



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 3838-3848

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Lembaga Amil Zakat Nasional MKU

Herdiansyah, Musoli

Program Studi Manajemen, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

hrdiansyah8@gmail.com, musoli@unisayogya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Membangun Keluarga Utama. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi sosial, khususnya lembaga zakat, agar pelayanan kepada muzakki dan mustahik dapat berjalan optimal. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh anggota unit layanan LAZ MKU. Populasi penelitian berjumlah 40 orang dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan motivasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, bebas dari multikolinearitas, dan tidak mengalami heteroskedastisitas. Secara parsial, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,002. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,026. Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai adjusted R square sebesar 0,586 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 58,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang inspiratif dan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan, dorongan internal, pengalaman kerja, serta pemahaman karyawan terhadap visi dan tujuan organisasi secara berkelanjutan di lingkungan kerja yang terarah, adaptif, dan produktif.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja Karyawan, LAZ MKU, Sumber Daya Manusia.

1. Latar Belakang

Pada era globalisasi setiap organisasi atau lembaga yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Peran sumber daya manusia di dalam sebuah lembaga merupakan faktor yang penting. Praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) ini merupakan faktor utama dalam menentukan perkembangan lembaga/ organisasi yaitu sebagai penggerak dalam mencapai tujuan sebuah lembaga/organisasi. Lembaga harus mampu mengelola sumber daya manusia yang efektif serta lembaga harus mampu mengelola dan memberdayakan karyawannya dengan baik (Putri et al., 2022).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer, dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Amelia et al., 2022). Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun lembaga. Organisasi adalah sekelompok orang yang terhimpun dalam suatu wadah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Organisasi zakat yaitu sekelompok orang, bekerjasama melaksanakan kegiatan dan aktivitas, dan memiliki tujuan. Organisasi zakat dalam penelitian ini adalah Lembaga Amil Zakat Nasional Membangun Keluarga Utama (LAZ MKU).

LAZ MKU merupakan salah satu Lembaga Amil Zakat di Indonesia. LAZ MKU lahir dari rahim Perhimpunan BMT Indonesia melalui PBMT Maal yang menjadi wadah kegiatan sosial. Saat ini LAZ MKU memiliki 180

Unit Layanan Zakat yang tersebar di 10 Propinsi di Seluruh Indonesia, termasuk di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. LAZ MKU berfokus pada 3 program utama yaitu Program Membangun Keluarga utama, Program pemberdayaan masjid dan Program pemberdayaan ekonomi (Citra, 2025).

LAZ MKU sebagaimana lembaga pada umumnya, salah satu tantangan yang musti harus terus diperhatikan adalah terkait dengan rendahnya kinerja sebagian karyawan. Permasalahan tersebut akan menimbulkan permasalahan pada kurang optimalnya pelayanan terhadap muzakki dan mustahik, rendahnya tingkat inovasi program pemberdayaan, hingga lemahnya koordinasi antar divisi. Hal ini jika terus terjadi tentu dapat menghambat program utama dari LAZ MKU tersebut diatas. Agar program berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga bisa memaksimalkan hasil kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu bentuk pekerjaan yang dihasilkan baik secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang sudah ditentukan dan telah disepakati bersama (Marlius & Pebrina, 2022). Kinerja akan optimal apabila suatu organisasi dapat menentukan karyawan yang memiliki motivasi dan kepandaian dengan pekerjaan yang akan ia lakukan sehingga tujuan dari pekerjaan tersebut dapat dicapai dan berjalan dengan baik. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi tersebut tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya: kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lain sebagainya (Musoli, 2021). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi, di mana pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan yang meningkatkan produktivitas individu maupun tim.

