

G E M A

Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi

Laman Jurnal: jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index
 ISSN : 2086-9592 (p) , 2721-5490 (e)



Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu

A.K. Yohanson *, Lukmanul Hakim

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Lampung
 *email: akayohanson@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Artikel History: Received: May 25, 2021 Revised: July 29, 2021 Published: July 31, 2021</p> <p>Keywords: Work Motivation, Transformational Leadership, Performance</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine how much correlation work motivation and transformational leadership have on the Performance of Multi Mart Pringsewu Minimarket Employees. This type of research used in this study is quantitative. The data collection method used is field research. The sampling method in this study uses saturated sampling, where the total population in this study is all employees of Multi Mart Pringsewu Minimarket as many as 40 respondents. Methods of data analysis using multiple linear regression, T test, and F test. The test results is work motivation have correlation partially the performance of Multi Mart Pringsewu Minimarket Employees. Transformational leadership partially correlation the performance of Multi Mart Pringsewu Minimarket Employees. Where as the F Test shows that work motivation and transformational leadership simultaneously influence the Performance of Multi Mart Pringsewu Minimarket Employees.</i></p>
INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel: Diterima: 25 Mei 2021 Direvisi: 29 Juli 2021 Dipublikasikan: 31 Juli 2021</p> <p>Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja.</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan <i>sampling</i> jenuh yaitu sebanyak 40 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F. Hasil Pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu. Sedangkan pada Uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu.</p>

PENDAHULUAN

Organisasi baik yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan tersebut tentu dibutuhkan karyawan dan pemimpin yang berkompeten, karyawan yang memiliki motivasi kerja, juga pemimpin yang mampu memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya, hal tersebut merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawannya melalui peran pemimpin yang bagus untuk memimpikan perusahaan tersebut, sebaliknya jika kinerja di perusahaan belum baik maka dampaknya akan memperhambat tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yang telah ditetapkan sejak awal. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Rivai (2015) mendefinisikan kinerja sebagai suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh Minimarket Multi Mart Pringsewu itu sendiri. Adapun penilaian tersebut meliputi penilaian kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan perusahaan ke perbajian, pelayanan terhadap konsumen dan pelanggan perusahaan, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan, serta kedisiplinan pada absensi karyawan, komunikasi atau kerja sama antara karyawan dalam perbajian untuk mempermudah pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berikut ini penilaian kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu selama tahun 2018 dan 2019:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu pada Tahun 2019

Skor Nilai	Kriteria	Tahun 2019	
		Jumlah	Presentase
5	Sangat Baik	4	10%
4	Baik	12	30%
3	Cukup	10	25%
2	Buruk	14	35%
1	Sangat Buruk	0	0%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat adanya penurunan kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu. Kinerja karyawan pada tahun 2019 masih dianggap belum bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini akan berdampak pada tujuan perusahaan.

Minimarket Multi Mart Pringsewu menuntut karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salahsatunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. (Hasibuan, 2016). Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, artinya secara tidak langsung motivasi kerja dapat mendorong kerja karyawan lebih maksimal, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Selain motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah peran pemimpin. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional memainkan peranan penting bagi perusahaan. Menurut Danim (2015) Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target, pada Minimarket Multi Mart Pringsewu kepemimpinan transformasional sudah diterapkan tetapi belum maksimal. Berdasarkan hasil data prasurvey dapat dilihat bahwa Indikasi yang terkait dalam permasalahan tersebut adalah masih kurangnya pemimpin dalam membantu memecahkan permasalahan yang ada dalam perusahaan, kurang memberikan arahan dalam melakukan tugas, perhatian yang kurang oleh pemimpin dalam hal memperlakukan karyawan secara individual, melatih, dan menasehati. Hal ini disebabkan karena kesibukan pemimpin dengan urusan perusahaan dengan waktu yang cukup lama, maka waktu yang digunakan untuk memberikan motivasi, perhatian, dan pembinaan kerja menjadi kurang.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, dapat dikatakan bahwa ada keterkaitan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Multi Mart Pringsewu. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk tujuan tertentu. Peneliti ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilakukan di Minimarket Multi Mart Pringsewu yang beralamat di Jl. Jend. A. Yani Sidoharjo, Kec. Pringsewu, Kab. Pringsewu, Prov. Lampung. Sedangkan waktu dalam penelitian ini yaitu dari bulan Oktober 2019 sampai Februari 2020.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Jadi dengan demikian populasi yang akan digunakan peneliti adalah seluruh karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu sebanyak 40 karyawan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh (Sampel Sensus). Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10- 15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Adapun sampel yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah 40 karyawan.

