KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi
Vol.3, No.5 September 2026
e-ISSN: 3047-6240, p-ISSN: 3047-6232, Hal 120-129
DOI : https://doi.org/10.61722/jemba.v3i5.3037

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GOLDEN ROAD SURABAYA

Martin Kilfy Warlus Meto[1]*, Iswati[2], Eny Sulistyowati[3]
[1] Mahasiswa Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya
[2,3] Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya
*Penulis Korespondensi: martinkilfy24111503@stieibmt.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of transformational leadership style and work motivation on employee performance at CV. Golden Road Surabaya. The phenomenon underlying this study is the importance of the leader's role in providing inspiration and internal encouragement for employees to achieve company targets amid the competitive dynamics of the logistics business. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population in this study consisted of all 30 employees of CV. Golden Road Surabaya, using a saturated sampling technique. Data were collected through the distribution of Likert-scale questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing (t-test and F-test) with the assistance of SPSS software. The results show that transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance (sig. 0.006), work motivation has a positive and significant effect on employee performance (sig. 0.013), and both variables simultaneously have a significant effect on employee performance (sig. 0.004), contributing 30.2%. Thus, improving employee performance at CV. Golden Road Surabaya can be optimally achieved through the implementation of an effective transformational leadership style and the provision of high work motivation to employees.*
Keywords: *Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Golden Road Surabaya. Fenomena yang mendasari penelitian ini adalah pentingnya peran pemimpin dalam memberikan inspirasi serta dorongan internal karyawan untuk mencapai target perusahaan di tengah dinamika bisnis jasa logistik yang kompetitif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Golden Road Surabaya yang berjumlah 30 orang, dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,006), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,013), dan kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,004) dengan kontribusi sebesar 30,2%. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan pada CV. Golden Road Surabaya dapat dicapai secara optimal melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif serta pemberian motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan.
Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

1. LATAR BELAKANG

Di era persaingan bisnis yang semakin terbuka dan kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk terus bergerak maju agar tidak tertinggal oleh para pesaingnya. Di tengah ketatnya persaingan bisnis jasa logistik lintas Surabaya-Flores, CV. Golden Road dituntut untuk menjaga standar operasional yang tinggi. Sebagai perusahaan yang telah beroperasi

Naskah Masuk: 07 Agustus 2026; Revisi: 08 Agustus 2026; Diterima: 10 Agustus 2026; ; Terbit: 13 Agustus 2026

sejak 2011 dan kini mengelola 12 unit armada Hino 500, stabilitas kinerja karyawan menjadi aset krusial untuk mempertahankan kepercayaan pelanggan.

Namun dalam praktiknya, ditemukan fenomena ketidakstabilan kinerja di lingkungan CV. Golden Road. Berdasarkan data perusahaan pada awal tahun 2026, ketepatan waktu pengiriman armada Surabaya-Flores yang ditargetkan sebesar 95% hanya terealisasi rata-rata 86,3%, dengan titik terendah pada bulan Februari dan Mei sebesar 84%. Selain itu, rendahnya atensi karyawan terhadap detail pekerjaan turut memicu komplain pelanggan terkait kesalahan administrasi surat jalan dan kelalaian penataan muatan di gudang, dengan intensitas 3 hingga 5 kasus setiap bulannya. Kondisi ini secara langsung berdampak pada penurunan efisiensi layanan logistik serta mengancam loyalitas pelanggan utama perusahaan.