Pengaruh kepemimpinan di setiap lembaga dapat berbeda-beda, dan perbedaan gaya kepemimpinan tersebut menjadi salah satu faktor yang turut menentukan baik buruknya kinerja karyawan dalam lembaga tersebut. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam lembaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Widjaja & Ginanjar, 2022). Kepemimpinan transformasional menjadi fokus utama dalam penelitian ini, karena tidak hanya mencakup aspek manajerial semata, tetapi juga melibatkan berbagai karakteristik penting seperti kemampuan pemimpin dalam membentuk visi bersama, memberikan inspirasi, memotivasi, serta membimbing anggota organisasi menuju pencapaian tujuan bersama. Gaya kepemimpinan ini diyakini mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan penuh semangat, melalui pemberian perhatian individual dan dorongan moral yang kuat. Pentingnya kepemimpinan transformasional juga tercermin dari dampaknya terhadap kualitas proses, baik dalam konteks dunia pendidikan maupun di lingkungan organisasi sosial seperti lembaga amal zakat.

Meski demikian, tidak semua pemimpin di lembaga sosial memiliki pendekatan kepemimpinan yang efektif dan sesuai dengan karakteristik organisasi non-profit, sehingga efektivitas kepemimpinan transformasional perlu ditelaah lebih lanjut. Pemimpin yang baik mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bertindak profesional pada pekerjaannya sehingga tujuan dari lembaga dapat tercapai (Sinambela & Lestari, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dan Indrawati, (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Namun, penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Huda dan Abdullah, (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini, memperlihatkan apabila semakin bagus kepemimpinan maka semakin buruk kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor penting yang mendorong, merangsang, dan menggerakkan seseorang untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan sehingga ia dapat mencapai tujuannya (Anandita et al., 2021). Motivasi merupakan elemen penting yang harus dikelola dalam suatu organisasi, karena seluruh aktivitas dan pelaksanaan tugas akan lebih optimal jika didorong oleh motivasi yang tinggi. Semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan kinerja yang baik, dan sebaliknya. Menurut Harahap & Tirtayasa, (2020), motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan dalam diri serta dorongan keinginan individu yang diarahkan untuk memperoleh kepuasan. Dalam konteks lembaga amal zakat, tingkat motivasi karyawan seringkali menjadi aspek yang terabaikan. Padahal, karyawan di lembaga ini tidak hanya bekerja untuk mendapatkan kompensasi materi, tetapi juga digerakkan oleh nilai-nilai sosial, semangat berbagi, serta keinginan untuk memberikan kontribusi bagi masyarakat. Jika motivasi tersebut tidak dipelihara atau dikelola secara tepat,

maka kinerja karyawan dapat menurun, meskipun mereka berada dalam organisasi dengan tujuan mulia. Agar seseorang mau melakukan suatu pekerjaan, orang tersebut memerlukan motivasi. Di dalam mewujudkan target yang diinginkan karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih.

Pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan. Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja dan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, sehingga mereka akan bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Menurut penelitian Adinda, et al. (2023) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi seseorang tinggi untuk bekerja maka kinerjanya juga baik, begitupun sebaliknya. Sedangkan dalam penelitian Nadapdap, et al. (2022) motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi seseorang rendah untuk bekerja maka kinerjanya buruk, begitupun sebaliknya.

Pemilihan Lembaga Amil Zakat Membangun Keluarga Utama sebagai objek penelitian didasarkan pada keunikan Lembaga yang dalam pandangan kami bahwa tata kelolanya tidak sama dengan lembaga zakat pada umumnya. LAZ MKU adalah lembaga filantropi islam yang pengelolaannya berbasis jaringan yang di sebut dengan unit layanan sebagaimana yang telah disebutkan diatas. Disamping itu keterbukaan LAZ MKU dalam memberikan akses data dan informasi yang dibutuhkan peneliti juga menjadi pertimbangan penting agar data yang di peroleh adalah data primer. Kondisi ini mempermudah proses pengumpulan data primer seperti wawancara, observasi, maupun penyebaran kuesioner, tanpa mengurangi objektivitas dan integritas hasil penelitian. Selain itu, Lembaga ini juga dinilai relevan dengan topik penelitian karena memiliki karakteristik organisasi dan sumber daya manusia yang sesuai untuk dikaji dari aspek kepemimpinan dan motivasi kerja.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian berorientasi pada pengukuran hubungan kausal antara kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama pada objek penelitian. Data primer dipilih agar informasi yang dianalisis merepresentasikan persepsi aktual responden terhadap kondisi organisasi. Sumber data dalam penelitian ini adalah anggota atau karyawan Unit Layanan Lembaga Amil Zakat Nasional Membangun Keluarga Utama, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan keadaan empiris pada lembaga tersebut.

