YOS SOEDARSO ECONOMICS JOURNAL (YEJ)
ISSN 2684-9720
Volume 5 Number 3, Desember 2023
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA HOTEL YUSRO JOMBANG)

Deni Widyo Prasetyo [(1)]
STIE PGRI Dewantara Jombang, Indonesia; deni.stiedw@gmail.com

Ratna Dwi Jayanti [(2)]
STIE PGRI Dewantara Jombang, Indonesia

Joko Muji Subagyo [(3)]
STIE PGRI Dewantara Jombang, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to explain the effect of transformational leadership style and work motivation on employee performance at Hotel Yusro Jombang. Data collection was carried out by distributing questionnaires, interviews, observations, and documentation. This research is a type of causal associative research that uses a quantitative approach. The population used is 47 employees of Hotel Yusro Jombang with contract status and permanent status. The sampling technique uses a saturated sample technique. The data analysis method used is validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, classic assumption test, and hypothesis testing through t test and coefficient of determination (R2) with the help of SPSS version 21. Based on the results of this study, it is shown that transformational leadership style has a significant effect on employee performance, while work motivation has no significant effect on employee performance.

Keywords: *Transformational Leadership Style; Work Motivation; Employee Performance.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Yusro Jombang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu 47 karyawan Hotel Yusro Jombang yang berstatus kontrak dan tetap. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis melalui uji t dan koefisiensi determinasi (R2) dengan bantuan SPSS versi 21. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

ISSN 2684-9720
Volume 5 Number 3, Desember 2023
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam organisasi, baik itu organisasi kecil atau besar, organisasi yang berorientasi profit maupun tidak. Sumber daya manusia dianggap sebagai faktor kunci dalam pengembangan organisasi Sumber Daya Manusia biasa disebut dengan karyawan/pegawai menjadiaspek yang sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan menjadi aspek yang dominan dalam sebuah organisasi karena karyawan memiliki kontribusi utama bagi keberlangsungan organisasi tersebut. Kontribusi yang diberikan yaitu berupa kinerja. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja individu dalam mengelola tugas-tugas yang diberikan, yangbergantung pada kemampuan, dedikasi, dan waktu yang tersedia (Hasibuan, 2016).

Kinerja karyawan yang tinggi tentu tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan (Kasmir, 2019). Adapun dalam menjalankan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang sesuai akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dalam hal ini, Bass (1985) mengusulkan bahwa untuk mencapai kinerja pengikut melebihi batas biasanya, kepemimpinan harus transformasional. Selain gaya kepemimpinan transformasional, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja (Kasmir,2019). Motivasi kerja adalah keadaan atau kekuatan yang menggerakkan karyawan itu sendiri dengan terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. (Mangkunegara, 2017).

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan kinerja menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Heru Cahyono (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Catur Widayati, dkk. (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya temuan hasil penelitian terdahulu diatas yang inkonsisten, serta studi awal yang dilakukan oleh peneliti dari data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat (BPS) yang mencatat penghunian kamar hotel klasifikasi bintang di Indonesia, yaitu pada Januari 2023 mencapai 44,86% atau naik 2,43% dibandingkan capaian pada Januari 2022. Dari datatersebut artinya saat ini sektor perhotelan tengah pengalami peningkatan yang signifikan pasca pandemi Covid 19. Dalam hal ini, perlu menjadi perhatian terkait faktor-faktor kinerja karyawan yang menjadi pendukung peningkatan penghunian hotel berbintang. Peneliti memilih melakukan penelitian di salah satu hotel berbintangdi Jombang, yaitu Hotel Yusro Jombang.

Hotel Yusro merupakan salah satu hotel berbintang 3 yang terletak di Jl. Soekarno

– Hatta No. 25, Nglungge, Keplasari, Kec. Peterongan, Kab. Jombang. Hotel ini memiliki ciri khas berbeda yaitu pada konsep design dan interior yang unik serta manajemennya, Hotel Yusro merupakan satu-satunya hotel di Jombang yang didirikan dengan basic pesantren yang sangat terlihat dari gaya pemimimpinannya. Hotel Yusro memiliki karyawan berjumlah 47 orang dengan sistem kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap. Setiap 6 bulan sekali, Hotel Yusro Jombang selalu melakukan penilaian kinerja terhadap masing-masing karyawannya dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kinerja yang dimiliki. Pa da karyawan kontrak, penilaian kinerjatersebut dilakukan sebelum masa kontrak habis sebagai bahan pertimbangan pemutusan atau perpanjangan kontrak kerja.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut di atas serta adanya hasil penelitian yang inkonsisten, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Yusro Jombang)”.