Permasalahan tersebut diduga kuat berkaitan dengan dua aspek krusial, yaitu kepemimpinan dan motivasi internal karyawan. Ditemukan adanya kesenjangan komunikasi antara pemimpin dan bawahan, di mana gaya kepemimpinan yang diterapkan dirasakan kurang fleksibel dan belum mampu memberikan dorongan inspiratif bagi karyawan. Kondisi tersebut diperburuk dengan kurangnya dorongan motivasi kerja yang membangkitkan rasa tanggung jawab individu, sehingga menciptakan jarak antara standar kualitas yang diharapkan perusahaan dengan realitas perilaku kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Golden Road; (2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Golden Road; dan (3) mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Golden Road. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan meningkatkan motivasi kerja karyawan guna mencapai kinerja yang optimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja di luar ekspektasi normal melalui empat dimensi utama, yaitu pengaruh yang ideal (idealized influence), motivasi yang inspirasional (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan kepedulian secara perorangan (individual consideration). Pemimpin transformasional membangun hubungan yang didasarkan pada kepercayaan, penghargaan, serta dorongan bagi karyawan untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator kebutuhan akan prestasi (need for achievement), kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation), dan kebutuhan akan kekuasaan (need for power), yang secara bersama-sama membentuk dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik, membangun hubungan yang harmonis, serta memengaruhi rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif, yang secara keseluruhan mencerminkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) diposisikan sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Golden Road.

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Golden Road.

H3: Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Golden Road.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif (kausal) untuk mengetahui pengaruh antarvariabel. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Golden Road Surabaya yang berjumlah 30 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian dengan teknik sampel jenuh mengingat jumlah populasi yang relatif kecil.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel: kepemimpinan transformasional (8 item), motivasi kerja (6 item), dan kinerja karyawan (10 item). Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis (koefisien determinasi, uji t, dan uji F) dengan bantuan program SPSS. Model regresi yang digunakan adalah:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \varepsilon}$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan; X1 = Kepemimpinan Transformasional; X2 = Motivasi Kerja; α = Konstanta; β1, β2 = Koefisien regresi; ε = Error.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 30 orang karyawan CV. Golden Road Surabaya. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 28 orang (93,3%) dan perempuan sebanyak 2 orang (6,7%), sejalan dengan karakteristik pekerjaan di bidang logistik dan transportasi yang menuntut keterlibatan fisik tinggi. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif 25-34 tahun (53,3%),

diikuti kelompok usia di bawah 25 tahun (36,7%), dan kelompok usia 35-45 tahun (10%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1-3 tahun (60%), diikuti kurang dari 1 tahun (23,3%) dan lebih dari 4 tahun (16,7%), yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada kategori pengalaman kerja tingkat menengah.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel (0,361) pada taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,615	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,609	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,745	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel memiliki koefisien reliabilitas ≥ 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,931 (> 0,05), yang menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.10324399
Most Extreme Differences	Absolute		.076
	Positive		.076
	Negative		-.074
Test Statistic			.076
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.931
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.924
		Upper Bound	.937

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,10, sehingga model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas.

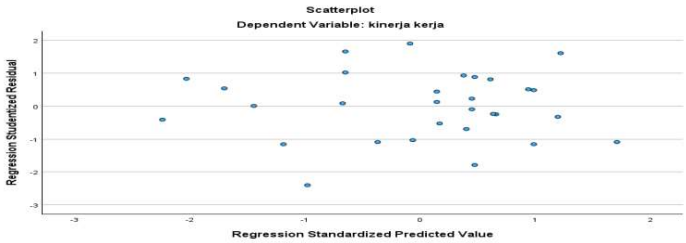
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.656	7.263		.503	.619		
	kepemimpinan transformasional	.585	.234	.398	2.495	.019	.943	1.060
	motivasi kerja	.640	.289	.353	2.211	.036	.943	1.060

a. Dependent Variable: kinerja kerja

Gambar 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, yang mengindikasikan model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda antara Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada Gambar 4.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.656	7.263		.503	.619
	kepemimpinan transformasional	.585	.234	.398	2.495	.019
	motivasi kerja	.640	.289	.353	2.211	.036

a. Dependent Variable: kinerja kerja

Gambar 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh persamaan regresi:

$$\mathbf{Y = 3{,}656 + 0{,}585\ X1 + 0{,}640\ X2 + \varepsilon}$$

Nilai konstanta sebesar 3,656 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada angka 3,656. Koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,585 menunjukkan hubungan positif, di mana setiap peningkatan kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,640 juga bernilai positif dan merupakan koefisien tertinggi, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kepemimpinan transformasional.