Variabel penelitian terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi kepemimpinan transformasional dan motivasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional dipahami sebagai kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, serta mendorong bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel ini diukur melalui empat indikator, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Motivasi dimaknai sebagai dorongan yang menggerakkan individu atau kelompok untuk melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator motivasi meliputi tanggung jawab dalam pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak. Adapun kinerja karyawan dipahami sebagai hasil kerja yang tercermin melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan kebutuhan terhadap pengawasan.

Populasi penelitian adalah seluruh anggota atau karyawan pada Unit Layanan Lembaga Amil Zakat Nasional Membangun Keluarga Utama yang berjumlah 40 orang. Unit layanan tersebut tersebar di empat provinsi, dengan kantor pusat berlokasi di Jl. Ringroad Barat No. 66 Nusupan, Trihanggo, Gamping, Sleman, Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Teknik tersebut digunakan karena jumlah populasi relatif terbatas dan seluruh anggota populasi dinilai memenuhi kriteria sebagai responden. Dengan demikian, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 40 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel agar setiap butir pernyataan memiliki keterkaitan langsung dengan konsep yang diukur. Kuesioner yang digunakan berbentuk tertutup, sehingga responden memilih jawaban berdasarkan alternatif yang telah tersedia. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui Google

Form untuk mempermudah distribusi, pengisian, dan rekapitulasi data. Pengukuran jawaban menggunakan skala Likert lima poin, yaitu sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, netral dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2, dan sangat tidak setuju dengan skor 1. Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Data yang diperoleh dianalisis melalui beberapa tahapan statistik. Tahap awal adalah analisis statistik deskriptif yang bertujuan menggambarkan karakteristik data sebagaimana adanya melalui nilai rata-rata, standar deviasi, persentase, tabel, atau penyajian lain yang relevan. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian. Uji validitas digunakan untuk menilai kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang dimaksud, dengan ketentuan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Jumlah responden sebanyak 40 menghasilkan derajat kebebasan sebesar 38 melalui rumus $df = n - 2$. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen, dengan kriteria reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk memastikan distribusi residual, dengan ketentuan data berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor, sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan melalui uji Glejser. Data dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Model persamaan yang digunakan adalah $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Analisis dilengkapi dengan uji koefisien determinasi, uji t , dan uji F . Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen, sedangkan uji F digunakan untuk menilai pengaruh simultan kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui prosedur tersebut, penelitian ini tidak hanya menempatkan metode sebagai tahapan teknis, tetapi juga sebagai kerangka sistematis untuk memperoleh temuan yang objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Seluruh proses analisis diarahkan untuk menjawab tujuan penelitian, yaitu menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Unit Layanan Lembaga Amil Zakat Nasional Membangun Keluarga Utama. Berdasarkan data empiris yang dikumpulkan langsung dari responden penelitian secara terstruktur dan terstandar kuantitatif.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam menilai apakah variabel menjadi dependen serta independen pada model regresi terdapat sebaran yang memenuhi syarat normal ataupun tidaknya (Sugiono, 2019). Untuk menentukan apakah residual memiliki distribusi normal, uji Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan; ketika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$, data dianggap memiliki distribusi normal.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.72895331
Most Extreme Differences	Absolute	0.079
	Positive	0.078
	Negative	-0.079
Test Statistic		0.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah, 2025

