



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TOPPAN PLASINDO LESTARI

Danang Hari Wibowo¹, Aldi Friyatna Dira²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

dananghariwibowo89@gmail.com¹, aldydira70@gmail.com²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Toppan Plasindo Lestari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sebanyak 86 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 44%, sedangkan 56% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 34,541 lebih besar dari Ftabel 1,663. Secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan. Variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to find out and analyze the influence of transformational leadership style and motivation on the performance of PT Toppan Plasindo Lestari employees. This study uses a quantitative approach with a data collection method through questionnaires. The sample was determined using the Slovin formula for 86 respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression. The results showed that leadership style and motivation were simultaneously able to explain employee performance by 44%, while 56% were influenced by other variables outside the study. The F test showed that the two independent variables had a positive and significant effect on employee performance with a Fcal value of 34,541 greater than a Ftable of 1,663. Partially, the results of the t-test showed that leadership style had a significant effect on employee performance, while motivation had no significant effect. The most dominant variable in influencing employee performance is transformational leadership style.

Key Word: Motivation, Discipline, Environment, Employee Performance

(*) Corresponding Author : Danang Hari Wibowo, dananghariwibowo89@gmail.com¹, 08385557600

INTRODUCTION

Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks, kondisi ini menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan karena pemimpin merupakan penentu arah dari perjalanan yang akan ditempuh oleh organisasi. Adapun dalam kepemimpinan terdapat gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan yaitu berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikutnya. di era globalisasi saat ini dibutuhkan sekali pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasionalnya. Pemimpin transformasional sesungguhnya adalah agen perubahan, karena memang kaitannya dengan transformasi yang terjadi dalam suatu organisasi, mentransformasi atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda, misalnya mentransformasikan harapan menjadi realita, mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual dan fungsi utamanya adalah berperan sebagai pencipta perubahan, bukan sebagai pengontrol perubahan.

Selain itu, untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan organisasi, maka salah satu hal yang harus dilakukan oleh pemimpin adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan para karyawan akan bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi, daya pendorong tersebut disebut motivasi. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar muncul semangat atau gairah dalam bekerja.

Ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda antar satu dengan yang lainnya, dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebab ia mau bekerja dan kepuasan apa yang dinikmatinya ketika bekerja, maka pemimpin akan mudah memotivasi bawahannya. Pemberdayaan akan mampu memberikan stimulus bagi karyawan agar termotivasi dan karyawan yang diberdayakan dengan baik akan memberikan kinerja terbaiknya.

Kinerja karyawan sendiri adalah unjuk kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas kerja yang dicapai oleh organisasi. Kinerja karyawan dan kinerja organisasi sangat erat kaitannya, tercapainya kemajuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai kemajuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak bisa terlepas dari gaya kepemimpinan transformasional, motivasi terhadap karyawan yang secara sinergi akan melahirkan kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Kinerja Karyawan. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Toppan Plasindo Lestari**".

METHODS

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas atas data yang diperoleh, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item	rhitung	Simpulan	Keterangan
1	X1-1	.534	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
2	X1-2	.770	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
3	X1-3	.786	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
4	X1-4	.621	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
5	X1-5	.764	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
6	X1-6	.663	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
7	X1-7	.459	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
8	X1-8	.760	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
9	X1-9	.775	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
10	X1-10	.621	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Gaya Kepemimpinan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Item	rhitung	Simpulan	Keterangan
1	X2-1	.710	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
2	X2-2	.710	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
3	X2-3	.488	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
4	X2-4	.491	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
5	X2-5	.544	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
6	X2-6	.760	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
7	X2-7	.486	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
8	X2-8	.503	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
9	X2-9	.515	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
10	X2-10	.537	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
11	X2-5	.555	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
12	X2-6	.712	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
13	X2-7	.488	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
14	X2-8	.496	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
15	X2-9	.501	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$
16	X2-10	.549	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.21$

