

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adi Murti

I Pande Putu Suryatama ⁽¹⁾
Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari ⁽²⁾
Ni Nyoman Adityarini Abiyoga Vena Swara ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238
e-mail: Suryatama287@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and work motivation on employee performance at PT. Adi Murti. This study used a quantitative approach. The population in this study was all employees of PT. Adi Murti. The research sample was determined using a total sampling technique, with 64 respondents. Data analysis techniques used in this study included validity testing, reliability testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (t-test and F-test) to determine the relationship between the independent and dependent variables. The results showed that transformational leadership has a positive and significant influence on employee performance. Work motivation also has a positive and significant influence on employee performance. The implications of this study indicate that improving the quality of transformational leadership and implementing good work discipline can increase employee job satisfaction. Therefore, organizational management is expected to pay more attention to leadership factors and consistently provide work motivation in an effort to improve employee performance at PT. Adi Murti.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Murti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adi Murti. Sampel penelitian ditentukan menggunakan Teknik total sampling, dengan jumlah responden sebanyak 64 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional dan penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen organisasi diharapkan dapat lebih memperhatikan faktor kepemimpinan dan selalu memberikan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Adi Murti.

Kata kunci: *kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja karyawan*

Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau baik kinerja karyawan, maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai dengan hasil yang optimal. Kinerja yang baik mencerminkan dedikasi, kompetensi, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah atau tidak baik, maka tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya efisiensi operasional, produktivitas yang tidak maksimal, serta hasil yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, lingkungan kerja, pelatihan, dan kesejahteraan, guna meningkatkan produktivitas dan daya saing di pasar. (Wibowo, 2024).

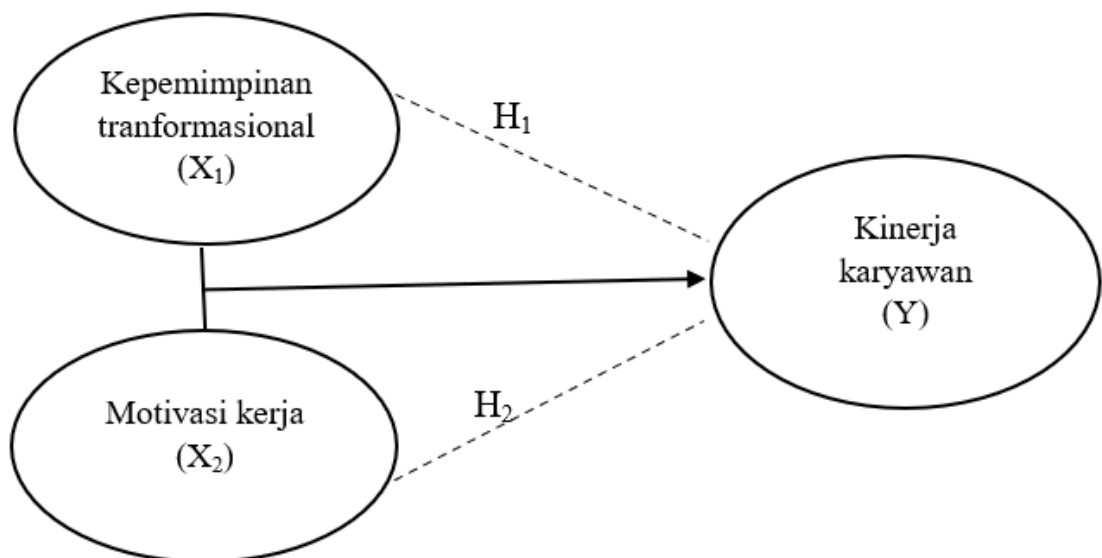
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Nugroho et al. (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana seseorang berinteraksi dengan orang lain dan membangun hubungan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi serta moral baik dari pemimpin maupun pengikutnya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hilmawan (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian Salvia & Suhana (2024). Baskoro (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada dalam diri manusia, baik dari faktor internal maupun eksternal, yang mendorong individu untuk mengembangkan potensinya secara optimal guna memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. penelitian yang dilakukan oleh Tafrizi (2020), yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, berkontribusi secara aktif dalam tim, serta lebih adaptif terhadap perubahan di lingkungan kerja.

PT. Adi Murti dari tahun 2020-2024 mengalami fluktuasi. Selama beberapa tahun ini PT. Adi Murti mengalami kesulitan dalam mencapai target. Permasalahan yang muncul dalam aspek kinerja tersebut, mungkin dipengaruhi faktor motivasi. tahun 2020-2024 realisasi pekerjaan mengalami fluktuasi. Pencapaian target pada tahun 2020 hanya mencapai 9%, di tahun 2021 mencapai 74%, di tahun 2022 mencapai 73%, di tahun 2023 mencapai 25%, dan pada tahun 2024

hanya mencapai 27%. Gaya kepemimpinan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan pendekatan terhadap karyawan tersebut. Selain itu untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dibanding dengan mereka yang tidak memiliki motivasi. Pemberian motivasi dengan tempat akan menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahaan dan kemamuan untuk bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Adi Murti yang beralamat kantor pada Jalan Plawa No.37, Sumerta Kauh, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Adi Murti, dengan jumlah karyawan 64 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan Teknik total sampling. Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 orang karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis statistik dengan bantuan perangkat lunak statistic untuk melakukan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan uraian tersebut desain penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti pada Gambar 1 berikut.



