



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 9644-9654

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

Nisa Sri Mauliana Purnama^{1✉}, Danny Ramdani²

Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: nisasrimaulianapurnama06@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia akan berdampak pada kualitas kinerja dari karyawan. Kepemimpinan transformasional yang tepat serta motivasi kerja tinggi yang dimiliki karyawan tentu akan berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empirik, menjelaskan fenomena, serta membuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.XYZ. Penelitian dilakukan pada 149 responden karyawan PT. XYZ dengan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sedangkan teknik analisis yang digunakan yaitu teknik skala likert dan analisis jalur dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat korelasi antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja 0,420, artinya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja memiliki hubungan dengan kriteria sedang. Hasil uji hipotesis secara parsial variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Kemudian variabel Motivasi Kerja signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh simultan antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ sebesar 42,7% sementara 57,3% dipengaruhi oleh variabel yang belum diteliti.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

Human resource development will have an impact on the performance quality of employees. Appropriate transformational leadership and high work motivation possessed by employees will certainly have a positive impact on the resulting performance. This study aims to obtain empirical evidence, explain phenomena, and make conclusions regarding the influence of Transformational Leadership and Work Motivation variables on Employee Performance at PT. XYZ. The research was conducted on 149 employees of PT. XYZ with saturated sampling technique. The method used in this study is a quantitative method using a descriptive and verification approach. While the analysis technique used is the Likert scale technique and path analysis using SPSS version 26. The results of the study prove that there is a correlation between Transformational Leadership and Work Motivation of 0.420, meaning that Transformational Leadership and Work Motivation have a relationship with moderate criteria. The results of hypothesis testing partially Transformational Leadership variables have a significant effect on Employee Performance variables. Then the variable Work Motivation is significant to the Employee Performance variable. There is a simultaneous influence between Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance at PT. XYZ is 42.7% while 57,3% is influenced by variables that have not been studied.

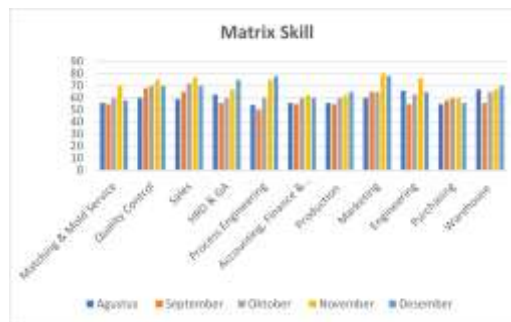
Keyword: *Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Manusia dalam kehidupannya selalu berkelompok inilah yang disebut organisasi didalam masyarakat, sebuah organisasi tentu saja harus diprakarsai oleh seorang pemimpin (Schein, 2019), Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan individu dan tujuan organisasi tidak akan searah. Kepemimpinan transformasional berguna untuk menciptakan suasana yang menginspirasi karyawan dan kemudian memperjuangkan kepentingan organisasinya (Siagian P, 2022). kepemimpinan berperan penting dalam memotivasi karyawan, serta motivasi kerja karyawan berdampak pada kinerja karyawan (John dan Gregory, 2019) Untuk mencapai kinerja yang baik maka sumber daya manusia dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, motivasi, disiplin, semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja pada perusahaan tersebut baik yang nantinya akan berdampak pada kinerja perusahaan yang juga meningkat, dan pada akhirnya tujuan perusahaan itu meningkat (Zameer et al, 2019)

PT. XYZ merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang pelayanan *mold repair*, yang mendukung perusahaan industri otomotif yang mengalami permasalahan dengan pengoperasian proses produksi otomotif. saat ini perusahaan menghadapi banyak keluhan (*compalins*) dari para konsumennya dikarenakan keterlambatan dalam penyerahan barang (*no on time delivery*) disebabkan adanya beberapa pesanan barang yang tidak sesuai

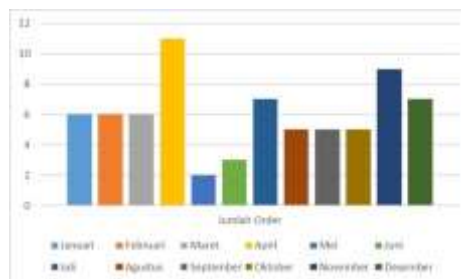
dengan permintaan sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini disinyalir karena kinerja karyawan yang kurang optimal dapat dilihat pada matrix skill dibawah ini :



