

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTAMARTA YOGYAKARTA

Florida Suryati*

Email: Sumisuryati939@gmail.com

Manajemen/Ekonomi/Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
Jl. Batikan, UH-III Jl. Tuntungan No. 1043, Tahunan, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta

Kusuma Candra Kirana

Email: Kusumack@ustjogja.ac.id

Manajemen/Ekonomi/Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Jl. Batikan, UH-III Jl. Tuntungan No. 1043, Tahunan, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta

Didik Subiyanto

Email: didiks@ustjogja.ac.id

Manajemen/Ekonomi/Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
Jl. Batikan, UH-III Jl. Tuntungan No. 1043, Tahunan, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta

ABSTRAK

Sebuah organisasi dalam menjalankan pekerjaan harus memiliki Gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen yang tinggi dan merupakan faktor penting untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta. Dalam hal ini Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen dan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Komitmen sebagai variabel independen. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirtamarta Yogyakarta, populasi pada penelitian ini sebanyak 275 karyawan dan sampel sebanyak 100 karyawan. Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan rumus metode slovin, dan hasil analisis menggunakan program SPSS versi 20. Hasil penelitian membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dapat dipertimbangkan dengan hasil uji secara parsial yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi, Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi, dan Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Komitmen, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

An organization in carrying out work must have a high leadership style, motivation, and commitment and is an important factor in driving other factors, namely human resources. This study aims to prove the effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Commitment on Employee Performance at PDAM Tirtamarta Yogyakarta. In this case, Employee Performance is the dependent variable and Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Commitment are the independent variables. The sample in this study were employees of PDAM Tirtamarta Yogyakarta, the population in this study were 275 employees and a sample of 100 employees. The research sample was obtained using the slovin method formula, and the analysis results used the SPSS version 20 program. The results of the study prove that Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Commitment simultaneously have a positive effect on Employee Performance. This research can be considered with partial test results which show that Transformational Leadership Style affects Employee Performance with a significance value, Work Motivation has no effect on Employee Performance with a significance value, and Commitment affects Employee Performance with a significance value.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Motivation, Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan luaran dari upaya yang dilaksanakan oleh individu maupun tim pada sebuah perusahaan, selaras dengan tanggung jawab dan wewenang yang sudah diputuskan, hal ini ditujukan untuk memperoleh tujuan organisasi secara etis dan legal (Afandi 2018). Dalam menjalankan pekerjaan, organisasi perlu mempunyai tingginya motivasi dan komitmen merupakan faktor krusial yang bisa dipakai dalam memotori faktor lain yakni sumber daya manusia (Idaman 2021).

Dasar dari gaya kepemimpinan transformasional terletak pada mendorong pertumbuhan pengikut. Para pemimpin memanfaatkan dan memandu kapasitas dan potensi karyawan untuk menggapai, dan berpotensi menggapai lebih dari apa yang hendak diraih perusahaan (Taly Dvir, Dov Eden 2002). Pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada pengembangan dan kepraktisan menunjukkan pengaruh yang menguntungkan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Bizhan Shafie, Saeid Baghersalimi, 2013). Menggunakan gaya kepemimpinan transformasional menonjol sebagai pendekatan utama dan efektif untuk memotivasi karyawan (Cahyono, 2019).

Motivasi memainkan peran penting dalam mendorong kinerja karyawan ke depan. Motivasi yang tinggi di antara karyawan mengantisipasi penyelesaian tugas yang selaras dengan target dan tujuan yang ditetapkan. Organisasi yang ingin meningkatkan motivasi karyawan menyadari pentingnya motivasi dalam menumbuhkan komitmen dan menggapai tingkat kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi. Motivasi berfungsi sebagai faktor pendorong, yang memacu tindakan spesifik yang dipasangkan dengan disiplin, sehingga memberikan dampak bagi kinerja karyawan (Lang, Trang, and Uhing 2021)

Menurut (Farida, et al., 2017) kinerja seorang karyawan bisa didorong oleh berbagai faktor, dan salah satunya merupakan motivasi kerja yang dipandang sangat signifikan dalam memengaruhi. Malayu (2005) menjelaskan jika fokus manajemen pada motivasi biasanya berkisar pada Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya karyawan. Motivasi berkaitan dengan penyaluran kemampuan dan potensi karyawan untuk mendorong pekerjaan yang produktif dan secara efektif memperoleh tujuan yang sudah diterangkan. Melalui motivasi, karyawan menunjukkan tingginya antusiasme ketika melaksanakan tugas yang diberikan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menghambat kemampuan karyawan untuk memenuhi standar yang diinginkan (Ismail, 2021). Selain itu terdapat factor lain berupa kepemimpinan transformasional dan komitmen.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta pada tanggal 29 Mei 2023 sampai selesai. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional. Populasi penelitian berasal dari karyawan PDAM Tirtamarta Yogyakarta, dengan total 275 orang. Sampel dipilih menggunakan formula slovin, dan diperoleh banyaknya sampel yakni 100.