Definisi Operasional

Motivasi (X1) dalam penelitian ini adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna

mencapai tujuan. Adapun indikator pengukuran motivasi kerja berdasarkan teori Edison, dkk (2018) adalah sebagai berikut : 1) Kebutuhan Fisiologis, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan untuk disukai, 4) Kebutuhan harga diri, dan 5) Kebutuhan pengembangan diri.

Kepemimpinan transformasional (X2) dalam penelitian ini adalah pemimpin yang memperjelas peran, tugas, tujuan perusahaan dan mempengaruhi pengikutnya melampaui kepentingan diri mereka sendiri, memenuhi kebutuhan pengikutnya ketingkat yang lebih tinggi. Adapun indikator pengukuran motivasi berdasarkan teori Avolio (2016), adalah sebagai berikut : 1) *Idealized Influence* (Pengaruh Idealisme), 2) *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional), 3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), dan 4) *Individual Consideration* (Perhatian Individual).

Kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini diartikan sebagai tugas, karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja untuk menunjukkan tingkat kinerjanya dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Adapun indikator pengukuran kinerja berdasarkan teori Edison, dkk (2018) adalah sebagai berikut : 1) Target, 2) Kualitas, 3) Waktu, dan 4) Taat Asas.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara

Menurut Anwar Sanusi (2017) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Wawancara dilakukan kepada Manajer Personalia Minimarket Multi Mart Pringsewu yaitu Bpk. Ari Retno S dan beberapa karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu.

Kuesioner

Menurut Anwar Sanusi (2017), kuesioner data yang sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat dahulu. Dalam hal ini respondennya adalah karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu. Skala yang digunakan untuk menjawab bagian pertanyaan penelitian ini adalah menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2017), “Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor”. Adapun skala Likert dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Skala Likert dalam Kuesioner

Jawaban	Nilai
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
KS = Kurang Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

Teknik Analisis Data

Regresi Linier Sederhana

Menurut Anwar Sanusi (2017) regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1), dan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu (Y) digunakan metode statistik regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 21.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan dengan menguji signifikan apakah setiap variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara persial.

Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil F hitung dan F tabel. Uji F : Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Minimarket Multi Mart Pringsewu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis data dilakukan dengan beberapa tahap pengujian diantaranya adalah uji instrumen dengan uji validitas, dan uji reliabilitas, juga uji prasyarat analisis data dengan uji linieritas, uji multikolinieritas, serta analisis data menggunakan uji regresi berganda yang termasuk didalamnya adalah uji statistik T, dan uji statistik F. Adapun hasil uji yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Uji validitas instrumen menunjukkan bahwa keseluruhan butir kuesioner dari variabel X1, X2, dan variabel Y adalah valid.

2. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan berstatus reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,600$ dengan masing-masing nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,813, variabel motivasikerja (X2) sebesar 0,701 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,789. Dan dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument karena semua nilai yang didapatkan memiliki rata-rata reliabilitas tinggi.
3. Uji linieritas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (X1Y) menunjukkan bahwa nilai $0,964 >$ dari alpha (0,05) atau nilai F hitung $0,400 <$ dari F tabel yaitu 2,13 . Dengan demikian maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. Pada variabel kepemimpinan transformasional (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai $0,097 >$ dari alpha (0,05) atau nilai F hitung $1,899 <$ dari F tabel yaitu 2,27. Dengan demikian maka $Sig. >$ alpha dan F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima yang menyatakan variabel berbentuk linier.
4. Uji multikolinieritas yang dilakukan ialah nilai VIF pada variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar $1,001 \leq 10$ atau nilai *collinierrity tolerance* sebesar $0,999 > 0,1$, untuk Kepemimpinan Transformasional (X2) nilai VIF sebesar $1,001 \leq 10$ atau nilai *collinierrity tolerance* sebesar $0,999 > 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dari data keseluruhan variabel indenpenden yang di peroleh dari jawaban kuisoner yang disebarkan kepada 40 karyawan dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