Gambar 1. 1 Matrix Skill PT. XYZ

Sumber : HRD PT. XYZ

Dari Gambar 1.1. dapat dijelaskan capaian penilaian rata-rata *performance* semua divisi, yang sekaligus menjadi penilaian *performance* PT.SHI sebesar : 63,4 % , adapun nilai capaian *performance* tertinggi diperoleh sebesar : 69,6.% oleh Divisi *Marketing* dan nilai capaian terendah sebesar : 58,6% oleh Divisi *Accounting* dan *Purchasing*. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja *Marketing* sudah bagus namun proses penyelesaian *order* di internal perusahaan yang kurang lancar, ini yang menyebabkan keterlambatan dalam penyerahan produk ke konsumen dan perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen perusahaan. Hal ini juga berpengaruh terhadap order yang diterima perusahaan hal ini dapat lihat pada gambar 1.2 berikut :



Gambar 1. 2 .Rekapitulasi Jumlah Order

Sumber : HRD PT. XYZ

Berdasarkan Gambar 1.2. terlihat order yang diterima perusahaan setiap bulanya selama tahun 2022 mengalami fluktuasi, dengan rata-rata order yang diterima PT.XYZ sebanyak 60,83% dari yang ditargetkan. Hal ini diartikan bahwa pencapaian target perolehan PT.XYZ yang diharapkan masih belum optimal dan perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan data-data dan fenomena masalah yang dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan mengambil judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.XYZ".

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian, Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 149 karyawan. Dalam penelitian ini teknik sampling atau perhitungan jumlah sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Peneliti menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner berbentuk pernyataan dengan skala Likert, dengan lima opsi jawaban untuk setiap aspek pernyataan. Analisis regresi linear berganda dilakukan menggunakan SPSS 26 untuk Windows. untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi signifikan antara masing-masing indikator dan total skor setiap variabel, dan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, yaitu 0,161. Jadi dapat disimpulkan semua pertanyaan valid.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha untuk variabel tersebut lebih besar dari nilai pembanding 0,06. Sehingga item-item yang berkaitan dengan masing-masing variabel dapat digunakan sebagai ukuran.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Nilai signifikansi 0,055 lebih besar dari 0,05, berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan teknik Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov. Oleh karena itu, model penelitian telah didistribusikan secara normal, sehingga dapat digunakan selama penelitian.

Uji Korelasi antara Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Motivasi Kerja (X2)

Tabel 1. 1 Hasil Uji Korelasi Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Motivasi Kerja (X2)

		Correlations	
		Kepemimpinan Transformatif	Motivasi
Kepemimpinan Transformatif	Pearson Correlation	1	,420**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	149	149
Motivasi	Pearson Correlation	,420**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	149	149

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan SPSS 26, 2023

Dari hasil analisis diperoleh besaran koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) dapat dinilai sebesar 0,420 dengan nilai sig 0,000 > 0,005 demikian kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki korelasi dan tingkat hubungan yang sedang.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 1. 2 Tabel Koefisien Jalur

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,939	4,929		-2,016	,046
	Kepemimpinan Transformatif	,555	,128	,299	4,331	,000
	Motivasi Kerja	,585	,086	,470	6,814	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan SPSS 26, 2023

- Koefisien Jalur Variabel Kepemimpinan Transformatif (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi maka diketahui pengaruh langsung oleh variabel kompensasi sebesar 0,0894 atau 8,9%.. Adapun pengaruh

langsung dan tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X1 ke Y

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh Langsung ke Y	0,299 ²	0,089
	Pengaruh Tidak Langsung ke Y	0,299 x 0,470 x 0,420	0,059
Total Pengaruh			0,1

Sumber: Kajian Peneliti, 2023

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,1 atau 10%.

2. Koefisien Jalur Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi maka diketahui pengaruh langsung oleh variabel motivasi sebesar 0,2209 atau 22,09%. Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 4 Koefisien Jalur Antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Motivasi Kerja	Pengaruh Langsung ke Y	0,470 ²	0,220
	Pengaruh Tidak Langsung ke Y	0,299 x 0,470 x 0,420	0,059
Total Pengaruh			0,279

Sumber: Kajian Peneliti, 2023

Pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,279 atau 27,9%.