Studi ini memanfaatkan informasi utama yang diambil langsung dari pengisian kuesioner secara langsung dengan responden. Proses analisis data dilakukan melalui metode regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam pengujian ini, nilai Signifikansi Asimtotik (2-ekor) adalah 0,947, yang berada di atas nilai batas 0,05. Temuan ini semakin mengukuhkan asumsi normalitas dalam kerangka regresi dari penelitian ini.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.17705948
	Most Extreme Difference	
	Absolute	0.052
	Positive	0.039
	Negative	-0.052
Kolmogorov-Smirnov Z		0.524
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.947

a. Test distribution in Normal.

b. Calculated from data

Sumber: Data primer diolah 2023.

Uji Multikolinearitas

Pada pengujian multikolinieritas diperoleh nilai VIF dan tolerance masing-masing variable telah memenuhi syarat. Sehingga disimpulkan tidak ada kendala korelasi kuat antar variable predikto.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	Colinearity Statistics	
		VIF	
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.414	2.417	2.417
Motivasi Kerja	0.410	2.437	2.437
Komitmen	0.977	1.023	1.023

a. *Dependent Variabel*: Kinetja Karyawan

Sumber: Data primer diolah 2023

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian melalui Glejser nampak jika studi ini tidak menghadapi isu heteroskedastisitas. Ini diperkuat oleh fakta jika nilai signifikansi dari setiap variabel independen semuanya melebihi 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sign.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	1.792	2.168		0.871	0.386
Gaya Kepemimpinan	-0.035	0.032	-0.106	-1.338	0.184
Motivasi Kerja	0.043	0.043	0.099	0.958	0.340
Komitmen	-0.035	0.061	-0.056	-0.528	0.599

a. *Dependent Variable:* RES2

Sumber: Data Primer diolah 2023

Analisis Regresi Berganda

Teknik ini diterapkan untuk mengidentifikasi rumus regresi yang menggambarkan dampak gaya kepemimpinan dan motivasi untuk bekerja, bersama dengan komitmen terhadap organisasi, terhadap kinerja para karyawan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta.

Tabel 4. Persamaan Garis Regresi Berganda

Model	Koefisien	t	Sig.
(Constant)	24.207	6.213	0.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.191	2.120	0.037
Motivasi Kerja (X2)	-0.032	-0.488	0.626
Komitmen (X3)	0.243	2.170	0.032

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian maka didapatkan harga pada model regresi sebagai berikut:

$$Y = 24.207 + 0.191_1 + -0.032_2 + -0.243_3$$

Interpretasi hasil pengukuran pada harga regresi di atas dapat dipahami berikut ini:

1. Konstanta = 24.207

Nilai konstanta, dilambangkan sebagai 'a', adalah 24,207. Konstanta ini menunjukkan keadaan ketika variabel kinerja karyawan tetap tidak terpengaruh oleh variabel lain, yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), dan komitmen (X3). Tanpa adanya variabel independen, maka variabel kinerja karyawan tetap tidak berubah.

2. Koefisien X1 = 0.191

Peningkatan satu unit pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, dengan tetap menjaga motivasi kerja dan komitmen tetap konstan, menghasilkan peningkatan sebesar 0,191 pada dampaknya terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien X2 = -0.032

Jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan dengan tetap menjaga gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen pada tingkat yang stabil, sehingga dapat menyebabkan adanya degradasi dampak terhadap kinerja sebanyak -0,032.

4. Koefisien X3 = 0.243

Kenaikan satu satuan pada variabel Komitmen dengan menjaga gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja tetap konstan, sehingga dapat menyebabkan kenaikan pengaruh bagi kinerja sebesar 0,243.

Uji Hipotesis

Uji Partial (Uji t)

Analisis statistik t dilakukan untuk menilai apakah terdapat dampak sebagian dari faktor-faktor independen terhadap faktor yang bergantung. Hasil pengujian t dipaparkan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Koefisien	t	Sig.
(Constant)	24.207	6.213	0.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.191	2.120	0.037
Motivasi Kerja (X2)	-0.032	-0.488	0.626
Komitmen (X3)	0.243	2.170	0.032

Sumber: Data primer diolah 2023.