Sedangkan hasil uji regresi berganda yang dilakukan dengan uji statistik t, uji statistik F dapat dilihat pada uraian berikut :

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui uji parsial antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dari rincian pernyataan diantaranya indikator (kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengembangan diri). Bisa dikatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji parsial menunjukkan t hitung $(2,554) >$ t tabel $(1,685)$.

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Selanjutnya uji parsial antara kepemimpinan tranformasional (X2) dengan kinerja karyaan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dari rincian pernyataan diantaranya indikator (*idealized influence* (pengaruh idealisme), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), *individual consideration* (perhatian individual).

Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji parsial menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,062) > t_{tabel} (1,685)$

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Pada tahap terakhir hasil uji simultan antara motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji F dapat dikatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melihat hasil perhitungan didapatkan nilai $F_{hitung} (5,531) > \text{Nilai } F_{tabel} (3,24)$ dengan tingkat Sig 0,008. Artinya, variabel motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Minimarket Multi Mart Pringsewu.

Pembahasan Hasil Penelitian

Melihat dari hasil uji F didapatkan F hitung sebesar $5,531 > 3,24$ Sedangkan probabilitas $0,008 < \alpha (0,05)$ Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima artinya antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Minimarket Multi Mart Pringsewu. Hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja menjadikan kinerja menjadi lebih baik pada Minimarket Multi Mart Pringsewu. Motivasi Kerja yang diterapkan terkait dengan kebutuhan akan status seperti melanjutkan kependidikan yang lebih tinggi, kebutuhan keamanan seperti adanya asuransi atau tunjangan kesehatan yang diberikan, kebutuhan akan afiliasi seperti adanya kenyamanan dalam kerjasama tim/keompok. Kebutuhan akan berprestasi seperti mendapatkan penghargaan dalam mencapai target perusahaan dan kebutuhan akan kekuasaan seperti perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan semakin tinggi. Hal tersebut didukung dengan teori tentang Motivasi kerja. Menurut Robbins dalam Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.

Selain motivasi kerja penerapan kepemimpinan transformasional yang baik terkait dengan pengaruh idealisme, motivasi inspirasional. Stimulasi intelektual, konsiderasi individual yang ditunjukkan oleh pimpinan kepada karyawannya. Hal tersebut didukung dengan teori tentang kepemimpinan transformasional. Menurut Danim (2015) Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai

dengan target capaian yang telah ditetapkan. Dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh Antara motivasi kerja dan kepemimpinan.

Transformasional terhadap kinerja karyawan di Minimarket Multi Mart Pringsewu. Hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional menjadi pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Minimarket Multi Mart Pringsewu. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian Tania (2017) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Hidayat dan Ilyas (2019) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Minimarket Multi Mart Pringsewu maka dapat di tarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Minimarket Multi Mart Pringsewu, Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Minimarket Multi Mart Pringsewu, dan Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Minimarket Multi Mart Pringsewu. Pada penelitian ini peneliti menggunakan indikator yang berkaitan dengan sumber daya manusia, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja. demi kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi peneliti yang akan datang menggunakan indikator lainnya antara lain. kepemimpinan transaksional, kompensasi, disiplin kerja dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. M. (2016). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Danim. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Emron Edison, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, F. dan Ilyas, Y. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nindomarco Prismatama Cabang Bogor 2*. Vol. 1. No.1. ISSN: 2656-6923
- Judge, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tania, Y. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting*.