

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antapura Elite Indonesia

The Influence of Transformational Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT. Antapura Elite Indonesia

Debora Simanjuntak¹, Alan Budi Kusuma²

^{1,2)} Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Correspondence e-mail: deborasimanjuntak019@gmail.com

Article history

Submitted: 2025/06/18; Revised: 2025/07/15; Accepted: 2025/09/29

Abstract

In the current digitalization era, companies are expected to continue to improve their existence in achieving company goals. Employee performance is one of the indicators that determine the success of an organization. Inefficient performance is often caused by suboptimal leadership and low work motivation. This study aims to analyze the effect of Transformational Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Antapura Elite Indonesia. This research method uses a quantitative approach with an associative research type, namely research used to test the relationship between independent variables (Transformational Leadership Style and Work Motivation) to the dependent variable, namely (employee performance). Data analysis techniques used are data quality testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, f-test, and coefficient of determination testing. The number of respondents in this study was 50 employees. The results of the study showed that the variables of Transformational Leadership Style and Work Motivation have a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of $6.044 > t$ table 2.011 significance value of $0.000 < 0.05$. Work motivation also has a positive effect on employee performance with a calculated t-value of $9.910 > t$ -table 2.011 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, transformational leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance with a calculated F-value of $48.108 > F$ -table 3.195 with a significance value of $0.000 < 0.005$. The coefficient of determination (R^2) is 0.672, representing 67% of employee performance, while the remaining 33% is influenced by other variables not examined.

Keywords

Employee Performance, Transformational Leadership, Work Motivation.



© 2025 by the authors. This is an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license,
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Dalam era digitalisasi dan globalisasi saat ini, banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena adanya persaingan bisnis yang semakin ketat, dan dinamis. Perusahaan diharapkan untuk dapat bersaing serta meningkatkan eksistensi dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuannya perusahaan sebaiknya memiliki kebijakan dalam meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi faktor dan kunci dalam

keberhasilan perusahaan untuk mencapai tunjuannya. PT. Antapura Elite Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan dan ritel otomotif, perusahaan ini mampu bertahan dalam era kerasnya, dan banyaknya persaingan dalam usaha industry ritel dan otomotif ini harus terus survive agar perusahaan tetap bertahan dan terus berkembang.

Namun beberapa waktu terakhir tantangan yang dihadapi perusahaan PT. Antapura Elite Indonesia semakin kompetitif. Dengan pesatnya kemajuan teknologi PT. Antapura Elite Indonesia perlu mempercepat langkah dan strategi digitalisasi system, seperti strategi yang digunakan dalam pemasaran digital peningkatan pengalaman karyawan dan penggunaan teknologi yang canggih serta pemasaran secara E-commerce untuk personalisasi. Rendahnya pencapaian kinerja karyawan yang tidak dapat dicapai dalam melaksanakan tugasnya hal ini sering kali terjadi, meskipun peraturan telah ditetapkan secara jelas. Namun karena Gaya kepemimpinan yang bersifat konvensional dan masih menggunakan kepemimpinan yang hanya fokus pada imbalan dan hukuman sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu diantaranya kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik. Kepemimpinan yang mampu dalam memahami dan menciptakan tujuan yang jelas dan dapat memberikan dukungan emosional akan meningkatkan motivasi karyawan yang berdampak baik bagi kinerja mereka. Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin sangat mempengaruhi suasana kerja, karena cara pemimpin itu diterima oleh karyawan bisa berbeda (Perkasa & Satria, 2020).

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu aspek kajian dari fungsi MSDM yakni yang berfungsi dalam pemeliharaan karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan (Kadek et al., 2023). Karyawan yang mendapat perlakuan baik dari atasannya lebih produktif dan loyal dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan bersama. Selain Gaya kepemimpinan Transformasional, semangat dan motivasi seorang karyawan dalam bekerja juga memiliki efek dan kontribusi besar pada efektifitas dan performance karyawan di tempat kerja. Adapun motivasi merupakan suatu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dan aktivitas tertentu (Pratiwi et al., 2024). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah secara nyata memiliki perbedaan yang sangat jelas ketika mereka melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya masing-masing. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi memiliki sikap yang tekun dan ulet dalam melaksanakan pekerjaannya agar pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan hasil positif bagi diri sendiri dan perusahaan

