

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS TANAH KALIKEDINDING SURABAYA

Didik Widjanarko¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: didik.23398@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of transformational leadership style, discipline, and work motivation on employee performance at Puskesmas Tanah Kalikedinding Surabaya. The research population consisted of 65 employees, and the sampling technique used was a saturated sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the IBM SPSS 21 software. The findings indicate that transformational leadership style has a positive and significant influence on employee performance. Leaders who inspire, motivate, and support their staff can improve work outcomes. Discipline also shows a positive impact, where adherence to rules, punctuality, and responsibility lead to better performance. Similarly, work motivation significantly contributes to employee performance. Motivated employees tend to work harder, show greater initiative, and are more committed to achieving organizational goals. This research highlights the importance of leadership, discipline, and motivation in enhancing employee productivity in public health services. Improving these factors can be an effective strategy for boosting performance and achieving institutional objectives.

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

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek fundamental dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk dalam instansi pelayanan publik seperti Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks Puskesmas, kinerja pegawai berkorelasi langsung dengan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat, efisiensi operasional, dan pencapaian indikator program kesehatan nasional.

Puskesmas Tanah Kalikedinding Surabaya sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kota Surabaya memiliki peran strategis dalam upaya promotif dan preventif layanan kesehatan. Namun, berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan berbagai permasalahan yang mencerminkan belum optimalnya kinerja pegawai, antara lain rendahnya disiplin kerja, motivasi yang fluktuatif, serta kepemimpinan yang belum sepenuhnya memberikan pengaruh transformasional secara konsisten.

Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, terdapat beberapa faktor yang secara teoritis memengaruhi kinerja pegawai. Pertama, gaya kepemimpinan transformasional, yang menurut Bass dan Riggio (2006), adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk bekerja melampaui ekspektasi.

Kepemimpinan transformasional dinilai efektif dalam mendorong perubahan positif, membangun semangat kerja, serta menumbuhkan komitmen terhadap tujuan organisasi (Yukl, 2010). Studi oleh Suwandi dan Koerniawan (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor publik. Namun, hasil penelitian lain (Amalia et al., 2016) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, yang menandakan adanya gap empiris yang perlu ditelusuri lebih lanjut.

Faktor kedua adalah disiplin kerja, yang diartikan sebagai tingkat kepatuhan seseorang terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku di lingkungan kerja (Sutrisno, 2016). Disiplin kerja menjadi indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan bertanggung jawab. Menurut Hasibuan (2017), disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya, disiplin yang rendah berpotensi menurunkan produktivitas. Fenomena di Puskesmas Tanah Kalikedinding menunjukkan masih terdapat pegawai yang tidak disiplin dalam waktu kerja dan pelaksanaan tugas, yang berimplikasi pada rendahnya efisiensi dan efektivitas pelayanan.

Faktor ketiga adalah motivasi kerja, yaitu dorongan *internal* atau *eksternal* yang memengaruhi semangat kerja seseorang (Afandi, 2018). Motivasi kerja berhubungan erat dengan pencapaian tujuan organisasi karena pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan inovatif. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi kerja menjadi penggerak utama perilaku kerja, dan berperan sebagai penentu seberapa besar usaha yang dikeluarkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Studi oleh Yuswardi (2019) menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara motivasi kerja dan kinerja, meskipun studi oleh Hasmalawati (2018) tidak menemukan hubungan signifikan di sektor yang berbeda.

Berangkat dari ketiga variabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan variabel penting yang layak diteliti lebih dalam dalam konteks Puskesmas sebagai organisasi pelayanan publik. Terlebih lagi, belum banyak penelitian yang secara simultan menguji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai di sektor kesehatan primer seperti Puskesmas, khususnya di wilayah Surabaya.