Sumber: Purwanti (2021)

Gambar 1. Kerangka Berpikir Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kariawan PT. Adi Murti.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tahap awal dalam penelitian ini dilakukan dengan pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat memberikan hasil yang akurat dan konsisten. Berdasarkan hasil analisis seluruh item dalam variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi yang signifikan dan berada di atas nilai r tabel (0,3), sehingga seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid. Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,7585, 0,707, dan 0,760, yang semuanya melebihi nilai cut-off sebesar 0,60. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga instrumen penelitian yang digunakan dapat dipercaya dan penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Berdasarkan analisis karakteristik responden di PT. Adi Murti, mayoritas responden adalah perempuan (53,1%) dengan rentang usia dominan 26-35 tahun (62,5%) dan memiliki tingkat pendidikan Sarjana dan SMA (46,9%). Data ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adi Murti didominasi oleh tenaga kerja muda dengan tingkat pendidikan yang relatif tinggi. Dalam analisis jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional, rata-rata skor total adalah 4,2, masuk dalam kategori "Baik". Skor tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa Saya menyukai pemimpin yang berwibawa dan memiliki daya tarik tersendiri (4,3), sedangkan skor terendah ada pada pernyataan Daya tarik seorang pemimpin bisa menumbuhkan semangat kerja bawahannya (4,0). Untuk variabel motivasi kerja rata-rata skor total adalah 4,3 masuk dalam kategori "Sangat Baik". Skor tertinggi terdapat pada pernyataan Pelatihan yang diberikan perusahaan adalah proses penunjang dalam melakukan pekerjaan (4,5), sedangkan skor terendah ada pada pernyataan Saya merasa nyaman dengan hubungan kerja yang terjalin antar karyawan (4,0).

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,108 ($> 0,05$), sehingga residual dalam model terdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,922 dan VIF sebesar 1,084 untuk kedua variabel bebas, yang berada dalam batas yang diperbolehkan ($\text{Tolerance} \geq 0,10$ dan $\text{VIF} \leq 10$), sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model. Sementara itu, uji heteroskedastisitas menggunakan metode Spearman's rho, nilai signifikansi (Sig.) untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas, yang berarti varian residual bersifat konstan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dengan hasil yang tidak

bias dan valid.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang di antaranya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.753	3.887		.708	.001
	Kepemimpinan Transformasional	.708	.128	.559	5.525	.000
	Motivasi Kerja	.361	.171	.213	2.105	.039

Berdasarkan Tabel 1, dinyatakan persamaan regresi $Y = 2,753 + 0,708 X_1 + 0,361 X_2$. Konstanta (2,753) menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja bernilai nol. Maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,753. Koefisien X_1 (0,708) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,708 unit, dengan asumsi variabel motivasi kerja adalah konstan. Nilai t (5,525) dan tingkat signifikansi (0,000), yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik. Koefisien X_2 (0,361) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,361 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai t (2,105) dan signifikansi (0,039) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.405	2.56383

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,424 yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mampu menjelaskan 42,4% pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sisanya, kinerja karyawan dipengaruhi 57,6% faktor lain seperti disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan faktor lain yang tidak dijelaskan oleh model.

Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung1} = 5,525$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,999$ dengan nilai Sig. = 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini membuktikan secara statistik pada taraf kepercayaan (α) = 95% kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ADI MURTI, sehingga H_1 diterima.

Pengujian kedua, diperoleh nilai $t_{hitung1} = 2,105$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,999$ dengan nilai $Sig. = 0,039$ kurang dari $0,05$. Hal ini membuktikan secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 95% motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ADI MURTI, sehingga H_2 diterima.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.392	2	147.696	22.469	.000 ^b
	Residual	400.968	61	6.573		
	Total	696.359	63			

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh $F_{hitung} = 22,469 > F_{tabel} = 3,15$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 95\%$ secara simultan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ADI MURTI, sehingga H_3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. ADI MURTI