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.8844>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan Tabel 1 membuktikan Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 yaitu senilai 0,200 dengan itu data diasumsikan sebaran normal. Hasil ini menunjukkan bahwa residual tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan, yang berarti asumsi normalitas dalam model telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas tujuannya menentukan adanya korelasi yang signifikan antara variabel independen pada model regresi. Model regresi baik semestinya tak melihat keterkaitan variabel independen. Pengukuran tolerance dan variance inflation factor (VIF) digunakan mengevaluasi keberadaan multikolinieritas. Apabila tidak terdapat hubungan antar variabel independen, nilai tolerance perlu $\geq 0,10$ atau VIF tidak lebih dari 10 (Ghozali 2018).

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance (≥ 0.10)	VIF (≤ 10)	
X1	0,487	2,052	Tidak Multikolinearitas
X2	0,487	2,052	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 membuktikan bahwa variabel – variabel X tolerancinya > 0,10 dengan VIF < 10 membuktikan bila diantara variabel independen tak adanya hubungan (korelasi).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan dalam mengevaluasi terjadinya ketidaksamaan pada variasi variabel dan residu dari satu observasi ke yang lain pada model regresi (Ghozali, 2018). Tes Glejser bisa digunakan dalam menguji heteroskedastisitas. Jika semua nilai signifikansi > 0,05, diasumsikan tak ada heteroskedastisitas.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.518	3.947		-0.131	0.896
	Kepemimpinan Transformasional	-0.043	0.087	-0.115	-0.495	0.623
	Motivasi	0.135	0.123	0.253	1.095	0.281

Sumber: Data primer diolah, 2025

Sesuai Tabel 3 uji glejser memperoleh nilai signifikan > 0,05 yaitu variabel Kepemimpinan transformasional sebesar 0,623 dan variabel Motivasi sebesar 0,281. Dengan ini membuktikan tidak berlangsung heteroskedastisitas atau tidak terdapat perbedaan varian residual yang terjadi pada sebuah model regresi dari suatu observasi menuju observasi lainnya.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier ganda dipakai mengukur dampak dari variabel independen. Dalam metode ini, korelasi variabel independen juga variabel dependen dianalisis memperkirakan nilai variabel dependen. (Ghozali, 2018).

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.544	5.954		3.786	0.001
	Kepemimpinan Transformasional	0.444	0.131	0.498	3.376	0.002
	Motivasi	0.430	0.186	0.341	2.312	0.026

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berikut merupakan rumus yang digunakan:

$$Y = a + B1X1 + B2X2 + e$$

$$Y = 22,544 + 0,444X1 + 0,430X2 + e$$

Berdasarkan Tabel 4 membuktikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 22,544 menunjukkan jika variabel kepemimpinan transformasional (X1), motivasi (X2), constan atau tidak terdapat perubahan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar nilai konstanta tersebut yaitu 22,544
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X1) 0,444. Nilai positif pada nilai regresi variabel X1 menyatakan adanya pengaruh searah kepemimpinan transformasional dengan variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dimaknai setiap X1 mengalami kenaikan satu satuan, kinerja karyawan naik 0,444.
3. Nilai koefisien regresi motivasi (X2) 0,430. Nilai positif pada nilai regresi variabel X2 menyatakan adanya pengaruh searah motivasi dengan variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dimaknai setiap X2 mengalami kenaikan satu satuan, kinerja karyawan naik 0,430.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen. Alat ini berfungsi untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi punya rentang nilai nol hingga satu. Makin dekat nilai adjusted R² ke angka satu, makin kuat kemampuan variabel independen dalam menjabarkan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	0.608	0.586	4.85508

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 5 memperlihatkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R-squared) memiliki nilai 0,586 atau 58,6%. Nilai dipergunakan menganalisis sejauh apa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Dari sini simpulannya X1, X2 memberikan kontribusi bersamaan sebesar 58,6% terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara sisanya yaitu 41,4% (100%-58,6%) dipengaruhi variabel lainnya tidak menjadi fokus studi.