Secara teoretis, hubungan antara ketiga variabel bebas dan variabel terikat ini dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi dan teori motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional berperan sebagai pendorong motivasi intrinsik pegawai melalui *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Bass & Avolio, 1994). Sementara itu, disiplin kerja menciptakan keteraturan dan kepastian kerja yang mendorong efisiensi dan tanggung jawab individu (Rivai, 2019). Motivasi kerja, baik finansial maupun non-finansial, berperan sebagai penguat psikologis yang menentukan intensitas dan ketekunan kerja pegawai (Siagian, 2015).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tanah Kalikedinding Surabaya. Adapun rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

Penelitian ini memiliki dua kontribusi utama. Pertama, secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks instansi pelayanan kesehatan. Kedua, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi pimpinan Puskesmas dan pembuat kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai berbasis kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja.

Dengan latar belakang dan urgensi tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Tanah Kalikedinding yang berjumlah 65 orang, dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjawab persoalan akademik maupun praktis terkait peningkatan kinerja pegawai di sektor pelayanan publik, sekaligus memperkuat penerapan model kepemimpinan dan manajemen SDM yang berbasis pada pendekatan transformasional, disipliner, dan motivasional.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan antar variabel secara statistik. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai karakteristik variabel-variabel yang diteliti, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, disiplin, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian asosiatif digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional, disiplin, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Puskesmas Tanah Kalikedinding Surabaya. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan transformasional, tingkat disiplin, motivasi kerja, dan kinerja mereka. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen *internal* Puskesmas Tanah Kalikedinding Surabaya, seperti struktur organisasi, profil pegawai, dan laporan kinerja yang relevan, serta studi literatur dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, dan publikasi terkait lainnya untuk mendukung landasan teori dan kerangka konseptual penelitian.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Tanah Kalikedinding Surabaya yang berjumlah 65 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan untuk memastikan representasi yang maksimal, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, seluruh 65 pegawai Puskesmas Tanah Kalikedinding Surabaya menjadi responden dalam penelitian ini. Lokasi penelitian dilakukan di Puskesmas Tanah Kalikedinding Surabaya, yang merupakan objek penelitian utama untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin (X2), dan Motivasi Kerja (X3). Variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y). Definisi operasional masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1): Kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi bawahan melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan perhatian individual. Indikator yang digunakan meliputi *idealized influence* (karisma), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (pertimbangan individual).
2. Disiplin (X2): Ketaatan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi, serta kemampuan untuk mengendalikan diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Indikator yang digunakan mencakup disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab.
3. Motivasi Kerja (X3): Dorongan *internal* dan *eksternal* yang mempengaruhi semangat, arah, dan ketekunan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator yang digunakan meliputi kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan.
4. Kinerja Pegawai (Y): Hasil kerja dan perilaku yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, dan kerjasama.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Selain kuesioner, observasi dan wawancara juga dilakukan untuk mendapatkan informasi tambahan yang mendukung data kuesioner. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang berisi daftar pertanyaan tertutup yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menyajikan hasil yang komprehensif, mencakup deskripsi data, hasil uji hipotesis, dan pembahasan mendalam mengenai temuan-temuan kunci. Analisis data dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis yang telah ditetapkan. Pembahasan menguraikan interpretasi hasil, membandingkannya dengan teori yang relevan dan penelitian sebelumnya, serta mengidentifikasi implikasi dari temuan-temuan ini.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel bebas, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin (X2), dan Motivasi Kerja (X3), secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan untuk uji ini didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hipotesis

nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F (Simultan) disajikan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	169,896	3	56,632	64,400	0,000b
Residual	53,642	61	0,879		
Total	223,538	64			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Temuan ini secara statistik mengkonfirmasi bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Disiplin, dan Motivasi Kerja secara simultan dan signifikan mempengaruhi Kinerja pegawai di Puskesmas Tanah Kalikedinding Surabaya. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama-sama dari ketiga variabel bebas terhadap kinerja dapat diterima. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya kombinasi faktor kepemimpinan, disiplin, dan motivasi dalam membentuk tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan. Pengaruh simultan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja harus mempertimbangkan ketiga aspek ini secara terintegrasi, bukan hanya fokus pada satu atau dua faktor saja.

Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,092	1,063		1,968 0,054
	Kepemimpinan Transformasional	0,363	0,114	0,370	3,176 0,002
	Disiplin	0,357	0,115	0,361	3,117 0,003
	Motivasi	0,304	0,043	0,444	7,008 0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Uji T (Parsial) dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional, Disiplin, dan Motivasi Kerja) secara individual terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Tanah Kalikedinding Surabaya. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji T adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi (p-value) yang dihasilkan dari perhitungan kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial. Sebaliknya, jika nilai

signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka hipotesis ditolak, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara parsial.

Berdasarkan Tabel 2, analisis hasil uji T (Parsial) untuk masing-masing variabel bebas terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji T parsial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y) pegawai di Puskesmas Tanah Kalikedinding Surabaya, dengan nilai signifikansi 0,002 ($p < 0,05$). Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang mendukung peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi dan individu. Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi bawahan melalui visi yang jelas, perhatian individual, dan stimulasi intelektual, yang pada gilirannya meningkatkan kompetensi dan rasa kepemilikan pegawai terhadap pekerjaan mereka. Pengaruh positif ini juga dapat dikaitkan dengan peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang secara tidak langsung berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji T parsial juga menunjukkan bahwa Disiplin (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y) pegawai di Puskesmas Tanah Kalikedinding Surabaya, dengan nilai signifikansi 0,003 ($p < 0,05$). Temuan ini menggarisbawahi pentingnya disiplin sebagai fondasi utama dalam mencapai kinerja yang optimal. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap peraturan, prosedur operasional standar, dan etika kerja. Pegawai yang disiplin menunjukkan konsistensi dalam kehadiran, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas sesuai standar, yang sangat penting untuk menjaga kualitas dan efisiensi operasional. Disiplin juga mencakup kemampuan mengelola waktu dan sumber daya secara efektif, serta bertanggung jawab terhadap hasil kerja. Oleh karena itu, penegakan dan pembinaan disiplin kerja yang kuat sangat krusial untuk peningkatan kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji T parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y) pegawai di Puskesmas Tanah Kalikedinding Surabaya, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menegaskan peran sentral motivasi sebagai pendorong utama kinerja individu. Motivasi kerja merujuk pada dorongan *internal* dan *eksternal* yang mengarahkan individu untuk mengerahkan usaha, ketekunan, dan komitmen. Pegawai yang termotivasi akan lebih antusias, proaktif, dan mencari cara untuk meningkatkan keterampilan mereka. Investasi dalam strategi peningkatan motivasi kerja akan memberikan dividen signifikan dalam bentuk peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan retensi pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, disiplin, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tanah

Kalikedinding Surabaya. Pertama, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana kepala puskesmas yang mampu memberikan teladan, motivasi, perhatian individual, dan dorongan intelektual terbukti mampu meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai. Kedua, disiplin kerja juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja, yang menunjukkan bahwa pegawai yang taat pada peraturan dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Ketiga, motivasi kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti penghargaan, kondisi kerja yang mendukung, dan pengakuan dari atasan terbukti mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut menjelaskan 74,8% variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Tanah Kalikedinding dapat dicapai secara optimal melalui penguatan gaya kepemimpinan transformasional, peningkatan kedisiplinan, serta pengelolaan motivasi kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, dan Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi (2018) "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan," *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), hal. 1–10. Tersedia pada: <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>.
- Afandi, A. & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 3 (2), 2623-2624.
- Amalia, Dzikrillah Rizqi, Bambang Swasto, dan Heru Susilo. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 36, No. 1 Tahun 2016.
- Hasibuan, S.P. Melayu. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Ke-19*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1):26-35
- Mangkunegara, AA. A. P. (2010). *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. (2016).
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas, Bandung: Remaja Rodaskarya.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber DayaManusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rivai, V. (2016). *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sonda P, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.(Edisi Keduapuluh Tiga)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta:

Prenadamedia Group.

Suwandi & Koerniawan, Sigit. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Pelita Manajemen, Vol. 1, No.1, pp. 10- 19.

Yukl. (2019). Leadership in Organizations. Pearson.

Yuswardi. (2019). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Bank di Batam. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, 2(1):199-209