

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV PANCA KARYA MAKMUR DI BOGOR**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: MICHAEL GAVIN MALACHI KURNIAWAN

NIM: 115210196

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV PANCA KARYA MAKMUR DI BOGOR**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: MICHAEL GAVIN MALACHI KURNIAWAN

NIM: 115210196

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2024

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Michael Gavin Malachi Kurniawan
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210196
Program Studi : S1/Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 12 November 2024



Michael Gavin Malachi Kurniawan

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN

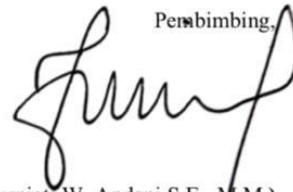
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Michael Gavin Malachi Kurniawan
NIM : 115210196
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV PANCA KARYA MAKMUR DI BOGOR

Jakarta, 12 November 2024

Pembimbing,



(Kurniati W. Andani S.E., M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

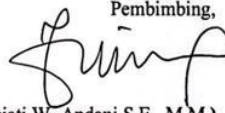
NAMA : Michael Gavin Malachi Kurniawan
NIM : 115210196.
PROGRAM/JURUSAN : SI/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV
PANCA KARYA MAKMUR DI BOGOR

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 17 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.
2. Anggota Penguji : Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.
Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

Jakarta 12 November 2024

Pembimbing,



(Kurniati W. Andani S.E., M.M.)

ABSTRACT
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) Michael Gavin Malachi Kurniawan (115210196)
- (B) *The Influence of Work Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance at CV Panca Karya Makmur in Bogor*
- (C) XVII + 88 Pages, 24 Tables, 7 Pictures, 6 Attachments
- (D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
- (E) *Abstract: This study examines the impact of work motivation and transformational leadership on employee performance at CV Panca Karya Makmur in Bogor. The research surveyed a sample of 125 employees selected through a total sampling method, with data collected via questionnaires and analyzed using SmartPLS with a quantitative approach. The findings reveal that work motivation and transformational leadership significantly enhance employee performance. Furthermore, motivation, positively affects work transformational leadership, which subsequently leads to improved employee performance.*
- (F) *Keywords : Work motivation, Transformational leadership, Employee performance.*
- (G) *References 66 (2009-2024)*
- (H) Kurniati W.Andani S.E.,M.M.

ABSTRAK
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) Michael Gavin Malachi Kurniawan (115210196)
- (B) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Panca Karya Makmur di Bogor
- (C) XVII+ 88Halaman, 24 Tabel, 7 Gambar, 6 Lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Penelitian ini mengkaji dampak motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di CV Panca Karya Makmur di Bogor. Penelitian ini mensurvei sampel sebanyak 125 karyawan yang dipilih melalui metode total sampling, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SmartPLS dengan pendekatan kuantitatif, Temuan penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. , yang selanjutnya mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.
- (F) Kata Kunci : Motivasi kerja, Kepemimpinan transformasional, Kinerja karyawan
- (G) Referensi 66 (2009-2024)
- (H) Kurniati W.Andani S.E.,M.M.

HALAMAN MOTTO

“Apa pun tugas hidup anda, lakukan dengan baik. Seseorang semestinya melakukan pekerjaannya sedemikian baik sehingga mereka yang masih hidup, yang sudah mati, dan yang belum lahir tidak mampu melakukannya lebih baik lagi. - Martin Luther King

“Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik. - Evelyn Underhill

“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah. - Thomas Alfa Edison

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan dengan penuh rasa syukur kepada:

Untuk keluargaku tercinta, yang selalu menjadi sumber semangat dan dukungan tanpa henti, terima kasih atas doa, cinta, dan pengorbanan yang tiada henti.

Untuk teman-teman seperjuangan, yang dengan kebersamaan, tawa, dan dukungannya membuat setiap langkah terasa lebih ringan.

Untuk para pengajar dan mentor, dari masa sekolah hingga perguruan tinggi, yang telah memberikan ilmu, inspirasi, dan motivasi, hingga mendorongku mencapai tahap ini.

