
Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majapahit Surabaya

Hendro Rumpoko⁽¹⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Yos Soedarso Surabaya, Indonesia; mushroompoko@gmail.com

Eko Budiyanto⁽²⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Yos Soedarso Surabaya, Indonesia; e_ko_budianto@yahoo.com

Nova Lestari Ayu Pratama⁽³⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Yos Soedarso Surabaya, Indonesia; novalestari1997@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to describe and empirically examine the influence of transactional leadership style and work motivation on the performance of employees at Majapahit Hotel Surabaya. Data collection methods used include field observations, interviews, and documentation studies. The sample in this study consisted of 60 respondents from the food & beverages divisions, selected using a saturated sampling technique. The data analysis method employed is descriptive quantitative analysis, with multiple linear regression used as the analytical tool. The results of the study indicate that, simultaneously, transactional leadership style and work motivation have an influence on the performance of employees at Majapahit Hotel Surabaya. Transactional leadership style has a significant effect on employee performance at Majapahit Hotel Surabaya, while work motivation does not have a significant effect on employee performance at the same hotel.

Keywords: transactional leadership style; work motivation; employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya. Metode pengumpulan data menggunakan observasi lapangan, wawancara, dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden karyawan pada bagian food & beverages dengan metode teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil Penelitian menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Hotel Majapahit Surabaya, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Hotel Majapahit Surabaya.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transaksional; motivasi kerja; kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia kerja yang sangat ketat membuat perusahaan efisiensi dalam segala bidang kegiatan. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk berkualitas. Dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan bertanggung jawab, seperti perekutan karyawan yang objektif, penempatan kerja yang sesuai dengan bidang kemampuannya, dan perencanaan karir karyawan. Karena bagian ini yang paling memahami manfaat yang dapat diperoleh perusahaan secara keseluruhan apabila semakin banyak karyawan yang terlibat secara aktif dalam pengembangan karir masing-masing. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Manajemen secara umum sering disebut sebagai kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang.

Definisi ini mengandung pengertian bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni yang mempelajari bagaimana cara mencapai tujuan-tujuan perusahaan melalui pendapat orang untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan. Dukungan dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas perlu ditunjang dengan berbagai persyaratan mulai dari perancangan analisa jabatan (job analysis), perencanaan tenaga kerja, sistem rekrutmen dan seleksi, sistem pelatihan, penilaian prestasi kerja sampai dengan masalah kompensasi yang dilakukan agar SDM yang akan diperoleh sesuai dengan kualitas yang diinginkan. Sumber Daya Manusia (SDM) membicarakan seperti: faktor-faktor yang mempengaruhi penyediaan tenaga kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja, pasar kerja dimana terjadi proses mempertemukan lowongan kerja juga membahas, dan alternatif-alternatif kebijaksanaan yang diambil untuk memecahkan masalah-masalah tersebut.

Kerjasama merupakan sesuatu yang bersifat manusiawi dan timbul sejak manusia ada dimuka bumi ini. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang tinggi biasanya harus diikuti dengan tingkat kehadiran karyawan. Tingkat kehadiran merupakan indikator umum yang dapat mencerminkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan tingkat absensi kinerja karyawan merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang pada akhirnya akan berimplikasi pada permasalahan inti yakni kinerja karyawan pada Hotel Majaphit Surabaya.

Kepemimpinan telah menjadi pusat perhatian selama lebih dari tiga puluh tahun dan terus menyita minat serta upaya pola pikir secara teori dan praktik. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Kepemimpinan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut atau para pengikut dalam suatu situasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, Yuki G.A. (2005), mengatakan bahwa banyak definisi mengenai kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menghubungkan sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk membuat struktur aktivitas-aktivitas serta hubungan di dalam sebuah perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Siagian (2007:210), mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan sebuah pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan. Kepemimpinan transaksional menentukan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan membuat karyawan agar memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan tugas tersebut. Indikasi dari gaya kepemimpinan ini yaitu adanya kurang perhatian

dari seorang pemimpin kepada karyawan. Motivasi kerja merupakan keinginan yang menggerakkan para karyawan untuk bekerja lebih efektif dan bergairah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan pekerjaan karena adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Apapun kegiatan yang dilakukan seseorang baik dari sebagai karyawan di perusahaan, maupun untuk mendapatkan apa yang dicita citakan memerlukan motivasi seorang karyawan. Menurut Chipunza, dkk. (2012), Mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang menggerakkan para karyawan untuk bekerja lebih efektif dan bergairah, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (Handayani, 2011).