Uji T (Uji Parsial)

Uji T dipergunakan melihtakan secara parsial tingkat signifikansi dari variabel bebas, yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi (X2), terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut kriteria yang diterapkan untuk mengambil keputusan:

1. Ketika nilai signifikansi melebihi 0,05, hipotesis nol (H0) akan diterima dan hipotesis alternatif (Ha) akan ditolak. Ini menunjukkan individu, variabel independen tak memberikan dampak atas variabel dependen.
2. Ketika nilai signifikansi di bawah 0,05, hipotesis nol (H0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) akan diterima. Menunjukkan seseorang, variabel independen tidak punya dampak atas variabel dependen.
3. Dapat dinyatakan positif ketika coefficient B nilainya positif.
4. Dapat dinyatakan negatif ketika coefficient B nilainya negatif

Tabel 6 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.544	5.954		3.786	0.001
	Kepemimpinan Transformasional	0.444	0.131	0.498	3.376	0.002
	Motivasi	0.430	0.186	0.341	2.312	0.026

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6 membuktikan bahwa:

1. Nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional (X1) atas kinerja karyawan (Y) yakni 0,002 < 0,05, hipotesis nol (H0) ditolak juga hipotesis alternatif (Ha) diterima, dengan ini membuktikan jika X1 berpengaruh terhadap Y. Selain itu nilai koefisien B 0,444. Hal ini bermakna X1 berdampak positif atas Y.
2. Nilai signifikansi variabel motivasi (X2) atas kinerja karyawan (Y) yakni 0,026 < 0,05, hipotesis nol (H0) ditolak juga hipotesis alternatif (Ha) diterima, dengan menyatakan jika X1 berpengaruh terhadap Y. Selain itu nilai koefisien B 0,430. Hal ini berarti X1 berpengaruh positif terhadap Y.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1350.943	2	675.472	28.656	.000 ^b
	Residual	872.157	37	23.572		
	Total	2223.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Artinya secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H3 diterima.

Diskusi

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional (X1) atas kinerja karyawan (Y) yakni $0,002 < 0,05$, hipotesis nol (H0) ditolak juga hipotesis alternatif (Ha) diterima, dengan ini membuktikan jika X1 berpengaruh terhadap Y. Selain itu nilai koefisien B 0,444. Hal bermakna X1 berdampak positif atas Y. Kepemimpinan transformasional adalah merubah pengikut yang dipimpin kearah pengembangan organisasi (Savira et al., 2022). Karakteristik kepemimpinan transformasional antara lain, menanamkan kebanggaan pada diri bawahan, memperoleh dan memberikan penghormatan, menumbuhkan kepercayaan di antara bawahan, mengkomunikasikan harapan tertinggi, menggunakan simbol untuk menekankan usaha tinggi, mengeskpresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana, menumbuhkan dan meningkatkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati pada bawahan, memberikan perhatian secara personal, membimbing dan melayani tiap bawahan secara individual, serta melatih dan memerikan saran-saran (Satria, 2021). Kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting yang perlu dimiliki karyawan untuk mendorong peningkatan dan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional ini juga berperan sebagai sarana untuk membimbing serta mengarahkan karyawan agar mematuhi aturan yang berlaku sehingga tercipta keteraturan dalam organisasi. Ketika karyawan mematuhi aturan, hal tersebut akan memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, tanpa kepemimpinan transformasional yang efektif, organisasi akan sulit mencapai hasil yang optimal (Syarif & Riza, 2022).