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan di lapangan dan melalui wawancara kepada karyawan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan sudah memberikan arah yang jelas, namun dalam praktiknya perlu dilakukan beberapa penyesuaian agar dapat menangani tantangan dan kebutuhan karyawan secara optimal dan lebih baik. Konsistensi dan semangat kerja karyawan masih menjadi tantangan, di mana dalam beberapa situasi ditemukan adanya penurunan motivasi yang dapat mempengaruhi efektivitas dan hasil kerja yang dicapai

Keberhasian suatu organisasi tidak berfokus hanya pada hasil kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tetapi juga dapat dilihat melalui tindakan positif dan kemampuan Pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta memberikan pengaruh positif sebagai pimpinan. Adapun tujuan penelitian ini yaitu menguji dan menganalisis apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Antapura Elite Indonesia, menguji dan menganalisis apakah Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Antapura Elite Indonesia, dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antapura

Elite Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan masukan dan saran dalam menentukan kebijakan SDM terutama dalam kaitannya dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dan juga dapat mengimplementasikan ilmu Manajemen yang sudah diterima selama perkuliahan dan menambah wawasan serta pemahaman yang lebih luas terkait dengan Gaya kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang digunakan untuk menguji hubungan antara variable independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja) terhadap variable dependen yaitu (Kinerja karyawan). Desain penelitian merupakan pedoman, prosedur, ataupun teknik yang digunakan dalam merencanakan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun Strategi terkait metode penelitian (Lestari 2021). Desain penelitian ini mencakup proses, langkah-langkah operasional penelitian dan memastikan tujuan penelitian dapat dicapai. Pada penelitian ini juga mencakup metode, pendekatan, teknik pengumpulan data, serta menganalisis data yang akan digunakan. Pada penelitian ini, populasi yang menjadi objek yaitu keseluruhan karyawan yang ada pada PT. Antapura Elite Indonesia yaitu sebanyak 50 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana jumlah seluruh karyawan digunakan sebagai objek penelitian. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah 50.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuisioner serta melakukan studi dokumentasi kepada karyawan PT. Elite Antapura Indonesia, kemudian data dikumpulkan serta dilakukan analisis dengan menggunakan uji statistic yang sesuai dan sudah ditentukan. Dalam menganalisis data yang telah terkumpul dari yang telah diteliti yaitu melalui observasi dan penyebaran kuisioner, maka penulis menggunakan analisis statistic. Teknik ini penting dilakukan dalam penelitian, untuk pengambilan keputusan berbasis data. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 26.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 2 Variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Antapura Elite Indonesia. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.

Tabel 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a		Standardized Coefficients			
Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	22.429	3.327		6.742 .000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.481	0.080	0.657	6.044 0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini dibuktikan dari uji T yang sudah di analisis yaitu memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $6,044 > 2,011$. Dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya Ho ditolak dan Ha di terima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antapura Elite Indonesia.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahardja & Muhammad (2021) dan Wijayanto et al. (2021). Secara keseluruhan kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	10.688	3.213	3.326	.002
	Motivasi Kerja	0.745	0.075	9.910	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Kinerja Karyawan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Antapura Elite Indonesia. Hasil ini dibuktikan dengan dilakukannya uji T yang memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $9,910 > 2,011$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Antapura Elite Indonesia. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti Hasana & Helmi (2023), dan Muhammad et al. (2023), Fathiyah et al. (2022). Secara keseluruhan kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	739.344	2	369.672	48.108 .000 ^b
	Residual	361.156	47	7.684	
	Total	1100.500	49		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional					

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elite Antapura Indonesia. Dapat dilihat dari uji F pada variabel penelitian ini. Dalam uji f diketahui bahwa nilai f hitung $>$ yaitu sebesar $48,108 > 3,195$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara keseluruhan atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan terhadap PT Antapura Elite Indonesia (Y).