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Motivasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	r _{hitung}	Simpulan	Keterangan
1	Y1	.466	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0.21
2	Y2	.627	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0.21
3	Y3	.553	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0.21
4	Y4	.585	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0.21
5	Y5	.606	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0.21
6	Y6	.518	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0.21
7	Y7	.533	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0.21
8	Y8	.395	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0.21
9	Y9	.576	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0.21
10	Y10	.495	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0.21

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Kinerja Karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

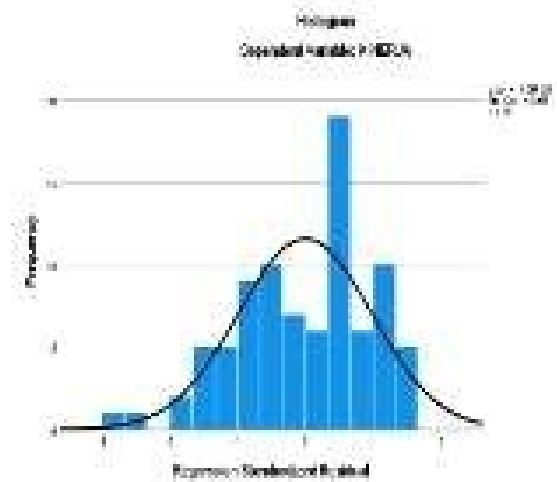
No	Variabel	Cronbach α	Simpulan	Keterangan	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan	.764	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,60	Berpengaruh Signifikan
2	Motivasi	.745	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,60	Berpengaruh Signifikan
4	Kinerja	.726	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,60	Berpengaruh Signifikan

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing- masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliable*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas.

1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada output SPSS, lihat diagram *Histogram*: jika membentuk lengkung kurve normal maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance > 0,1 atau VIF < 5. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Gaya Kepemimpinan	.953	>0,1	1.049	<5
Motivasi	.953	>0,1	1.049	<5

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.045	3.645		5.774	.000		
	GAYAKEPEMIMPINAN	.556	.067	.687	8.262	.000	.953	1.049
	MOTIVASI	-.046	.046	-.083	-.998	.321	.953	1.049

a. Dependent Variable: KINERJA

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 21.045 + 0,556X_1 - 0,048X_2$$

Yang berarti bahwa:

1. Konstanta sebesar 21.045 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi dianggap nol maka variabel kinerja karyawan tetap sebesar 21.045.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 0,556 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sementara variabel motivasi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,556.
3. Koefisien regresi variabel motivasi diperoleh nilai sebesar -0,048 yang berarti jika variabel motivasi mengalami penurunan sementara variabel gaya kepemimpinan diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar -0.048.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 a	.45 4	.440	2.663

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,668 atau 66,80%. Ini berarti bahwa variabel independen citra merek mempengaruhi variabel dependen keputusan pembelian produk Skintific sebesar 66,80% sedangkan sisanya sebesar 34,20% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial

atau sendiri-sendiri.

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	t		Sig.		KESIPULAN
	thitung	ttabel	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Gaya Kepemimpinan	8,262	> 1.66	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan
Motivasi	-998	< 1.66	0.000	> 0,05	Tidak berpengaruh signifikan

Guna menentukan H0 maupun H1 yang ditolak atau diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1.66. Dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Toppan Plasindo Lestari karena thitung (8.262) > ttabel (1.66) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- Secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Toppan Plasindo Lestari karena thitung -(0,998) < ttabel (1.66) serta nilai signifikansinya di atas 0,05.

DISCUSSION

Hasil penelitian model secara simultan diperoleh nilai Fhitung yang diolah dengan SPSS adalah sebesar 34.451. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 1.663. Oleh karena itu dikatakan bahwa Fhitung > dari Ftabel = 1.663. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya bahwa Gaya kepemimpinan dan Motivasi bersama sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Toppan Plasindo Lestari

Dalam penelitian ini koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted RSquare adalah 0,440 atau 44%. Yang berarti bahwa variabel independen berupa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja Karyawan PT Toppan Plasindo Lestari sebesar 44% sedangkan 56% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya disiplin, lingkungan kerja dan lainnya.

