

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

^{1*)}Haniya Qothrunnda dan ²⁾Wartoyo Hadi

^{1,2)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Akuntansi, Universitas Binaniaga Indonesia
Haniya2112@gmail.com

*corresponding author

Received: April 2024, Accepted: Januari 2025, Published: Juni 2025

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Lapis Bogor Sangkuriang. Pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh populasi yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 58 karyawan tidak termasuk leader, kepala toko dan supervisor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode asosiatif yang bersifat kausal dengan menggunakan software SPSS Statistic versi 20. Hasil analisis regresi berganda terdapat persamaan regresi $Y = 29.728 + 0,363X_1 + 0,213X_2 + e$. Artinya gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Lapis Bogor Sangkuriang. Hasil uji hipotesis gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai t_{hitung} 6.656 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan hasil uji hipotesis motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} 6.365 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian dari analisis uji t menyatakan hasil uji variabel X_1 dan X_2 berpengaruh secara signifikan dan hipotesis diterima. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,572 yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh sebesar 57,2% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar $(100\% - 57,2\%) = 42,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang di harapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi, dimana individu – individu tidak dapat mencapai sendiri. Sumber daya manusia dalam hal ini dapat di artikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, atau pegawai yang memiliki keahlian pada bidangnya masing-masing. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Kinerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap penurunan sistem kerja yang membuat target pekerjaan semakin lambat untuk di selesaikan. Prestasi kinerja karyawan bukan hanya kebetulan tapi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Setiap pemimpin selalu menginginkan hasil kerja yang baik dan benar dari setiap karyawannya, untuk mencapai hal tersebut diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat di dalam perusahaan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri. Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangku kemampuannya dalam memimpin. Selain peran pemimpin, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kurangnya motivasi yang diberikan berdampak pada penurunan kinerja karyawan tersebut. Dalam menjaga motivasi yang jelas dan efektif dari manajemen tentang tujuan suatu perusahaan, ekspetasi, dan peran karyawan dalam mencapai tujuan tersebut penting untuk menjaga motivasi, dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harus menciptakan kolaboratif dan positif sehingga peran ini dapat meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini sangat dibutuhkan dalam dunia pekerjaan, seseorang dapat bekerja dengan baik apabila mendapatkan motivasi kerja yang baik pula, maka dari itu perlu mengetahui dan memahami bagaimana cara meningkatkan ataupun memberikan motivasi yang baik.

Perusahaan sering menggunakan penilaian kinerja atau performance appraisal ini sebagai dasar dari kenaikan gaji, promosi, bonus, ataupun bisa juga sebagai dasar untuk penurunan jabatan dan pemutusan hubungan kerja. Di sisi lain, penilaian kinerja yang dilakukan dengan baik dan profesional akan dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan sehingga tujuan organisasi juga dapat tercapai sesuai dengan yang di harapkan. Perusahaan sebagai salah satu bentuk sebuah organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan tersebut telah mempunyai modal cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa di tunjang oleh manusia sebagai sumber daya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya yang di maksud adalah sumber daya manusia, ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaan dan menginginkan kinerja yang baik dalam bidang pekerjaannya.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu bentuk kepemimpinan di mana seorang pemimpin dapat memotivasi, mempengaruhi, menginspirasi serta menstimulasi seorang karyawan agar dapat menciptakan ide-ide baru dan mengimplementasikan ide-ide baru tersebut sehingga bermanfaat bagi perusahaan. Menurut Insan (2019:12) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang di persepsikan bawahan sehingga mereka mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Menurut Insan (2019:17) yaitu :

1. Pengaruh yang ideal (*idealized influence*), pemimpin yang memiliki karisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menunjukkan nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen, konsekuen etika dari keputusan serta memiliki visi dan misi.
2. Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*), pemimpin yang mendorong pengikutnya untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan pengikutnya untuk mengeluarkan ide-ide baru dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.
3. Kepedulian secara perorangan (*individual consideration*), pemimpin memfokuskan pada kemampuan individu untuk menangani pekerjaan, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, membangun komunikasi langsung dengan bawahan, mendidik dan melatih bawahan.
4. Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak pengikutnya untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar mereka lebih bermakna.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, berdedikasi, dan mencapai tujuan dalam lingkungan kerja. Ini melibatkan sejumlah faktor yang mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan di tempat kerja. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk dorongan internal dan eksternal. Hafidzi dkk (2019:53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan kinerja.