Batasan ini menyebabkan motivasi kerja yang dalam psikologi biasa disebut pendorong motivasi semangat kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengetahui indikasi turunnya motivasi karyawan sehingga perusahaan akan dapat mengambil tindakan pencegahan atau pemecahan sedini mungkin. Untuk dapat mengetahui indikasi menurunnya motivasi kerja karyawan tidaklah mudah. Perusahaan harus meneliti kebenaran sebelum mengambil keputusan. Meskipun demikian sebelum mengambil keputusan sebaiknya diadakan penelitian terlebih dahulu sebab-sebab indikasi tersebut. Dari fenomena tersebut harus dipecahkan dan mencari solusi demi mempertahankan keunggulan perusahaan untuk menjadi hotel pilihan utama dengan pelayanan dan kualitas terbaik di Indonesia khususnya di Surabaya, sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Berdasarkan latar belakang dan masalah pada uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MAJAPAHIT SURABAYA".

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Majapahit Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Majapahit Surabaya?
3. Apakah gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Majapahit Surabaya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Majapahit Surabaya.

Manfaat Penelitian

a) Manfaat Praktis

Bagi Penulis, sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan di Hotel Majapahit Surabaya. Bagi Perusahaan, untuk memberikan sarana, pemikiran dan masukan dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan perencanaan strategi dalam meningkatkan kinerja kerja

karyawan pada Hotel Majapahit Surabaya.

b) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

METODE PENELITIAN

a) Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh V. Wiratna Sujarweni (2015, p.12) adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Gaya Kepimpinan Transaksional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan variabel dependen terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Termasuk mengenai hubungan tentang kegiatan, pandangan, sikap dan proses- proses yang berpengaruh dalam suatu fenomena yang terjadi.

b) Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Sumber data yang dikelompokan menjadi dua dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuesioner. Menurut Amirullah (2015, p.18), mengatakan bahwa penelitian primer membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, biasanya disebut dengan responden.

2. Data Sekunder

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.224) Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Penelitian ini juga menggunakan data-data dalam bentuk publikasi baik dari lembaga-lembaga terkait. Data sekunder juga dapat diperoleh dari kegiatan berdasarkan skala ordinal untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan.

c) Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan pendekatan kuantitatif :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Teknik yang digunakan dalam metode ini adalah dokumentasi, yaitu dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan skripsi ini seperti data yang bersumber dan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Ada beberapa teknik yang digunakan dalam melakukan metode penelitian lapangan sebagai berikut:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016,p.224) mengemukakan bahwa wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pena untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang belum terungkap dalam suatu angket, melalui tanya jawab secara langsung dengan karyawan Hotel Majapahit Surabaya. Tujuan wawancara adalah untuk mendukung teknik kuesioner, terutama bila ada yang kurang jelas.

b. Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden di Hotel Majapahit Surabaya. Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang bersifat sistematis atau terarah kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala likert untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidak setujuan responden terhadap serangkaian pernyataan.

c. Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui pencatatan secara cermat dan sistematis langsung pada kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya.

d. Dokumen

Dokumen adalah barang-barang tertulis yang dibutuhkan dalam penelitian ini, dokumen ini dapat berupa data jumlah karyawan serta dokumen-dokumen lain yang mendukung.

d) Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.80) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2010:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Food & Beverages yang berjumlah 60 karyawan di Hotel Majapahit Surabaya

2. Sampel

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.81) Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel dilakukan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari bagian populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) pada Hotel Majapahit Surabaya, maka peneliti ini menggunakan teknik sampling jenuh yang Dimana karyawan bagian Food & Beverages dijadikan sampel yaitu 60 karyawan.

e) Variabel Penelitian

Menurut Amirullah (2015, p.178) Identifikasi variabel diperlukan untuk membedakan variabel-variabel secara lebih spesifik, sehingga suatu konsep menjadi lebih jelas. Dengan demikian identifikasi variabel merupakan pengklasifikasian antara variabel dependen dan independen apabila ada. Oleh karean itu, peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

