefisien jalur, R-square, dan F-square.

RESULTS AND DISCUSSION

1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas diskriminan menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading di atas 0,70. Pada variabel kinerja pegawai, nilai loading berada pada rentang 0,729 sampai 0,832. Pada variabel kepemimpinan transformasional, nilai loading berada pada rentang 0,809 sampai 0,853. Pada variabel motivasi kerja, nilai loading berada pada rentang 0,778 sampai 0,885. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria validitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel	Indikator	Loading
Kinerja Pegawai	KP1	0,768
Kinerja Pegawai	KP2	0,729
Kinerja Pegawai	KP3	0,808
Kinerja Pegawai	KP4	0,832
Kinerja Pegawai	KP5	0,750
Kepemimpinan Transformasional	KT1	0,809
Kepemimpinan Transformasional	KT2	0,853
Kepemimpinan Transformasional	KT3	0,845
Motivasi Kerja	MK1	0,778
Motivasi Kerja	MK2	0,883
Motivasi Kerja	MK3	0,885

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai composite reliability di atas 0,70. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki composite reliability sebesar 0,874, kinerja pegawai sebesar 0,885, dan motivasi kerja sebesar 0,886. Dengan demikian, seluruh konstruk dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,874	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,885	Reliabel
Motivasi Kerja	0,886	Reliabel

2 Hasil Uji Koefisien Jalur

Hasil pengujian koefisien jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,118. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai

koefisien sebesar 0,612. Kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,816.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Jalur

Hubungan Antarvariabel	Koefisien Jalur	Arah Pengaruh	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional → Kinerja Pegawai	0,118	Positif	Diterima
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,612	Positif	Diterima
Kepemimpinan Transformasional → Motivasi Kerja	0,816	Positif	Diterima

Berdasarkan hasil tersebut, persamaan struktural yang diperoleh adalah:

$$KP = 0,118 KT + 0,612 MK$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Namun, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

3 Hasil R-Square dan F-Square

Nilai R-square kinerja pegawai sebesar 0,506 menunjukkan bahwa 50,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Sementara itu, nilai R-square motivasi kerja sebesar 0,666 menunjukkan bahwa 66,6% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional.

Tabel 4. Hasil R-Square

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,506	0,496
Motivasi Kerja	0,666	0,663

Hasil F-square menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 0,209, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,253, dan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja sebesar 1,994. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki efek yang sangat kuat terhadap motivasi kerja, sedangkan pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berada pada kategori sedang.

Tabel 5. Hasil F-Square

Hubungan Antarvariabel	F-Square	Interpretasi
Kepemimpinan Transformasional → Kinerja Pegawai	0,209	Sedang
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,253	Sedang
Kepemimpinan Transformasional → Motivasi Kerja	1,994	Kuat

2. Pembahasan

2.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Goodthings Stuff dengan koefisien jalur sebesar 0,118. Artinya, semakin baik praktik kepemimpinan transformasional, semakin baik pula kinerja pegawai. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar motivasi kerja, kepemimpinan transformasional tetap berperan dalam membentuk arah kerja, kedisiplinan, kreativitas, dan komitmen pegawai.

Dalam konteks Goodthings Stuff, pemimpin transformasional dibutuhkan untuk menciptakan standar kerja yang jelas, mendorong pegawai mencari cara kerja yang lebih efektif, serta memberi perhatian terhadap kebutuhan pegawai. Bisnis jasa titip berbasis Instagram Live memiliki ritme kerja yang cepat dan menuntut koordinasi tinggi. Jika pemimpin tidak mampu memberikan arahan yang inspiratif dan jelas, pegawai akan kesulitan mempertahankan kinerja yang stabil.

Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Pemimpin yang mampu membangun motivasi dan kepercayaan pegawai akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

2.1.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,612. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Goodthings Stuff.

Pegawai yang memiliki dorongan kuat untuk memperoleh penghargaan, pengakuan, rasa aman, dan pemenuhan kebutuhan hidup cenderung bekerja lebih optimal. Dalam bisnis jasa titip, motivasi kerja sangat menentukan ketelitian dalam mencatat pesanan, kecepatan merespons pelanggan, ketepatan pengiriman, serta tanggung jawab terhadap kualitas layanan.

Hasil ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya dilakukan melalui instruksi kerja. Perusahaan perlu membangun sistem motivasi yang konkret, seperti pemberian insentif, penghargaan atas prestasi, pengakuan terhadap kontribusi pegawai, dan penciptaan rasa aman dalam bekerja. Tanpa motivasi yang kuat, pegawai dapat bekerja secara administratif, tetapi tidak selalu menunjukkan kinerja terbaik.