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapat adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan PT Toppan Plasindo Lestari. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai thitung (8.262) < ttabel (1,99) dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05. Ini berarti H0 diterima dan H1 ditolak yaitu secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Toppan Plasindo Lestari.

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Toppan Plasindo Lestari. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai thitung -0,998 < ttabel (1,99) dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,000 tersebut lebih besar dari 0,05. Ini berarti H0 diterima dan H1 ditolak yaitu secara parsial Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Toppan Plasindo Lestari.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Toppan Plasindo
2. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Toppan Plasindo Lestari
3. Secara simultan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Toppan Plasindo Lestari.

REFERENCES

- Adi Setiawan. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera*. Jurnal ISSN : 2088-3145. Vol.11 No.1 Tahun 2019. Universitas Pembangunan Panca Budi, Sumatera Utara
- Ansori Muslich. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2*. Surabaya: Penerbit Airlangga University Press. ISBN : 978-602-6606-198
- Ansory Fajar, Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Penerbit Indonesia Pustaka. ISBN : 978-602-6417-42-8
- Fattah Hussein. (2021). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Penerbit Elmatera. ISBN : 978-602-6549-82-2
- Ghani Ackhriansyah. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Ponorogo*. Jurnal ISSN 2685-4651. Vol.1 No.2 Tahun 2020. Universitas Muslim Indonesia, Makasar
- Harahap Fialy, Satria Tirtayasa. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam*. Jurnal ISSN 2623-2634. Vol.3 No.1 Tahun 2020. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Medan
- Hutahayan Benny, dkk. (2019). *Praktik Kepemimpinan Transformasional di BUMN Kajian Empiris Karyawan PT Barata Indonesia (Persero)*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish. E-ISBN : 978-623-209-986-9
- Machali Imam, Hidayat Ara. (2020). *The Handbook of Education Management Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia Cetakan ke-1*. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group. ISBN : 978-602-0895-82-6
- Megawati Rini. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bhakti Persada Gas Kabupaten Bekasi*. STIE GICI Business School, Depok. Tidak Dipublikasikan
- Nurdin Diding, Sibaweh Imam. (2020). *Pengelolaan Pendidikan dari Teori Menuju Implementasi Cetakan Ke-1*. Depok: Penerbit Raja Grafindo. ISBN : 978- 979- 769-869-0
- Pramiana Omi. (2022). *Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi PT. BPR Pahalapakto di Jombang*. Jurnal ISSN 2502-5678. Vol.3 No.2 Tahun 2022. STIE PGRI Dewantara Jombang, Jombang
- Purba Deni, dkk. (2019). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado*. Jurnal ISSN 2303- 1174. Vol.7 No.1 Tahun 2019. Universitas Sam Ratulagi, Manado
- Setiana Adi Robith. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Manggu Makmur Tanjung Lestari. ISBN : 978-602-5717-73-4
- Sudaryono. (2020). *Metodologi Penelitian Cetakan Ke-2*. Depok: Penerbit RajaGrafindo. ISBN : 978-602-425-098-0
- Sugiarto. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis Statistical Methods*. Yogyakarta: Penerbit Andi. ISBN : 978-979-29-6114-0
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Edisi ke-1 Cetakan ke-22*. Bandung: Penerbit Alfabeta. ISBN : 979-8433-64-0
- Suparyadi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis*

- Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Penerbit ANDI. ISBN : 978- 979-29-5536-1
- Sutrisno Edy. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-9*. Jakarta: Penerbit Kencana. ISBN : 978-979-1486-76-7
- Suwatno, Priansa Juni. (2019). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta. ISBN : 978-602-8800-67-9
- Triyono Urip. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, dan Informal)*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish. ISBN : 978-623- 209-298-3