Dikaitkan dengan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data karakteristik responden, diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan terdiri dari:

SMA : 25% (10 orang)

S1 : 70% (28 orang)

S2 : 5% (2 orang)

Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1). Tingkat pendidikan yang relatif tinggi ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan berpikir yang lebih kritis, analitis, serta mampu memahami visi dan arahan pemimpin secara lebih baik. Dalam konteks kepemimpinan transformasional, pemimpin biasanya memberikan inspirasi, motivasi, serta mendorong inovasi kepada bawahannya. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih mudah menerima dan mengimplementasikan arahan tersebut dalam pekerjaan mereka. Hal ini menjelaskan mengapa kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk memahami visi organisasi, bekerja secara mandiri, serta mampu beradaptasi dengan perubahan yang dibawa oleh pemimpin transformasional. Hal ini menjelaskan mengapa kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk memahami visi organisasi, bekerja secara mandiri, serta mampu beradaptasi dengan perubahan yang dibawa oleh pemimpin transformasional. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menunjukkan, di mana ada yang menemukan pengaruh positif signifikan Ramadhani & Indrawati, (2021), temuan dari penelitian Yanti & Mursidi, (2021) serta Widjaja & Ginanjar, (2022) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi variabel motivasi (X2) atas kinerja karyawan (Y) yakni $0,026 < 0,05$, hipotesis nol (H0) ditolak juga hipotesis alternatif (Ha) diterima, dengan menyatakan jika X1 berpengaruh terhadap Y. Selain itu nilai koefisien B 0,430. Hal ini berarti X1 berpengaruh positif terhadap Y. Motivasi adalah dorongan yang

membuat seseorang melakukan pekerjaan yang di inginkan dengan rela tanpa merasa terpaksa (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Motivasi merupakan sebuah alasan atau semangat yang dapat dijadikan harapan untuk melakukan sesuatu guna mencapai apa yang menjadi tujuan yang diinginkan (Madyoningrum & Azizah, 2022). Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau aktivitas secara sadar dengan tujuan meningkatkan prestasi kerjanya. Ketika motivasi kerja tinggi, karyawan akan menjalankan tugasnya dengan semangat dan perasaan positif, sehingga dorongan untuk bekerja pun meningkat dan berdampak pada naiknya produktivitas. Karyawan yang termotivasi cenderung memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan, sehingga kualitas kinerjanya ikut meningkat (Adinda et al., 2023). Jika dikaitkan dengan lama bekerja, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun sebesar 85% (34 orang).