Sebagaimana ditunjukkan tabel 4.7 mengenai hasil uji statistik t dapat disimpulkan jika:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) menghasilkan nilai t-value sebesar 2.120, disertai *p-value* kurang dari 0.05 (0.037). Nilai t-tabel yang sesuai adalah 1,660. Hal ini menegaskan jika nilai *t-value* 2,120 melebihi *t-table* 1,660 dan 0,037 lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disarikan jika H1 diperkuat, mengindikasikan jika adanya dampak dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk variabel Motivasi Kerja (X2), nilai t hitung sebesar -0,488, dengan signifikansi melebihi 0,05 (0,626). Nilai t-tabel adalah 1,660. Nilai tersebut mengindikasikan jika

nilai *t-value* -0,488 berada di bawah titik distribusi *t-tabel* 1,660 dan 0,626 melebihi batas *error* 5%. Oleh karena itu, bisa disarikan jika H2 tidak didukung, yang berarti jika Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Terkait dengan variabel Komitmen (X3), nilai *t* hitung yang tercatat sebesar 2,170, dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,032). Nilai *t-tabel* adalah sebesar 1,660. Kondisi tersebut mengindikasikan jika nilai *t-value* 2,170 berada pada batas atas titik distribusi *t-tabel* 1,660 dan 0,032 berada di bawah batas *error* 5%. Oleh karenanya, bisa dinyatakan jika H3 didukung, yang menunjukkan jika Komitmen memiliki dampak pada Kinerja Karyawan.

Uji F

Uji-F ialah pengujian dalam statistika dengan cara membandingkan varians dari dua atau lebih kelompok atau model untuk menentukan apakah mereka berbeda secara signifikan. Pengujian ini acapkali digunakan pada pengujian varians (ANOVA) dan pengujian menggunakan regresi. Beberapa aturan dan pertimbangan utama untuk menafsirkan hasil uji F yakni Ketika nilai *p-value* lebih rendah dari derajat bawah 5%, maka dinyatakan seluruh variable bebas berpengaruh terhadap avriabel bebas

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	4.292	.007 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Data Primer diolah 2023.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirtamarta Yogyakarta.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan jika terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari studi ini dapat menunjukkan jika gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada kinerja karyawan sesuai dengan konsep yang dijelaskan oleh Avolio, Bass, dan Jung (1999). Teori ini menyatakan jika kepemimpinan transformasional melibatkan perilaku pemimpin yang bisa membangkitkan motivasi dan mendorong pengikut untuk bertindak untuk mencapai tingginya performa pada tingkat tertentu. Model atau gaya kepemimpinan transformasional sebagaimana dikemukakan oleh Avolio, Bass, dan Jung (1999) kemudian

dikembangkan lebih jauh menjadi indikator yang diuraikan Xiragar (2008). Gaya dalam memimpin tersebut ini dapat mencakup aspek-aspek seperti pengaruh yang menjadi contoh, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, dan perhatian terhadap individu. Pendekatan ini menciptakan lingkungan di mana para pengikut merasa percaya, mengagumi, dan setia terhadap pemimpin mereka. Di samping itu, gaya kepemimpinan ini menimbulkan rasa hormat dari para karyawan dan berfungsi sebagai katalisator bagi motivasi mereka untuk berprestasi dan melampaui tingkat kinerja sebelumnya.

Penelitian ini mendukung studi yang dikonduksi oleh Cahyono dkk. (2014), yang mengeksplorasi dampak dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. Temuan penelitian ini menyoroti dampak besar gaya kepemimpinan atas kinerja karyawan, hal tersebut didorong oleh perbedaan tingkat pengetahuan di antara karyawan yang berbeda-beda.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta

Hipotesis 2 dalam studi ini adalah Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Temuan dari studi ini didukung oleh prinsip-prinsip yang dikemukakan oleh Maslow yang menggarisbawahi jika pencapaian aktualisasi diri tergantung pada tingkat motivasi individu. Teori ini berakar pada pandangan jika pengendalian diri, arah diri, dan kedewasaan merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi. Dalam hal ini, penting bagi sistem penghargaan untuk mempertimbangkan faktor-faktor intrinsik jika ingin menggerakkan motivasi para pekerja. Meskipun biasanya usaha untuk memotivasi karyawan dilakukan melalui upaya-upaya yang bersifat ekstrinsik, temuan dari teori ini mengindikasikan jika pendekatan semacam itu mungkin tidak selalu berhasil dalam menginspirasi karyawan. Maslow juga mengemukakan jika motivasi seseorang dipicu oleh kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi, dengan urutan prioritasnya bermula dari kebutuhan yang semakin meningkat pada berbagai level.