Uji Hipotesis

Hasil uji koefisien determinasi ditampilkan pada Gambar 5.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592[a]	.350	.302	3.21613

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kepemimpinan transformasional

Gambar 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Nilai R sebesar 0,592 menunjukkan korelasi sebesar 59,2% antara Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,302 menunjukkan bahwa 30,2% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 69,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) memperoleh nilai t hitung 2,968 > t tabel 2,037 dengan signifikansi 0,006 < 0,05, yang berarti H1 diterima dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.917	6.574		1.813	.081
	kepemimpinan transformasional	.734	.247	.489	2.968	.006

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Gambar 6. Hasil Uji t Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung 2,644 > t tabel 2,037 dengan signifikansi 0,013 < 0,05, yang berarti H2 diterima dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.644	5.971		2.620	.014
	motivasi kerja	.827	.313	.447	2.644	.013

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Gambar 7. Hasil Uji t Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji statistik F digunakan untuk menguji pengaruh simultan kedua variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,969 > F tabel 3,35 dengan signifikansi 0,004 < 0,05, yang berarti H3 diterima dan Kepemimpinan Transformasional serta Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Golden Road Surabaya.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.753	2	76.376	6.969	.004[b]
	Residual	295.914	27	10.960		
	Total	448.667	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Gambar 8. Hasil Uji Statistik F

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Golden Road Surabaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan tersebut telah diterapkan dengan cukup efektif, sehingga instruksi dan kebijakan pimpinan mampu diadaptasi dengan baik oleh karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Yusticia Ghea Fahira (2022) yang juga menemukan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan dengan kontribusi koefisien regresi yang lebih tinggi dibandingkan kepemimpinan transformasional. Temuan ini mengonfirmasi bahwa motivasi kerja merupakan determinan utama yang secara langsung mendongkrak pencapaian kinerja individu karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Apriyanto Setiaji (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Golden Road Surabaya. Temuan ini menegaskan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi: pemimpin yang mampu menginspirasi sekaligus menumbuhkan motivasi internal karyawan akan mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal, khususnya dalam menjaga ketepatan waktu pengiriman dan mengurangi kesalahan administratif yang menjadi fenomena awal dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Golden Road Surabaya (sig. 0,006 < 0,05; t hitung 2,968 > t tabel 2,037); (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Golden Road Surabaya (sig. 0,013 < 0,05; t hitung 2,644 > t tabel 2,037); dan (3) Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Golden Road Surabaya (F hitung 6,969 > F tabel 3,35; sig. 0,004 < 0,05), dengan kontribusi sebesar 30,2%.

Saran

Bagi perusahaan, pimpinan CV. Golden Road Surabaya disarankan untuk menerapkan karakteristik kepemimpinan transformasional secara lebih nyata, seperti melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan ruang untuk

berinovasi, serta memperjelas visi jangka panjang perusahaan. Perusahaan juga perlu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui evaluasi sistem penghargaan, pemberian insentif yang transparan, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman. Bagi karyawan, diharapkan senantiasa menunjukkan respons positif terhadap pola kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan meningkatkan keterbukaan terhadap inovasi serta menjaga konsistensi motivasi kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau disiplin kerja, guna memberikan perspektif yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

Cahyani, N. L. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPD Bali Cabang Renon. Values, 3(3), 723-734.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Jintar, C. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Inovasi Penelitian, 3(1), 4727-4730.

Kurniawan, R., & Handayani, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada sektor publik. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(2), 345-356.

Miharja, T. S., & Aryanto, V. D. W. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri. Journal of Trends Economics and Accounting Research, 4(2), 406-413.

Nugroho, A., & Suhartini, S. (2021). Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 8(2), 189-201.

Priyatno, D. (2019). SPSS: Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.