Indikator

Gunawan, Sucipto, Suryadi (2020), Indikator motivasi kerja antara lain adalah :

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan di cintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja sangat berdampak bagi kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan, maka tentu akan memperoleh imbalan atau penghargaan. Menurut Kasmir (2019:184) Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut Busro (2018:88), "Kinerja merupakan hasil kerja yang diartikan oleh karyawan dalam hal untuk mencapai tujuan apa yang di harapkan."

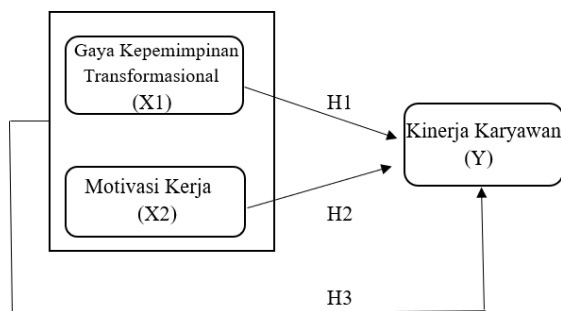
Indikator

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019:208) yaitu:

1. Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan
2. melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
3. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.
4. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidak patuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya.
5. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

Kerangka Berpikir

Hubungan variabel independen dan variabel dependen tersebut dapat dilihat melalui gambar kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis penelitian senagai berikut:

- H1 : Bahwa Gaya kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- H2 : Bahwa Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- H3 : Bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Lokasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang bersifat kausal, peneliti menggunakan 2 variabel atau lebih dengan pendekatan kuantitatif. Metode kualitatif merupakan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Peneliti mengadakan penelitian di semua toko cabang resmi Lapis Bogor Sangkuriang yang berada di Kota Bogor dan Kabupaten Bogor. Diantaranya di Toko Padjajaran, Toko Cibinong, Toko Jalan Baru, Toko Stasiun Bogor, Toko Puncak Gadog, Toko Dramaga, Toko Cilebut, Toko Sentul, Toko Leuwiliang, Toko Bojong Gede, Toko Cicurug, Toko Cibanteng, Toko Sudirman, dan Toko Warung Jambu.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan toko Lapis Bogor Sangkuriang yang berjumlah 58 karyawan. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan, tidak termasuk leader, kepala toko dan supervisor. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel Sugiyono (2022:82). Teknik non probability sampling yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh (sensus).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan datanya pada pengumpul data. Untuk memperoleh data primer dapat menggunakan pengumpulan data sebagai berikut: (a) Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan peneliti secara langsung dilokasi peneliti yaitu Lapis Bogor Sangkuriang.(b) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan wawancara dengan karyawan atau responden yang berkaitan dengan

masalah yang diteliti sekaligus sebagai objek penelitian. (c) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pernyataan dengan membuat daftar pernyataan dengan bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan yang dijadikan sampel

2. Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen seperti website, jurnal, dan internet dengan cara mencari profil perusahaan dan data-data yang berkaitan dengan obyek. Sumber data sekunder juga digunakan untuk mendukung informasi yang di dapat dari sumber data primer yaitu bahan pustaka, penelitian terdahulu, dan buku.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas, menurut Sugiyono (2022:267) menjelaskan bahwa uji validitas adalah persamaan informasi yang didapat dari seorang peneliti, dengan informasi yang dihasilkan langsung yang dimana terjadi pada subjek penelitian. Uji validitas instrumen digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur butir pertanyaan dalam memastikan tingkat ketepatan suatu alat ukur. Maksudnya yaitu untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut mendapatkan pengukuran yang tepat atau valid terhadap penilaian dalam butir pertanyaan. Uji Reliabilitas, menurut Sugiyono (2022:368) menyatakan bahwa uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data. Maka apabila dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam obyek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Untuk uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian model analisis regresi terikat dengan sejumlah asumsi dan harus memenuhi asumsi-asumsi klasik yang mendasari model tersebut. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary last square (OLS). Pengujian asumsi yang harus dipenuhi agar persamaan regresi dapat digunakan empat model klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Linearitas

Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2019:206) statistik deskriptif ini dengan menggambarkan mengenai suatu data menggunakan mean atau nilai rata-rata dari variabel independen dan dependen yang selanjutnya penyebaran kuesioner di cari rata-rata menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n X_1 W_i}{\sum_{i=1}^n W_1}$$

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan(slimutan) hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (X), terhadap variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2022:191) rumus koefisien korelasi sebagai berikut :

$$\sqrt{\frac{ry_1^2 + ry_2^2 - 2ry_1ry_2r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2022:210) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu apabila variabel lain berubah. Dalam analisis regresi berganda tiga variabel model persamaannya yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk membuktikannya, nilai uji t, tingkat signifikansi sebesar (α) 5%. Dalam hal ini, derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus $df = (n-k-1)$

Uji F (Uji Signifikansi Secara Slimutan)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan dengan F-test ini bertujuan mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi 5%, distribusi F dengan pembilang K dan penyebut dk ($n-k-1$).

Koefisien Determinasi (Uji R²)

Menurut Gozali (2016:98) Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² memiliki nilai antara nol dan satu. R² yang kecil

menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan Statistical Program For Social Science (SPSS) versi 20. Kuesioner penelitian ini terdiri dari 26 pernyataan yang perlu dijawab oleh 30 responden. Uji validitas ini menggunakan rumus product moment. Kuesioner dikatakan valid apabila r -hitung > r -tabel.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	Hasil	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi Kerja	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kinerja Karyawan	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Uji reliabilitas digunakan untuk memperlihatkan sejauh mana suatu kuesioner, jika digunakan berulang-ulang akan menunjukkan data yang konsisten. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu Chronbach Alpha, jika nilai Chronbach Alpha > 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

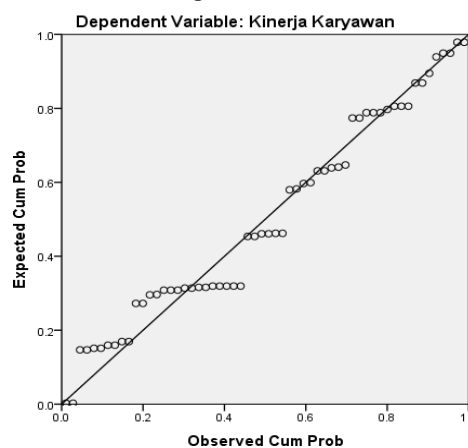
Variabel	item	Hasil	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	12	0,894 > 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	10	0,725 > 0,61	Reliabel
Kinerja Karyawan	8	0,707 > 0,62	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dalam uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah data yang mendekati garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Grafik P-plot

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas dalam penelitian ini dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor). Model dikatakan tidak ada multikolinearitas jika nilai VIF yang dihasilkan < 10.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

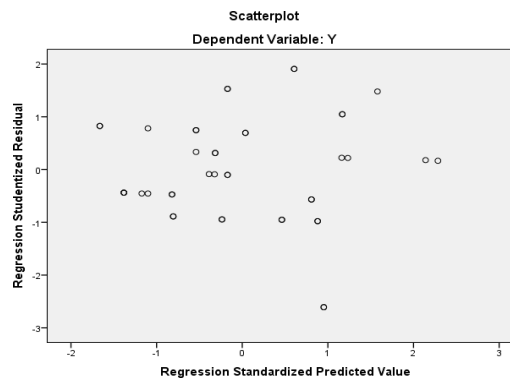
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.775	1.290
Motivasi Kerja	.775	1.290

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20

Uji Heteroscedastisitas

Metode uji heteroscedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan scatterplot atau pola grafik.



Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20

Gambar 4. Grafik Scatterplot

Berdasarkan dari output pada gambar 4 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas, titik menyebar diatas dan dibawah sekitar angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroscedastisitas dalam model regresi.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linear antara variabel dependen dan variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan Tranformasional ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	(Combined)	41.930	8	5.241	.838	.576
	Linearity	.440	1	.440	.070	.792
	Between Groups	41.490	7	5.927	.948	.483
	Deviation from Linearity					
Within Groups	218.798	35	6.251			
Total	260.727	43				

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4 terdapat hasil signifikan linearity yaitu $0,792 > 0,05$ maka data variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan linear.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	(Combined)	85.338	9	9.482	1.838	.097
	Linearity	.933	1	.933	.181	.673
	Between Groups	84.405	8	10.551	2.045	.070
	Deviation from Linearity					
Within Groups	175.389	34	5.158			
Total	260.727	43				

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 5 terdapat hasil signifikan linearity yaitu $0,673 > 0,05$ maka data variabel motivasi kerja memiliki hubungan linear.