3. Koefisien Jalur Lain (ϵ)

Tabel 1. 5 Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,654 ^a	,428	,420	5,95459
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional				

$$p \epsilon = \sqrt{1 - r^2}$$

$$p \epsilon = \sqrt{1 - 0,428^2} = 0,183$$

4. Koefisien Jalur Variabel Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.6 Koefisien Jalur Antara Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sub Total Pengaruh
			X1	X2	
Kepemimpinan Transformatif ke Y	Nilai X1	0,089	0,059	0,148
Motivasi Kerja ke Y	Nilai X2	0,220	0,059	0,279
Total Pengaruh					0,427
Pengaruh Variabel lain					0,183

Sumber: Kajian Peneliti, 2023

Total pengaruh yang disebabkan kepemimpinan transformatif (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 0,427 atau 42,7% sedangkan variabel lain yang mempengaruhi sebesar 0,183 atau 18,3%. Adapun persamaan jalurnya sebagai berikut :

$$Y = 0,148 X_1 + 0,279 X_2 + 0,183$$

Uji Hipotesis

- Pengujian Korelasi Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Motivasi Kerja (X2)

$H_0 = r_{x_1x_2} = 0$: Tidak Terdapat Korelasi antara Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja

$H_1 = r_{x_1x_2} \neq 0$: Terdapat Korelasi antara Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja
- Pengaruh Parsial Kepemimpinan Transformatif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0 = \beta_{YX_1} = 0$: Tidak Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 = \beta_{YX_1} \neq 0$: Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (X2)
 $H_0 = \rho_{YX_2} = 0$: Tidak Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
 $H_2 = \rho_{YX_2} \neq 0$: Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 $H_0 = \rho_{x_1, x_2, y} = 0$: Tidak Terdapat Pengaruh Simultan Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 $H_0 = \rho_{x_1, x_2, y} \neq 0$: Terdapat Pengaruh Simultan Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji T Parsial

1. Nilai t hitung (5,61) > t tabel (1,655). Maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya H_1 diterima yaitu ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2).
2. H_0 ditolak ketika dari nilai sebesar Sig. (0.000) < (0,05) dan t hitung (4,331) > t tabel (1,655). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kinerja karyawan (Y) secara parsial dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional (X1).
3. H_0 ditolak dari nilai Sig. (0,000) < (0,05) dan t hitung (6,814) > t tabel (1,655). Dengan demikian maka dapat dikatakan kinerja karyawan (Y) secara parsial dipengaruhi oleh motivasi kerja (X2).

Hasil Uji F Simultan

1. nilai Sig (0,000) < (0,05) dan f hitung (54.648) > f tabel (3,06). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Secara Parsial Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh parsial kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,089 atau 8,9 %. Pada perhitungan hasil pengujian hipotesis pada sub bab sebelumnya didapat t hitung (4,331) > t tabel (1,655) atau sig. (0.000) < (0,05). Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin baik juga kinerja karyawan yang dihasilkan.

2. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh parsial motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,220 atau 22%. Pada perhitungan hasil pengujian hipotesis pada sub bab sebelumnya didapat t hitung (6,814) > t tabel (1,655) atau sig. (0.000) < (0,05). Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin baik motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan yang dihasilkan.

Karena motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 0,220 atau 22% lebih besar dibandingkan pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,089 atau 8,9%. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X2) lebih besar dan dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dibandingkan variabel kepemimpinan transformasional (X1).

3. Pengaruh Simultan Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,427 atau 42,7% dengan kriteria uji sig. (0,000 < α (0,05) dan f hitung (54.648) > f tabel (3,06) maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 42,7% sedangkan sisanya 57,3% merupakan kontribusi dari variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bersama-sama berkontribusi secara simultan.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan Transformasional secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.XYZ.
2. Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.XYZ.
3. Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja sama – sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Putra, K. A. P. M., & Sudibya, I. G. A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- 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.
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69-80.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pd. Pembangunan kota binjai). *Jurnal Manajemen*, 1(2), 63-72.
- BK, M. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 3(02).
- Utarayana, I. G., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Aldrich, F., AriKadi, D. C., & Setiawan, H. (2022, October). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEUBEL KARYA ABADI DI KEBONSARI KAB. MADIUN. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54-63.
- Tamrin, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (PERSERO) UP3 Makassar Selatan Makassar. *Economics Bosowa*, 7(001), 32-44.
- Ilyas, Y., & Novianti, N. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nindomarco Prismatama Cabang Bogor 2. *Economicus*, 13(2), 124-134.

- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The effects analysis of transformational leadership, work motivation and compensation on employee performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(3), 1606-1617
- Malik, N., & Mohyi, A. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Performance through Employee Satisfaction. *Business Innovation Management and Entrepreneurship Journal (BIMANTARA)*, 1(02), 83-98.
- Lasiny, D. A., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2021). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(6).
- Jintar, C. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(1), 4727-4730.
- Yuritanto, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2)UP3