1. Variabel bebas (Independent Variable)

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

f) Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel berkaitan dengan bagaimana variabel-variabel penelitian dioperasionalisasikan sehingga variabel-variabel tersebut dapat dinilai dan diukur, bagaimana menilai dan mengukurnya serta instrumen apa yang dibutuhkan untuk menilai dan mengukurnya. Definisi operasional variabel menjabarkan suatu konstruk yang dapat dinilai menjadi suatu konsep menurut Amirullah (2015, p.181).

g) Skala Pengukuran Interval

Dalam penelitian skor peneliti menggunakan skala interval. Skala interval adalah suatu pemberian angka kepada kelompok dari objek-objek yang mempunyai sifat skala nominal dan ordinal ditambah dengan satu sifat lain yaitu jarak yang sama dari satu peringkat dengan peringkat diatasnya atau dibawahnya. Skala interval digunakan untuk menyatakan peringkat antar tingkatan. Jarak atau interval antar tingkatan juga tidak harus sama, maka dalam penelitian ini terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain :

Tabel 1. Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis. Tujuan ini untuk mengarahkan responden menjawab pertanyaan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden.

h) Uji Validitas

Uji Validitas Item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Sugiyono (2014:72) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah/ valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas Item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan di uji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Uji validitas akan dilakukan di Hotel Majapahit Surabaya dengan jumlah sample 60 orang. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 for windows dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung $>$ r tabel pernyataan tersebut dinyatakan valid
- Jika nilai r hitung $<$ r tabel pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom correct item correlation

i) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono,2006:110). Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang di uji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Dalam penelitian ini, teknik uji reliabilitas yang digunakan para peneliti adalah dengan melihat dan membandingkan antara cronbach's Alpha pada hasil SPSS V.20. koefisien alpha cronbach merupakan statistik uji yang paling umum digunakan para peneliti untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Dilihat menurut statistik alpha cronbach, suatu instrumen

penelitian diindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien alpha cronbach lebih besar atau sama dengan 0,70.

j) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2005). Maka uji jenis ini digunakan untuk penelitian dengan variabel independen dilihat dengan menganalisis nilai VIF (Variance Inflation Factor). Satu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas jika: Tingkat kolerasi > 95%, Nilai toleransi < 0,10, dan Nilai VIF > 10 (Ghozali, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a) Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya, yaitu untuk melakukan pengujian hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi karakteristik responden yang menjadi objek dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi beberapa karakteristik antara lain seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pekerjaan.

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan Hotel Majapahit Surabaya yang berjumlah 60 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Laki-laki	35	58,33%
2	Perempuan	25	41,67%
Total		60	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa karakteristik jenis kelamin dari responden lebih didominasi oleh responden laki-laki yaitu sebanyak 35 orang atau 58,33% dan responden perempuan yaitu sebanyak 25 orang atau 41,67% dari total keseluruhan responden sebanyak 60 orang.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	USIA	JUMLAH	PERSENTASE
1	17 – 25 tahun	5	08,33%
2	26 – 35 tahun	22	36,67%
3	36 – 45 tahun	20	33,33%
4	46 – 55 tahun	13	21,67%
Total		60	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa karakteristik umur dari responden lebih didominasi oleh responden dengan umur 17 – 25 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau 08,33% kemudian responden dengan umur 26 – 35 tahun sebanyak 22 orang atau 36,67% kemudian responden dengan umur 36 – 45 tahun sebanyak 20 orang atau 33,33% dan responden dengan umur 46 – 55 tahun sebanyak 13 orang atau 21,67% dari total keseluruhan responden sebanyak 60 orang.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SMA	15	25,00%
2	Akademi (D3)	37	61,67%
3	S1	6	10,00%
4	S2	2	03,33%
Total		60	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa karakteristik tingkat pendidikan responden lebih didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan (SMA), yaitu sebanyak 15 orang atau 25,00%, kemudian responden dengan tingkat Pendidikan Akademik (D3) sebanyak 37 orang atau 61,67%, kemudian responden dengan tingkat Pendidikan (S1) sebanyak 6 orang atau 10,00% dan responden dengan tingkat pendidikan (S2) sebanyak 2 orang atau 03,33% dari total keseluruhan responden sebanyak 60 orang.

b) Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran tingkat akurasi dan konsisten yang tinggi dari suatu instrument penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas dimana uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS (Statistical Program and Service Solution). Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah:

- Apabila $\text{sig} < \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka instrument valid
- Apabila $\text{sig} > \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka instrument tidak valid Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Valid
Butir 2	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Valid
Butir 3	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Valid
Butir 4	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Valid
Butir 5	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Valid

Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 uji validitas kuesioner Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai gaya kepemimpinan transaksional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig kurang dari nilai alpha (0,05), dimana nilai sig dari keseluruhan item pernyataan adalah 0,000. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan Transaksional dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 uji validitas kuesioner Motivasi Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai motivasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig kurang dari nilai alpha (0,05), dimana nilai sig dari keseluruhan item pernyataan adalah 0,000. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Motivasi Kerja dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

PERNYATAAN	SIG	ALPHA	KONDISI	SIMPULAN
Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Berdasarkan tabel 7 uji validitas kuesioner Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig kurang dari nilai alpha (0,05), dimana nilai sig dari keseluruhan item pernyataan adalah 0,000. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

c) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang dipakai reliable atau handal, maksud dari reliable adalah jika suatu instrument tersebut diujikan berulang-ulang, maka hasilnya akan sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) dengan tabel interpretasi koefisien r sebagai berikut:

Tabel 8. Daftar Interpretasi Koefisien r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2020, p.87)

Berdasarkan tabel 8 ketentuan reliabel di atas, maka dapat dilihat hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Koefisien r	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,728	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,737	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,739	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai r alpha gaya kepemimpinan transaksional (X1) sebesar 0,728 dengan reliable tinggi, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,737 dengan reliable tinggi, dan Kinerja karyawan sebesar 0,739 dengan reliable tinggi.

d) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Program and Service Solution) dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Bila nilai Tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas.
- Bila nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau nilai VIF $\geq 10,00$ maka terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai Vif	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,969	1,032	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0,969	1,032	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance 0,096 dan nilai VIF 1,032. Artinya, karena nilai VIF dan tolerance mendekati 1, maka dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

e) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Program and Service Solution). Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Rumusan hipotesis:

H_0 = Model regresi berbentuk linier.

H_a = Model regresi tidak berbentuk linier.

- Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 ditolak apabila $sig < 0,05$ yang berarti model regresi tidak berbentuk linier. H_0 diterima apabila $sig > 0,05$ yang berarti model regresi berbentuk linier.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja karyawan	0,748	0,698	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,612	0,820	Sig > Alpha	Linier

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan Kinerja (Y) sebesar 0,698 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan hasil nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y) sebesar 0,820 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai alpha (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

f) Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Kolerasi (R)	R Square (R ²)
0,432	0,186

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat nilai koefisien korelasi R menunjukkan tingkat hubungan antara variabel yaitu sebesar 0,432 dan Koefisien determinasi R square sebesar 0,186 yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), sebesar 18,6% sedangkan sisanya 81,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen yang diperlukan untuk pembuktian terhadap kebenaran hipotesis.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	1,080	1,308
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,024	0,038
Motivasi Kerja (X2)	0,936	0,038

Sumber : Data diolah, 2025

Model persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + et$$

Berdasarkan tabel 4.26, maka model persamaannya menjadi:

$$Y = 1,080 + 0,024X_1 + 0,936X_2 + et$$

g) Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ingin diketahui apakah jika secara terpisah, suatu variabel X masih memberikan kontribusi secara signifikan terhadap variabel Y. Uji t dalam penelitian ini menggunakan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Program and Service Solution). Untuk menguji uji t, perlu diketahui nilai dari ttabel sesuai dengan jumlah n (responden) dan tingkat derajat kebebasan dengan rumus $df = n - 2$ dimana n (responden) dalam penelitian ini sebanyak 60 orang, maka $df = 60 - 3 = 57$ sehingga diperoleh nilai ttabel sebesar 1,672.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Hotel Majapahit Surabaya.

Berikut ini hasil uraian dari pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

H_0 = Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Hotel Majapahit Surabaya.