Analisis Deskriptif Statistik

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul.

Tabel 6.. Distribusi jawaban responden variabel gaya kepemimpinan Transformasional (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Responden					Jumlah		Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5	N	Score		
1	GKT1	0	0	12	44	2	58	222	3,83	Tinggi
2	GKT2	0	0	16	42	0	58	216	3,72	Tinggi
3	GKT3	0	0	25	33	0	58	207	3,57	Tinggi
4	GKT4	0	2	30	26	0	58	198	3,41	Tinggi
5	GKT5	0	0	10	45	3	58	225	3,88	Tinggi
6	GKT6	0	0	22	36	0	58	210	3,62	Tinggi
7	GKT7	0	6	28	24	0	58	192	3,31	Tinggi
8	GKT8	0	0	32	26	0	58	200	3,45	Tinggi
9	GKT9	0	0	38	20	0	58	234	4,03	Tinggi
10	GKT10	0	2	31	25	0	58	197	3,40	Tinggi
11	GKT11	0	2	25	31	0	58	203	3,50	Tinggi
12	GKT12	0	0	27	31	0	58	205	3,53	Tinggi
Total							696	2509	3,60	Tinggi

Sumber : Data diolah dengan MS. Excel

Hasil pengolahan data pada tabel variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa rata-rata dari keseluruhan kode indikator sebesar 3,60 dengan kriteria tinggi, penilaian terendah terjadi pada indikator GKT7 yaitu sebesar 3,31. Kemudian penilaian tertinggi pada kode indikator GKT9 sebesar 4,03

Tabel 7. Distribusi jawaban responden variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Responden					Jumlah		Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5	N	Score		
1	MK1	0	3	18	37	0	58	208	3,59	Cukup
2	MK2	0	0	0	32	26	58	158	2,72	Tinggi
3	MK3	0	2	15	41	0	58	213	3,67	Tinggi
4	MK4	0	0	0	27	31	58	163	2,81	Tinggi
5	MK5	0	0	33	10	15	58	214	3,69	Tinggi
6	MK6	0	1	19	34	4	58	215	3,71	Tinggi
7	MK7	0	0	9	49	0	58	223	3,84	Tinggi
8	MK8	0	0	11	43	4	58	225	3,88	Tinggi
9	MK9	0	0	14	44	0	58	218	3,76	Tinggi
10	MK10	0	2	33	23	0	58	195	3,36	Tinggi
Total							580	2032	3,50	Tinggi

Sumber : Data diolah dengan MS. Excel

Hasil pengolahan data pada tabel variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa rata-rata dari keseluruhan kode indikator sebesar 3,50 dengan kriteria tinggi, penilaian terendah terjadi pada indikator MK2 yaitu sebesar 2,72. Kemudian penilaian tertinggi pada kode indikator MK7 sebesar 3,84.

Tabel 8. Distribusi jawaban responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Responden					Jumlah		Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5	N	Score		
1	KK1	0	0	2	38	18	58	248	4,28	Sangat Tinggi
2	KK2	0	0	0	43	15	58	247	4,26	Sangat Tinggi
3	KK3	0	0	0	41	17	58	249	4,29	Sangat Tinggi
4	KK4	0	0	2	44	12	58	240	4,14	Tinggi
5	KK5	0	0	2	52	4	58	234	4,03	Tinggi
6	KK6	0	0	4	42	12	58	240	4,14	Tinggi
7	KK7	0	0	4	34	20	58	248	4,28	Sangat Tinggi
8	KK8	0	0	16	38	4	58	220	3,79	Tinggi
Total							464	1926	4,15	Tinggi

Sumber : Data diolah dengan MS. Excel

Hasil pengolahan data pada tabel variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa rata-rata dari keseluruhan kode indikator sebesar 4,15 dengan kriteria tinggi, penilaian terendah terjadi pada indikator KK8

yaitu sebesar 3,79. Kemudian penilaian tertinggi pada kode indikator KK3 sebesar 4,29.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan arah hubungan antar variabel.