2.1.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,816. Temuan ini merupakan hasil paling kuat dalam model penelitian. Artinya, kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi besar dalam membentuk motivasi kerja pegawai Goodthings Stuff.

Pemimpin yang mampu mengomunikasikan visi, memberi contoh, memperhatikan pegawai, dan mendorong kreativitas akan membuat pegawai merasa dihargai. Perasaan dihargai tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja. Dalam organisasi kecil atau bisnis keluarga yang berkembang menjadi usaha digital, gaya kepemimpinan sangat menentukan suasana kerja dan loyalitas pegawai.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat bekerja secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Dengan kata lain, pemimpin tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga dengan cara membangun motivasi pegawai terlebih dahulu. Oleh karena itu, Goodthings Stuff perlu memperkuat praktik kepemimpinan yang komunikatif, inspiratif, dan berorientasi pada pengembangan pegawai.

2.1.4 Implikasi Manajerial

Temuan penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis. Pertama, Goodthings Stuff perlu memperkuat sistem penghargaan berbasis kinerja. Pegawai yang bekerja melebihi target, menjaga kualitas layanan, atau menunjukkan ide kreatif perlu memperoleh apresiasi yang jelas.

Kedua, pimpinan perlu memperbaiki komunikasi kerja. Dalam bisnis berbasis live shopping, kesalahan komunikasi dapat berdampak pada pesanan pelanggan, pencatatan transaksi, pengemasan, dan pengiriman. Karena itu, pemimpin perlu memastikan setiap pegawai memahami tugas dan standar kerja.

Ketiga, perusahaan perlu meningkatkan rasa aman pegawai dalam bekerja. Rasa aman tidak hanya berkaitan dengan keamanan fisik, tetapi juga kepastian peran, pembagian kerja yang adil, dan kejelasan sistem insentif.

Keempat, pimpinan perlu mendorong kreativitas pegawai. Bisnis jasa titip sangat bergantung pada inovasi pelayanan, cara promosi, interaksi dengan pelanggan, dan pengelolaan produk. Pegawai yang diberi ruang untuk memberi ide akan lebih terlibat dalam kemajuan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Goodthings Stuff dengan koefisien jalur sebesar 0,118. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, semakin baik pula kinerja pegawai.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,612. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan kepemimpinan transformasional secara langsung.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,816. Temuan ini menunjukkan bahwa pemimpin transformasional memiliki peran strategis dalam membangun motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai Goodthings Stuff perlu dilakukan melalui kombinasi antara penguatan kepemimpinan transformasional dan peningkatan motivasi kerja.

Penelitian ini merekomendasikan agar Goodthings Stuff memperkuat sistem insentif, penghargaan, komunikasi kerja, pemberdayaan pegawai, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung rasa aman dan kreativitas pegawai.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel yang dianalisis, yaitu hanya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Nilai R-square kinerja pegawai sebesar 0,506 menunjukkan masih terdapat 49,4% variasi kinerja pegawai yang dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, pelatihan, dan komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel mediasi atau moderasi agar model menjadi lebih komprehensif.

BIBLIOGRAPHY

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Danim, S. (2015). *Menjadi komunitas pembelajar: Kepemimpinan transformasional dalam komunitas organisasi pembelajaran*. Bumi Aksara.
- Ferdinand, A. (2019). *Structural equation modeling dalam penelitian manajemen*. BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ibrahim, M., Sapta, I. K. S., Agung, A. A. P., & Permana, G. P. L. (2022). The effect of transformational leadership, work motivation and culture on millennial generation employees performance of the manufacturing industry in the digital era. *Frontiers in Psychology*, 13, 908966. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.908966>
- Latan, H., & Ghozali, I. (2014). *Partial least squares: Konsep, metode dan aplikasi menggunakan program WarpPLS 4.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lindawati, M., & Parwoto. (2021). The impact of transformational leadership and motivation on employee performance through job satisfaction. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 151–157.
- Liu, H., & Li, G. (2018). Linking transformational leadership and knowledge sharing: The mediating roles of perceived team goal commitment and perceived team identification. *Frontiers in Psychology*, 9, 1331.

- Prabowo, T. S., Noermijati, & Irawanto, D. W. (2018). The influence of transformational leadership and work motivation on employee performance mediated by job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 171–178.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2018). *Research methods for business: A skill building approach*. Wiley.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yukl, G. (2014). *Leadership in organizations*. Pearson.