H_a = Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Hotel Majapahit Surabaya. Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 14. Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Thitung	Sig	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	2,783	0,007	$thitung > ttabel$ $sig < 0,05$	H_0 ditolak

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 14 dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) memiliki nilai thitung 4,209 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai ttabel 1,672 dan nilai sig 0,007 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Majapahit Surabaya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Hotel Majapahit Surabaya. Berikut ini hasil uraian dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

H_0 = Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Hotel Majapahit Surabaya.

H_a = Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Hotel Majapahit Surabaya.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 15. Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

VARIABEL	Thitung	Sig	KONDISI	SIMPULAN
Motivasi Kerja (X2)	1,939	0,058	$t_{hitung} < t_{tabel}$ $sig > 0,05$	Ho diterima

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 15 dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai thitung 1,939 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 1,672 dan nilai sig 0,058 dimana nilai tersebut lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan Ho diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja Karyawan (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Hotel Majapahit Surabaya.

h) Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini menggunakan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Program and Service Solution). Untuk menguji F, perlu diketahui nilai dari Ftabel sesuai dengan jumlah n (responden) dan tingkat derajat kebebasan dengan rumus $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$ dimana n (responden) dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat yaitu 3, maka $df1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = 60 - 3 = 57$ sehingga diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,77.

- a. H_0 = Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Hotel Majapahit Surabaya.
- b. H_a = Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Hotel Majapahit Surabaya.

Tabel 16. Hasil Uji F

Variabel	Fhitung	Sig	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja	6,530	0,003	$F_{hitung} > F_{tabel}$ $sig < 0,05$	H_0 ditolak

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 16 dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 6,530 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai Ftabel 2,77 dan nilai sig 0,003 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Hotel Majapahit Surabaya.

Pembahasan

Hasil jawaban dari pertanyaan pertama dalam rumusan masalah seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan Hotel Majapahit Surabaya dapat dilihat pada hasil pengujian pengumpulan data diatas, sebagai berikut:

1. Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor gaya kepemimpinan transaksional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Hotel Majapahit Surabaya, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan dari faktor Gaya kepemimpinan transaksional karyawan, maka akan berdampak positif terhadap kinerja. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taufan Pradana (2016) memiliki hasil dimana variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

2. Pembahasan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan Hotel Majapahit Surabaya. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja yang terdiri dari gaji, tunjangan, asuransi, makan dan transportasi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan Hotel Majapahit Surabaya. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Katim (2016) dan Cucu Wiliyawati (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor gaya kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2), terhadap kinerja (Y) pada karyawan Hotel Majapahit Surabaya, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan dari keseluruhan faktor-faktor yang ada yaitu gaya kepemimpinan transaksional, dan motivasi kerja, maka akan berdampak positif atau meningkatkan terjadinya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermawan (2013) memiliki hasil dimana variabel Gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Majapahit Surabaya.
2. Motivasi kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Majapahit Surabaya.
3. Gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Majapahit Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Majapahit Surabaya sebagai berikut:

1. Dengan terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Majapahit Surabaya, disarankan untuk memperbaikan tanggung jawab sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Serta tetap mempertahankan karyawan dapat mengembangkan kemampuan dirinya dengan baik.

-
2. Dengan terdapat tidak ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya, maka disarankan bagi seorang pemimpin harus diperbaiki mengenai kinerja karyawan yang selalu memiliki prestasi kerja dan selalu memperhatikan usaha yang dilakukan karyawan pada pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2018). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arianto, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan perguruan tinggi negeri. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 101–112.
- Bangun, W. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga.
- Chipunza, C., Samuel, M. O., & Mariri, T. (2018). Leadership style, employee motivation and commitment: Empirical evidence from a consolidated retail bank. *African Journal of Business Management*, 12(10), 345–356.
- Handayani, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 45–54.
- Katim, K., & Wiliyawati, C. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada industri perhotelan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 177–184.
- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putra, I. D. M. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2021). Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai prediktor kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(5), 1210–1225.
- Rivai, V., Sagala, E. J., & Mulyadi, D. (2020). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). Management (15th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutikno, S. M. (2018). Pemimpin dan gaya kepemimpinan. Lombok: Holistica.
- Wibowo. (2019). Manajemen kinerja (5th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.