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugasnya di unit layanan LAZ MKU. Karyawan yang telah bekerja lebih lama umumnya memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaan, sistem kerja organisasi, serta tanggung jawab yang harus dijalankan. Pengalaman kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan karena mereka merasa nyaman, memahami tujuan organisasi, serta memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, semakin lama seseorang bekerja maka kecenderungan motivasi kerjanya juga semakin stabil yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dilihat dari tingkat pendidikan responden, sebagian besar karyawan memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebesar 70% (28 orang), diikuti pendidikan SMA sebesar 25% (10 orang) dan S2 sebesar 5% (2 orang). Tingkat pendidikan yang relatif tinggi ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan intelektual, pengetahuan, serta keterampilan yang memadai dalam menjalankan pekerjaannya. Pendidikan yang lebih tinggi biasanya membuat seseorang lebih mudah memahami tugas, memiliki pola pikir yang lebih kritis, serta mampu mengembangkan diri dalam pekerjaannya. Kondisi ini dapat meningkatkan motivasi kerja karena karyawan merasa mampu mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi yang tinggi, didukung oleh pengalaman kerja yang cukup lama serta tingkat pendidikan yang baik, akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kuat, pengalaman kerja yang memadai, dan latar belakang pendidikan yang baik cenderung lebih bertanggung jawab, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi lembaga. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Harahap & Tirtayasa, (2020) motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian, Marlius & Pebrina, (2022) juga menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan secara simultan, variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan oleh nilai sig $0,000 < 0,05$. kepemimpinan transformasional yang tinggi dan didukung motivasi yang adil akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Kepemimpinan transformasional dapat diwujudkan ketika pemimpin mampu menghadirkan ide-ide kreatif, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, menumbuhkan kepercayaan, serta memberikan pelatihan dan motivasi kepada pegawai agar mereka dapat bekerja secara optimal sesuai arahan yang diberikan. Penerapan gaya kepemimpinan tersebut diharapkan mampu membentuk pengaruh positif pada pegawai sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan target organisasi (Savira et al., 2022). Sejalan dengan itu, motivasi juga menjadi faktor penting dalam mendorong perilaku kerja seseorang. Motivasi muncul dari dorongan, kebutuhan, dan keinginan yang membuat individu terdorong untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Tingkat motivasi ini mencerminkan seberapa besar usaha, intensitas, dan kesediaan seseorang untuk berkontribusi demi mencapai sasaran. Semakin kuat motivasi yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat ditunjukkannya (Kurniawan & Rizki, 2022). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan kepemimpinan transformasional dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Savira et al., (2022), temuan dari penelitian Ferina & Sudiana, (2024) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasar pada pembahasan tentang kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan membagikan kuesioner kepada 40 Unit Layanan Lembaga Amil Zakat Membangun Keluarga Utama.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.8844>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Jumlah seluruh responden 40, seluruhnya diolah datanya, maka dapat disimpulkan: 1). Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 40 Unit Layanan Lembaga Amil Zakat Membangun Keluarga Utama. Kepemimpinan transformasional yang baik berdampak pada tingginya kinerja karyawan. 2). Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 40 Unit Layanan Lembaga Amil Zakat Membangun Keluarga Utama. Tingginya motivasi berdampak pada tingginya kinerja karyawan. 3). Kepemimpinan transformasional dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 40 Unit Layanan Lembaga Amil Zakat Membangun Keluarga Utama. Kepemimpinan dan motivasi yang tinggi secara bersama – sama berdampak pada tingginya kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional dan motivasi harus dipadukan dengan baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kepemimpinan transformasional memberikan arahan yang jelas serta inspirasi bagi karyawan, motivasi menciptakan dorongan internal untuk bekerja lebih optimal. Sinergi antara kedua faktor ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi, sehingga menghasilkan keberhasilan jangka panjang.

Referensi

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M. D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Amirah, N., & Nirwana, H. (2025). Konsep dan Penerapan Motivasi Dalam Belajar. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15596144>
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 55–62.
- Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 254–264.
- Cahyandani, P. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 19–27.
- Citra, N. (2025). Program Utama LAZMKU. Diakses 7 oktober 2025, dari <https://lazmku.id/about/>
- Ferina, N., & Sudiana, K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3519–3534.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9.
- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Ejournal Universitas Sam Ratulangi*, 1(4), 330–335.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 5(1), 16–23.
- Huda, S., & Abdullah, R. (2022). Berpengaruh Kompetensi Dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Happer Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Akomodasi*, 9(1), 21–30.
- Khairuddin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Islamika Granada*, 1(1), 23–28.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Sosains: Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1), 104–110.
- Lamirin, Santoso Joko, & Selwen Panir. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400–409.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis Dan Managemen*, 12(2), 328–342.
- Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1168–1180.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 11218–11238.
- Musoli. (2021). Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 6, 64–88.
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 11(1), 41–51.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 343–356.
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 11011–11112.
- Rulianti, E., & Nupribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 849–858.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.8844>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

29. Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. XYZ. *JBEMK: Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35.
30. Savira, S. H., Kusumah, A., Setianingsih, R., & Mahmudi, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279–287.
31. Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Indomarco Pristama Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
32. Sinambela, E. A., & Lestari, U. puji. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan* , 10(1), 178–190.
33. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
34. Syarif, A., & Riza, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jahidik: Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan* , 2(1), 33–41.
35. Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komponen Organisasi Sebagai Variabel Intervening UPT Sungai Duku Pekan Baru. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* , 5(1), 835–853.
36. Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sain Manajemen*, 4(1), 47–55.
37. Yanti, D. A. W., & Mursidi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34.