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.572	.10456

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 9. Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) diperoleh bahwa nilai uji koefisien korelasi (R) sebesar 0,766. Artinya menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan, mempunyai tingkat hubungan dalam kategori kuat sesuai keterangan interpretasi koefisien korelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.728	.437		68.072	.000
GKT	.363	.029	.579	6.656	.000
MK	.213	.014	.553	6.365	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20

Dari tabel 10, dapat disimpulkan bahwa persamaan analisis regresi linear berganda dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 29.728 + 0,363 \text{ GKT} + 0,213 \text{ MK} + e$$

Nilai konstan (α) kinerja (Y) sebesar 29.728 yang menyatakan jika variabel X1, dan X2 sama dengan nol yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja maka kinerja adalah sebesar 29.728. Koefisien X1 sebesar 0,363 berarti setiap terjadi peningkatan variabel X1 (gaya kepemimpinan transformasional) sebesar 1% maka kinerja meningkat sebesar 0,363 atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X1 (gaya kepemimpinan transformasional) sebesar 1% maka kinerja menurun sebesar 0,363. Koefisien X2 sebesar 0,213 berarti setiap terjadi peningkatan variabel X1 (motivasi kerja) sebesar 1% maka kinerja meningkat sebesar 0,213 atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X1 (motivasi kerja) sebesar 1% maka kinerja menurun sebesar 0,213.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji masing-masing variabel *independen* yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 11. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.728	.437		68.072	.000
X1	.363	.029	.579	6.656	.000
X2	.213	.014	.553	6.365	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20

Dari tabel diatas dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat disimpulkan :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan thitung > ttabel atau 6.656 > 1,673 (ttabel lihat pada lampiran), maka H0 ditolak dan H1 diterima (hipotesis penelitian diterima). Artinya gaya

kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan thitung > ttabel atau $6.365 > 1,673$ (t tabel lihat pada lampiran), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (hipotesis penelitian diterima). Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji F)

Uji slimutan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional(X1), dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

Tabel 31. Hasil Uji Slimutan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.856	2	.428		
Residual	.601	55	.011	39.136	.000 ^b
Total	1.457	57			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 31, diperoleh Fhitung sebesar 39.136 dan derajat signifikan 0,000. Maka jika derajat signifikan $0,000 < 0,05$ dan $(n-k-1)$ atau $58-2-1 = 55$ didapat Ftabel = 39.136 (Ftabel lihat pada lampiran) Bahwa nilai Fhitung Ftabel atau $39.136 > 3,16$ berarti variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Berikut adalah hasil uji determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 32. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.572	.10456

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 32, menunjukkan hasil nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,572 atau senilai 57,2% bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh sebesar 57,2% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar $(100\% - 57,2\%) = 42,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini telah ditemukan pada hasil analisis deskriptif sebesar 0,572 dengan kriteria sedang.

Pembahasan

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data *SPSS Statistic* versi 20 dalam penelitian ini, dimulai dari tahap pertama yang dilakukan peneliti dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menyebar kuesioner kepada 30 responden untuk mendapatkan hasil dari butir pernyataan yang valid dan reliabel. Tahap kedua peneliti menyebar dan mengolah data kepada 58 responden karyawan, tidak termasuk leader, kepala toko dan supervisor. Pembahasan berdasarkan tujuan peneliti ini fokus pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) di Toko Lapis Bogor Sangkuriang .Yang di sajikan sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Lapis Bogor Sangkuriang.

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat, bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan analisis deskriptif statistik rata – rata yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan rata- rata 3,60 dengan kriteria “Tinggi”. Dalam tabel distribusi frekuensi jawaban responden mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat dikatakan baik, karena didukung pada butir pernyataan. Berikut ini merupakan hal yang menyebabkan terjadinya hubungan Gaya Kepemimpinan

Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Dalam tabel distribusi frekuensi jawaban responden mengenai variabel gaya kepemimpinan sudah dapat dikatakan baik, karena didukung pada butir pernyataan GKT5. “Pemimpin saya berpikir secara logis ketika menghadapi permasalahan baik dalam hal kecil maupun besar sekalipun”. Jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden, setuju sebanyak 44 responden, dan netral sebanyak 8 responden.

Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan pada lapis bogor sangkuriang jika terjadi permasalahan pada karyawan dalam bekerja, pemimpin tidak ceroboh dalam menangani permasalahan tersebut. Pemimpin menghadapi permasalahannya dengan baik dan berfikir secara logis dalam menemukan solusinya. Dengan demikian dapat dikatakan Lapis Bogor Sangkuriang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Dapat dikatakan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lapis Bogor Sangkuriang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arwana Nana dan Heru Andi (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pembungkusan Garam

Pengaruh Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Lapis Bogor Sangkuriang.

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat, bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan analisis deskriptif statistik rata – rata yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan rata-rata 3,50 dengan kriteria “Tinggi”. Dalam tabel distribusi frekuensi jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja sudah dapat dikatakan baik, karena didukung pada butir pernyataan MK1. “ Saya merasa dihargai atas pekerjaan saya dengan gaji yang saya terima.”. Jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden, setuju sebanyak 27 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan penghargaan dalam bentuk gaji yang layak membuat karyawan merasa di akui atas kontribusinya, dan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik. Gaji yang diterima menjadi bentuk apresiasi nyata dari perusahaan, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lapis Bogor Sangkuriang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rio Setiawan, Wahadi Santoso dan Whina Ratnawati (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kanmo Retail Group Warehouse.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Lapis Bogor Sangkuriang.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti melalui observasi, wawancara, dan kuesioner selama penelitian, maka dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari uji F. Dengan nilai Fhitung 39.136 > Ftabel 3,16. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Semakin baik gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat karena kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan, dukungan, dan inspirasi. Sementara motivasi yang tinggi mendorong karyawan bekerja lebih antusias dan produktif. Hal tersebut meningkatkan efektifitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gita Robertus dan Yuniawan Ahyar (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Utama Pekalongan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dan pembahasan yang peneliti jelaskan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Lapis Bogor Sangkuriang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lapis Bogor Sangkuriang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lapis Bogor Sangkuriang.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lapis Bogor Sangkuriang.

Saran

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun bahan pertimbangan bagi Lapis Bogor Sangkuriang. Oleh karena itu peneliti memberikan saran sebagai berikut:

Saran bagi perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, maka disarankan untuk motivasi kerja perlu ditingkatkan kepada karyawan, agar karyawan lebih terdorong dalam meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan penghargaan

seperti bonus, bingkisan kepada karyawan secara adil terhadap prestasinya dalam bekerja. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan baik dan adanya perasaan dihargai atas oleh perusahaan.

Saran bagi pemimpin hendaknya lebih meningkatkan indikator kepemimpinan transformasional pada karyawan seperti lebih banyak memotivasi karyawan, pemimpin harus menginspirasi karyawan untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan perusahaan, serta lebih bisa memperhatikan karyawan sebagai individu yang berpotensi dalam kelompok sehingga tercipta rasa kebersamaan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan objek yang berbeda serta dengan pernyataan yang berbeda. Dan juga bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan lebih banyak lagi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Arifuddin, A., L. W., Catherine, S., & Yingxiang, S. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Markcount Finance*, 1(3), 206-215.
- Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Danim, S. (2014). *Motivasi Kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta
- Edison, R., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fahrian, R. R., Harahap, P., & Saddewisasi, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi Instrinsik Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sustainable Business Journal*, 1(1), 42-55.
- Firdaus. (2022). *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan*. CV. Adanu Abimata
- Ghozali, I. (2021). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Badan Penerbit Unibersitas Diponegoro.
- Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(2), 161-170.
- Herawati. H., & Ermawati. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2).
- Insan, A. N. (2019). *Kepemimpinan Transformasional (Suatu Kejadian Empiris di Perusahaan)*. Bandung : Alfabeta
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kumala., H.R (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja*
- Laa, N. A. M., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 206-223.
- Melayu, S. P. Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Murdiyanto, A. P., & Indriyaningrum, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, 4(3), 32-44.
- Putra, K. A. P. M., & Sudibya, I. G. A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Instrinsik, dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 750-759.
- Rumondan, Astri, (2021). *Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis
- Sari, N. K., & Putra, A. Y. (2019). *Kepemimpinan dan Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Setiana, A. R & Dewi, L. S. (2022). *Monograf Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya: CV . Global Aksara Pers.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Suwandi, S., & Koerniawan, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 1(01), 10-19.
- Warella, S. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis. Wendy. (2021:6). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang : Ahli Media Press.