YOS SOEDARSO ECONOMICS JOURNAL (YEJ)
ISSN 2684-9720
Volume 5 Number 3, Desember 2023
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

RUMUSAN MASALAH

Adapun yang menjadi rumusan masalah yaitu :

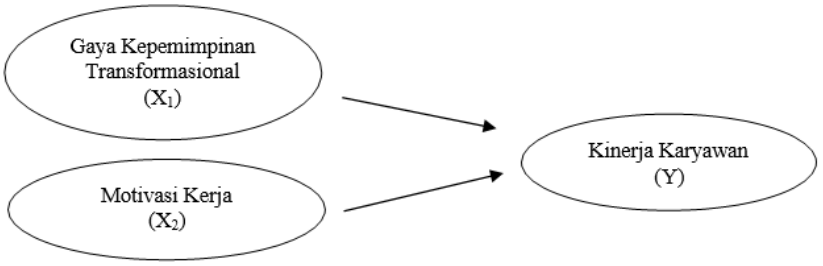
1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Yusro Jombang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Yusro Jombang?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Yusro Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Yusro Jombang.

HIPOTESIS



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan terhadap peneliti terdahulu, maka dirumuskan dua hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruhpositif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Diduga Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen (variabel terikat), gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen (variabel bebas). Objek yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan tetap dan kontrak Hotel Yusro Jombang, sebanyak 47 karyawan. Adapun metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dokumentasi, serta membuat kuisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi. Hasil dari kuisioner selanjutnya akan dilakukan pengujian melalui beberapa uji dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.

YOS SOEDARSO ECONOMICS JOURNAL (YEJ)
ISSN 2684-9720
Volume 5 Number 3, Desember 2023
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,63546353
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,088
	Negative	-,094
Kolmogorov-Smirnov Z		,647
Asymp. Sig. (2-tailed)		,797

a. Test distribution is Normal
b. Calculated from data.
Sumber Data : Data SPSS (diolah), 2023

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,797 > 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

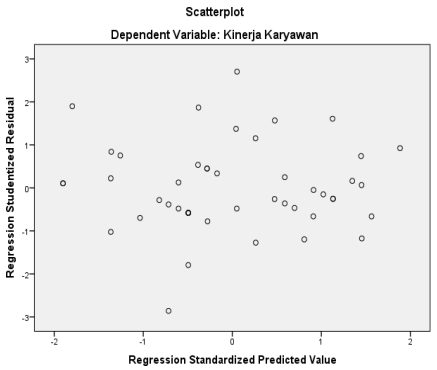
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,290	3,059		2,383	,022		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,326	,060	,611	5,406	,000	,960	1,042
	Motivasi Kerja	,165	,096	,195	1,727	,091	,960	1,042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber Data : Data SPSS (diolah), 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel lebih kecil dari 10 (VIF variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja 1,042 < 10) dan nilai tolerance dari semua variabel lebih besar dari 0,1 (nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja 0,960 > 0,1). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

ISSN 2684-9720
Volume 5 Number 3, Desember 2023
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik pada grafik scatterplot tidak membentuk pola dan menyebar disekitar angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,678[a]	,460	,435	1,672	2,030

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber Data : Data SPSS (diolah), 2023

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai Durbin-Watson adalah 2,030 , batas atas (dU) sebesar 1,4435 dan batas bawah (dL) sebesar 1,6204 yang di dapat dari jumlah sampel (n=47) dan jumlah variabel bebas (k=2). Adapun hasil menunjukkan bahwa dw (2,030) > dU (1,4435) dan 4-dw (4-2,030 =1,970) > dU (1,14435), serta dU (1,4435) < dw (2,030) < 4-dU (4 - 1,4435 =2,5565). Maka dapat disimpulkan bahwa H0 tidak terjadi autokorelasipositif atau negatif atau tidak terjadi autokorelasi.

YOS SOEDARSO ECONOMICS JOURNAL (YEJ)
ISSN 2684-9720
Volume 5 Number 3, Desember 2023
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,290	3,059		2,383	,022
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,326	,060	,611	5,406	,000
	Motivasi Kerja	,165	,096	,195	1,727	,091

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data SPSS (diolah), 2023

Berdasarkan hasil analisis linier berganda pada tabel 4.9 diketahui bahwa : Y = 7,290 + 0,326 X1 + 0,165 X2. Adapun persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Nilai 0,326 pada variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah positif, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pegaruh yang positif terhadap kineja karyawan. Dengan kata lain semakin baik gaya kepemimpinan transformasional dijalankan makan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2) Nilai 0,165 pada variabel motivasi kerja adalah positif, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja maka akan berdampak semakin tinggi pula kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 5. Data Hasil Uji t

Variabel Independen	t_{hitung}	Sig	t_{tabel}
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	5,406	0,000	2,051
Motivasi Kerja	1,727	0,091	

Sumber Data : Data SPSS (diolah), 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap KinerjaKaryawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.10 diperoleh nilaithitung sebesar 5,406 dan nilai signifikansi 0,000, yang nilai nilai signifikansi < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini juga berarti H1 diterima.