Penelitian ini konsisten dengan studi sebelumnya sebagaimana diselesaikan Wiryang dkk. (2019), studi Wiryang menunjukkan jika Motivasi Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Manado. Temuan penelitian ini membantah anggapan jika motivasi bisa memainkan peran yang besar dalam mendorong peningkatan kinerja atau kapasitas karyawan dalam pekerjaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, bisa ditegaskan jika Motivasi Kerja tidak memberikan kontribusi bagi pergerakan

kinerja karyawan. Sayangnya, ada perbedaan hasil studi yakni penelitian Novyanti (2019) yang sudah menemukan secara empiris jika motivasi kerja bisa memainkan peran yang terbilang cukup besar bagi peningkatan performa karyawan.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta

Hipotesis 3 yang diajukan dalam studi ini menyatakan jika Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Teori Cohen (2007) memberikan dukungan terhadap penelitian ini, menyatakan jika komitmen adalah kekuatan pendorong yang mendorong individu untuk mengambil tindakan dalam mengejar tujuan. Sesuai dengan Robbins & Judge (2014), komitmen menunjukkan sejauh mana individu menyelaraskan diri mereka dengan sebuah organisasi, tujuan-tujuannya, dan harapan-harapannya, dengan tetap menjadi anggota yang berdedikasi.

studi ini mendukung temuan studi terdahulu yang digagas oleh Nadapdap (2017), menemukan jika variabel Komitmen dapat berperan dan besar kontribusinya bagi Kinerja Karyawan di PT Mitra Permata Sari.

Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Komitmen secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 4 yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan jika pengaruh gabungan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Komitmen (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Temuan ini konsisten dengan studi yang dikonduksi oleh Amirullah (2020), ia menemukan secara empiris bahwa terdapat korelasi kearah positif dan substansial antara ketiga variable bebas tersebut terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan dalam riset ini, dapat diambil beberapa kesimpulan berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta. Hal ini mengimplikasikan jika penerapan pendekatan kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta.

2. Motivasi Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang nyata terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta. Hal ini mengindikasikan jika motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan PDAM Tirtamarta Yogyakarta.
3. Komitmen menunjukkan hubungan positif dengan Kinerja Karyawan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta. Hal ini menandakan jika tingkat komitmen yang lebih tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta.
4. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Komitmen secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengimplikasikan jika peningkatan tingkat gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen memiliki dampak kumulatif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta.

Saran

Berdasarkan simpulan yang dibuat dengan dasar temuan, peneliti menawarkan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

Bagi Organisasi:

1. Para pemimpin organisasi harus memprioritaskan fokus mereka untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen. Pendekatan ini bisa secara efektif mengerek kinerja karyawan, sehingga memastikan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
2. Mengingat ketiadaan dampak motivasi atau dorongan kerja pada penelitian ini terhadap kinerja karyawan, semua pemangku kepentingan, termasuk pemimpin dan karyawan, harus secara kolektif membina lingkungan kerja yang mendukung. Baik motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri ataupun motivasi yang berasal dari luar harus ditumbuhkan untuk memfasilitasi kinerja yang optimal.

Bagi Peneliti Selanjutnya:

1. Cakupan studi ini dibatasi pada satu variabel dependen dan empat variabel independen. Peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk memasukkan variabel tambahan yang lebih beragam untuk lebih memperkaya hasil penelitian.

2. Upaya penelitian selanjutnya harus bertujuan untuk menambah ukuran sampel untuk analisis yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018a. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya."
- Afandi, Pandi. 2018b. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ammirullah. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang."
- Cahyono, Heru. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di RSUD Dr Saiful Anwar." *Universitas Muhammadiyah Malang*: 1–90. <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/53002>.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. 9th ed. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Idaman, Ferdian Putri. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Global Reksa."
- Lang, Priskila, Irvan Trang, and Yantje Uhing. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Manado." *Jurnal EMBA* 9(2): 1–10.
- Muhammad, Akhibulha Rezky, and Edy Rahardja. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia Kudus)." *Diponegoro Journal of Management* 10(1): 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- Nadapap. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari." 3.
- Novitasari, Septian Renny. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tegal." (031): 31–32.
- Novyanti. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bapedda Provinsi Sulawesi Tengah." *Katalogis* 3.
- Taly Dvir, Dov Eden, Bruce J. Avolio and Boas Shamir. 2002. "Impact of Transformational Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment." 45.
- Wiryang, Dkk. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Manado." *Emba* 7.
- Yulianita, Arini. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo." *Umsida*.