Dalam penelitian ini implikasinya mengacu pada dampak atau konsekuensi yang timbul dari hasil penelitian yang sudah dilakukan. Oleh karena itu dalam konteks penelitian ini yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pa PT. Antapura Elite Indonesia, menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antapura Elite Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa secara Parsial terdapat dampak positif antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), didapat dari nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $6,044 > 2,011$ dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ artinya Ha1 diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antapura Elite Indonesia. Secara Parsial, terdapat dampak positif antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), didapat dari nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $9,910 > 2,011$ dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ artinya Ha2 diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antapura Elite Indonesia. Secara Simultan, terdapat dampak positif antara Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), didapat dari nilai f hitung $>$ f tabel yaitu $48,108 > 3,195$ dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ artinya Ha3 diterima, jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menyadari adanya keterbatasan, keterbatasan ini dapat menjadi acuan dalam perbaikan dan pengembangan penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan pada penelitian ini yaitu: Penelitian ini dilakukan dalam waktu tertentu dan terbatas sehingga menyebabkan penelitian ini tidak mampu menangkap dinamika atau perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu, baik pada variabel Gaya kepemimpinan Transformasional dan motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini hanya mengkaji dua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, nyatanya ada banyak faktor lain juga mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan masih banyak lagi. Keterbatasan ini penting untuk disadari agar diperoleh pemahaman yang lebih lanjut dan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada sektor industri yang berbeda dan jumlah responden yang lebih banyak, sehingga hasil yang didapat dibandingkan dan digeneralisasikan secara lebih luas.

REFERENSI

- Aditama, R. A., Anggoro, Y., & Realita, T. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan M3 Vision Malang JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi,

- dan Akuntansi). 6(1), 404– 420.
- Aditia, M. S., & Novi, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. 12(1), 315–331.
- Ahmad, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PTPN IX Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Ajijah, A. H. N., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid, R. (2021). Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review). *Jurnal Publisitas*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v8i1.56>
- Amin, Nur, F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel pada penelitian. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Ariyani, H. farida. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 43–54. <https://jurnal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Fathiyah, F., Andriani, Z., & Fitriaty, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2269. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3057>
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Hasana, N., & Helmi, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta
- Muzakki, H. Al, Purwatiningsih, & Rini Ratih setyo. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Perkasa, D. H., & Satria, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 20(3), 225–230. <https://doi.org/10.31599/jki.v20i3.298>
- Pratiwi, S. R., Zakiyanti, N., & Indriyani, D. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT XYZ. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 1–7. <https://doi.org/10.47134/jampk.v1i4.197>
- Purnamasari, D., & Utari, W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Jasa Tri Capital Investama. *Jurnal Managerial Bisnis*, 7(2), 112–121. <https://doi.org/10.37504/jmb.v7i2.611>
- Putri, R. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawanpada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384.
- Rahardja, E., & Muhammad, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Interveningpt (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1), 1–13.

- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosozial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen Indonesia- JEAMI*, 2(01), 16–26. <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi>
- Siti, K., & Raharja Irwan. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sangwoo Indonesi. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(4), 858. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i4.516>
- Sulastri, T., & Azmi, S. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Klinik Akupunktur Dr . Felesia Fenty Bandung). *Jurnal Digitalisasi Administrasi Bisnis*, 1(2), 1–6.
- Sulistiwati, S., & Yudianto, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Maskapai Wings Air di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima. *AURELIA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 1(1), 96–107. <https://doi.org/10.57235/aurelia.v1i1.40>
- Surya, R. A. B., & Setyawati, C. Y. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Jaya Makmur. *Jurnal Manajemen Bisma*, 5(4).
- Susanti, F., & Nofriyanti, N. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Kantor Bpjks Ketenagakerjaan Cabang Solok. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1105–1125. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.147>
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru sekolah dasar*. 9(1), 54–63.
- Yabloy, W., Wairisal, P. L., & Rehatta, G. (2025). *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maluku Graha Motor Ambon*. 3(variabel X), 142–147.
- Yuana, I., Yuana STIE Enam Enam Kendari Fauzih STIE Enam Enam Kendari Pasrun Adam Universitas Halu Oleo Tania Regita STIE Enam Enam Kendari Alamat, I., Bunga Kamboja No, J., & Kendari, K. (2024). *Analisis Motivasi Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cafetransseat*. 2(2), 533–543. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.99>.