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.10 diperoleh nilai thitung sebesar 1,727 dan nilai signifikansi 0,091 , yang berarti nilai signifikansi > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal inijuga berarti H2 ditolak.

ISSN 2684-9720
Volume 5 Number 3, Desember 2023
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

b. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Tabel 6. Data Hasil Uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678[a]	,460	,435	1,672

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional
Sumber Data : Data SPSS (diolah), 2023

Berdasarkan tabel 6 menyatakan nilai R2 sebesar 0,460 artinya dapat disimpulkan bahwa, 46% perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan faktor gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, sementara sisanya 54% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sebagai contoh seperti disiplin kerja, kepuasan, dan lain sebagainya.

4. Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian di atas terlihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi pada perubahan kinerja karyawan. Maka apabila gaya kepemimpinan transformasional diimplementasikan dengan baik tentu akan memberi dampak berupa peningkatan kinerja pada karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bass (1985) yang mengusulkan apabila ingin mencapai kinerja melebihi batas biasanya, maka kepemimpinan harus transformasional. Adapun pada kenyataannya, beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional telah dilaksanakan dengan baik oleh manajemen Hotel Yusro Jombang.

Manajemen Hotel Yusro Jombang telah berupaya menjaga interaksi atau hubungan yang baik antara atasan dengan bawahannya. Upaya yang telah dilaksanakan adalah seperti pemberian apresiasi langsung oleh pemimpin terhadap pencapaian karyawan, pemberian motivasi oleh pemimpin pada karyawan mengenai hal-hal yang dapat dicapai dalam pekerjaan, serta pemimpin yang mau menjadi pendengar bagi karyawannya. Selain itu, pemimpin Hotel Yusro Jombang juga menempatkan kekuasaannya untuk keuntungan yang positif, yang artinya tidak menyalahgunakan kekuasaan.

Adapun upaya-upaya yang telah dilakukan oleh manajemen Hotel Yusro Jombang membutuhkan adanya kerjasama dan kemauan yang kuat antar karyawan dengan pimpinan. Untuk itu, pemimpin dan bawahan harus selalu menerapkan atau menjaga hal-hal positif yang telah ada dan meningkatkan atau membentuk hal-hal positif yang baru. Hal ini bertujuan untuk menjaga kinerja yang baik ataupun meningkatkan kinerja itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Khoirunisa (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grage Ramayana Hotel Yogyakarta” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian di atas terlihat bahwa motivasi kerja tidak memiliki kontribusi pada perubahan kinerja karyawan. Artinya, jika motivasi kerja karyawan Hotel Yusro Jombang meningkat belum tentu memberi perubahan secara langsung pada peningkatan kinerja karyawannya. Namun pada kenyataannya, menurut HRM Hotel Yusro Jombang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawannya sudah terbilang baik.

Motivasi kerja yang baik tentu tidak terlepas dari upaya dan kemauan yang kuat dari diri

ISSN 2684-9720
Volume 5 Number 3, Desember 2023
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

masing-masing karyawan. Selain itu, peran pemimpin dan kebijakan yang ada juga sangat berdampak pada tinggi dan rendahnya motivasi kerja. Dalam hal ini, di Hotel Yusro Jombang yang sempat mengalami penurunan tingkat penghunian akibat pandemi Covid 19 membuat kebijakan-kebijakan baru. Kebijakan tersebut seperti pengurangan mobilitas, penerapan protokol kesehatan, serta peningkatan standar kebersihan.

Kebijakan-kebijakan yang telah diterapkan pada masa pandemi Covid 19 tetap dilaksanakan hingga saat ini. Hal ini dikarenakan virus Covid 19 masih menjangkit beberapa orang. Adapun hal tersebut tentu berdampak pada psikologis karyawan sebab karyawan sangat beresiko terpapar virus namun tetap harus melakukan pelayanan terbaik untuk para tamu. Selain itu, pengurangan mobilitas juga berdampak pada prestasi kerja karena keterbatasan sosial. Akibatnya karyawan sulit mengembangkan karirnya sehingga berdampak pada turunnya motivasi kerja yang dimiliki.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Srutiningsih (2023) dengan judul "Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Gaya Kepemimpian Transformasional dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Wyndham Garden Kuta Beach Bali)" yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Yusro Jombang, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

a) Gaya kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi pada perubahan kinerja karyawan Hotel Yusro Jombang. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional diimplementasikan oleh pemimpin dalam perusahaan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang ada di Hotel Yusro Jombang.
b) Motivasi kerja tidak memiliki kontribusi pada perubahan kinerja karyawan Hotel Yusro Jombang. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin baik atau tidaknya motivasi kerja yang timbul dari diri karyawan serta dorongan dari pemimpin, maka tidak memberi dampak pada peningkatan kinerja karyawna yang ada di Hotel Yusro Jombang.