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai $t_{hitung1}$ sebesar $5,525$ yang jauh melebihi nilai t_{tabel} sebesar $1,999$ dan nilai signifikansi ($Sig.$) sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$. Hal ini menegaskan bahwa pada taraf kepercayaan 95% , kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ADI MURTI. Artinya, semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan adanya hubungan searah, di mana peningkatan dalam kualitas kepemimpinan transformasional secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang signifikan secara statistik ini mengindikasikan bahwa hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan, melainkan merupakan efek nyata dari penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, hipotesis (H_1) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Kade Rachmawati (2023), I Nyoman Resa Andika (2024), Yunita Pratiwi (2021) dan Rizki Waladun Khorri (2024) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ADI MURTI.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai $t_{hitung1}$ sebesar $2,105$ yang jauh melebihi nilai t_{tabel} sebesar $1,999$ dan nilai signifikansi ($Sig.$) sebesar $0,039$ yang lebih kecil dari $0,05$. Hal ini menegaskan bahwa pada taraf kepercayaan 95% , motivasi kerja memiliki pengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ADI MURTI. Artinya, semakin baik motivasi kerja yang di berikan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan adanya hubungan searah, di mana peningkatan dalam memberikan motivasi terhadap karyawan secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang signifikan secara statistik ini mengindikasikan bahwa hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan, melainkan merupakan efek nyata dari penerapan memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Oleh karena itu, hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susilo Aji Nugroho (2024) dan Breyan Adi Gunawan (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Murti. Kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi yang lebih rendah dari batas yang ditetapkan, menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan model kepemimpinan ini, semakin tinggi juga kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana tingkat motivasi yang tinggi secara signifikan terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, kombinasi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Adi Murti, manajemen perlu memperkuat penerapan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Dalam praktiknya, pemimpin dapat lebih sering memberikan inspirasi, visi yang jelas, serta penghargaan kepada pegawai yang mencapai target, sementara motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan cara saling memberi support satu sama lain baik antara karyawan ataupun atasan dengan karyawan.

Daftar Pustaka

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Aji Nugroho, S., & Santosa, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1631–1638.
- Azizil Bana. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3*

No.1

- Ade Putri Atmajaya Parada, & Jauhar Arifin. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Universal Tekno Reksajaya Site Adaro Di Kabupaten Balangan. *JAPB*, 6(2), 1424–1437. Retrieved from <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/903>
- Ari Cahyani Ni Luh. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPD Bali Cabang Renon. Vol. 3 No. 3 (2022): Values. <https://e-journal.unmas.ac.id/>
- Andry R. S., & Yunianto, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 7(2), 1499–1510. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1559>
- Baskoro, D. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Oktias Brasserie & Resto–Cibinong. *Journal Fame: Journal Food And Beverage, Product And Services, Accomodation Industry, Entertainment Services*, 4(2).
- Bass, Bearnard M & Ronald E Riggio. (2021). *Transformational Leadership Second Edition*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers
- Budi Satria .(2021). Peran Kepemimpinan Trasformasional dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Cahya Abadi.
- Edison, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fadilah, M. A. ., Edward, E., & Wilian, R. . (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(1), 34–46. <https://doi.org/10.22437/jdm.v11i1.26504>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2020). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawann dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*.
- Hilmawan, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Multi Pratama Azalea, Kragilan, Banten). *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 5(1), 1-8.
- Indahingwati, A. & Nugroho, N.E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.

-
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Lensufiie, Tikno. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Erlangga.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Kasmir. (2020). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta;Kencana.
- Kristiawan, M., & Tobari. (2021). *The Influence of Principal's Leadership and School's Climate on The Work Productivity of Vocational Pharmacy Teachers in Indonesia*. *International Journal of Educational Review* 3(1), 63-76.
- Muhammad Alief Ramadhani, & Nurul Indawati. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. July 2021 *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(3):1101-1112 DOI: 10.26740/jim.v9n3. p1101-1112. License CC BY-NC 4.0
- Nugroho Arif. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Instruktur PT. United Tractors Tbk. Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)* Vol. 8, No. 1, Januari 2022 p-ISSN : 2442-9511, e-2656-5862.
- Northouse, Peter G. (2022). *Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Edisi Keenam. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior 18th Edition*. In Pearson Education Limited.
- Robin Subowo. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kariawan Pada PT Multi Artistikacitra. *AGORA* Vol.3, No.1.
- Rian Aji Behterah Surya. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Surya jaya Makmur. *Jurnal Ecobisnis* Vol.6.
- Rachmawati K., I. A. K. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN KESIAPAN UNTUK BERUBAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN COLLECTION PT. BANK BTN KC SOLO DI MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Kelola: Jurnal Ilmu Sosial*, 6(1), 29-41. <https://doi.org/10.54783/jk.v6i1.667>
- Rai Yunita Pratiwi. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasionl Terhadap Kinerja karyawan Denagn Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Sisterfields Café Seminyak. <https://ejournal.unhi.ac.id/>.
- Rizqi Waladun Khoiri, & Wawan Prahawan. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Central Cipta Abadi). *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan*
-

Kewirausahaan, 2(3), 240–250. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i3.950>

- Resa Adhika, I Nyoman. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerjadan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud Nugraha Dewata Denpasar. *Widya Amerta Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi*, Vol. 11 No. 1 Maret 2024. P-ISSN 2406-7792 E-ISSN 2623-2367
- Sulastri, S., Nurkolis, N., & Kusumaningsih, W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Digitalisasi Pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 5(1), 329-337.
- Sudiro. (2020). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia.
- Sudiarso, S. (2022). *The Effect of Transformational Leadership, Competence and Work Environment on Employee Performance of Pt Waskita Karya (Persero) Tbk in Becakayu 2a Ujung Project*. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 535-546.
- Sutrisno, E. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: KENCANA.
- Suwatno & Priansa, D. (2023). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.