DAFTAR PUSTAKA

1. Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan : UISU Press. Bass, B.M. (1985), Leadership and Performance Beyond Expectation. New York: The Free Press.
2. ---------- dan Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership. New York, NY: Psychology Press.
3. Cahyono, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di RSUD Dr Saiful Anwar (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
4. DeVellis, R.F. (2012), Scale Development: Theory and Applications, 3rd ed.
5. Gagne, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A.K., Bellerose, J., Benabou, Ch., Chemolli, E., Guntert, S.T., Halvari, H., Indiyastuti, D.L., Johnson, P.A., Hauan Molstad, M., Naudin, M., Ndao, A., Hagen Olafsen, A., Roussel, P., Wang, Z. and Westbye, C. (2015). The multidimensional work motivation scale: validation evidence in seven languages and nine countries. European Journal of Work and Organizational Psychology. Vol. 24 No. 2. Hal 178-196.
6. Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).
7. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

ISSN 2684-9720
Volume 5 Number 3, Desember 2023
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

8. Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr, dan Robert Konopaske.
9. Organizations, Structure, Processes. 14 ed. New York: McGraw-Hill Irwin, 2012.
10. George, J. M. & Jones, G. R. (2005). Essentials of Managing Organizational Behaviour 4th Edition. New Jersey: Upper Saddle River
11. Hasibuan, Malayu S.P. (2005). Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas.
12. Jakarta: Bumi Aksara.
13. ----------. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kesembilan Belas.
14. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
15. Inaray, J. C. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(2).
16. Insan, Nur A. (2019). Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan.
17. Bandung: Alfabeta.
18. Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik , Edisi ke-5. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
19. Mangkunegara, A. P. (2010). Evaluasi Kerja SDM. Bandung: Refika Aditama
20. ----------. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
21. Masa'deh, R. E., Obeidat, B. Y., & Tarhini, A. (2016). A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance: A structural equation modelling approach. Journal of management development, 35(5), 681-705.
22. Ngai, S.S.Y., Cheung, C.K., Yuan, R. and Lin, S. (2016). Work motivation of unemployed youths: moderating effects of financial dependence on parents. Children and Youth Services Review. Vol. 71. Ha 157-165.
23. Novitasari, P., & Satrio, B. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 5(9).
24. Nurhuda, A., Sardjono, S., Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo– Sidoarjo. IqtishadEQUITY jurnal MANAJEMEN, 1(1).
25. Pool, S.W. (1997). The relationship of job satisfaction with substitutes of leadership, leadership behavior, and work motivation", The Journal of Psychology, Vol. 131 No. 3. hal 271-283.
26. Rina Khoirunisa, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Grage Ramayana Hotel Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
27. Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Sahir, S. Hafni. (2021). Metodologi Penelitian. Medan : Penerbit KBM Indonesia
28. Setiawan, E. Y. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. Iss Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya. Jurnal Manajemen Magistra, 1(1).
29. Srutiningsih, NN, Telagawathi, NLWS, & Trianasari, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Wyndham Garden Kuta Beach Bali). Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 10 (2), 382-400.
30. Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabet.
31. ----------. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabet.
32. Sulistiawati, S., & Yudianto, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Maskapai Wings Air di Bandar Udara Sultan

ISSN 2684-9720
Volume 5 Number 3, Desember 2023
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

Muhammad Salahudin Bima. AURELIA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Indonesia, 1(1), 96-107.

33. Sunyoto, Danang dan Burhanudin. (2015) Teori Perilaku Keorganisasian, edisi 1. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Services)
34. Widayati, C., Rahardjo, T. H., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, 22(3).
35. Williams, L.J. and S. Anderson (1991). "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-role Behaviors," Journal of Management, 17, 601–617
36. Setiawati, A. P., & Mahmudah, D. S. (2023). ANALISIS PENGARUH FAKTOR PERCEIVED USEFULLNESS, EASE OF USE DAN SIKAP TERHADAP NIAT PENGGUNAAN SOFTWARE ZAHIR ACCOUNTING. Yos Soedarso Economic Journal (YEJ), 5(2), 38-44.
37. Rahman, M. A. (2023). PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Di Universitas Yos Soedarso). Yos Soedarso Economic Journal (YEJ), 5(2), 13-37.
38. Haninda, R. N., & Hermawan, R. Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo. Yos Soedarso Economic Journal (YEJ), 4(2), 37-58.
39. Haninda, R. N., Indriyani, N. D., & Qurratu'ain, I. M. (2022). ANALISIS SWOT DALAM MENENTUKAN STRATEGI PEMASARAN KEDAI WARUNG KOPI 777 SURABAYA. Yos Soedarso Economic Journal (YEJ), 4(1), 1-11.