Karya ini adalah ungkapan rasa terima kasih yang mendalam bagi kalian semua.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada CV Panca Karya Makmur** dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar- besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukkan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yaitu:

1. Ibu Kurniati W.Andani S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta penuh kesabaran dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Selamat, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Keluarga yang penulis sayangi, Papi (Handi , ibu tiri (Alm.Yanti), serta kakak laki-laki saya (Marcellus gerry), yang telah memberi dukungan moril maupun materiil, semangat, motivasi, kasih sayang dan doa

kepada penulis supaya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, lancar dan tepat waktu, tanpa ada rasa penderitaan.

6. Seluruh keluarga besar saudara sepupu dari Pihak papi dan Pihak ibu yang terus memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam proses pengerjaan skripsi.
7. Teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara terdekat saat penulis menyusun skripsi, yaitu Kevin gilbert , Gabriel christian gian , Jonathan , Jonathan TM, Kevin anutara hasan, Alexander Romeo, giovani, yang telah memberikan kontribusi (*feedback*) dan saran perbaikan yang lebih baik dalam proses pengerjaan skripsi.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah membantu penulis dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dari semua pihak yang bersifat membangun guna untuk menyempurnakan penelitian ini. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Bogor, 14 November 2024



(Michael Gavin)

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah	4
4. Rumusan Masalah	4
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Gambaran Umum Teori	6
B. Definisi Konseptual Variabel	8
1. Motivasi Kerja	8
2. Kepemimpinan Transformasional	8
3. Kinerja Karyawan	9
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel	10
1. Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan	10
2. Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	11
D. Penelitian yang Relevan	12

E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Desain Penelitian	22
1. Populasi	22
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	22
3. Ukuran Sampel.....	22
B. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	23
1. Operasionalisasi Variabel Motivasi	23
2. Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	23
Kepemimpinan Transformasional.....	23
3. Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	24
4. Instrumen.....	24
C. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	25
1. Validitas.....	25
2. Reliabilitas.....	28
D. Metode Analisis Data	29
1. Multikolinearitas	29
2. Koefisien Determinasi (R-Square).....	29
3. Pengujian Hipotesis	30
4. Analisis Jalur (<i>Path Coefficient</i>)	30
5. <i>P-Value</i>	30
6. <i>Effect Size</i> (f^2)	30
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Deskripsi Subjek Penelitian	31
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	32
1. Kepemimpinan Transformasional.....	32
2. Motivasi	34
3. Kinerja Karyawan	35
C. Hasil Analisis Data	37
1. Hasil Analisis Multikolinearitas.....	37
2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R-Square).....	37
3. Hasil <i>Effect Size</i> (f^2).....	38

4. Hasil Uji Hipotesis.....	38
D. Pembahasan	40
1. Pengaruh <i>Leadership Transformational</i> terhadap <i>Employee Performance</i> 40	
2. Pengaruh <i>Motivation</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	41
BAB V PENUTUP	43
A. Kesimpulan	43
B. Keterbatasan dan Saran	43
1. Keterbatasan	43
2. Saran	43
DAFTAR PUSTAKA	46
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	52
DESKRIPSI DAN PROFIL RESPONDEN	53
KUESIONER.....	53
PERTANYAAN	54
Variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional)	54
Variabel X2 (<i>Motivation</i>).....	55
Variabel X3 (Kinerja karyawan)	55
Lampiran 2. Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden	56
Variabel Independen – Kepemimpinan Transformasional (X1).....	56
Variabel Independen – <i>Motivation</i> (X2)	59
Variabel Dependen – Kinerja Karyawan (Y).....	62
Lampiran 3 Hasil uji smartpls	65
Lampiran 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	68
Lampiran 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan	69
Lampiran 6 Surat selesai Penelitian dari CV Panca Karya Makmur	69
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	70
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Definisi Konseptual Motivasi Kerja.....	8
Tabel 2. 2 Definisi konseptual Kepemimpinan transformasional	9
Tabel 2. 3 Definisi konseptual Kinerja karyawan	10
Tabel 2.4 Literature Review	14
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Independen Motivasi	23
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Independen Kepemimpinan transformasional	23
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Independen kinerja karyawan	24
Tabel 3. 4 Skala likert	25
Tabel 3. 5 hasil <i>Outer loadings</i>	25
Tabel 3. 6 Hasil <i>Average variance extracted</i> (AVE)	26
Tabel 3.7 Hasil uji <i>discriminant validity Cross Loading</i>	27
Tabel 3.8 Hasil uji <i>discriminant validity fornell-larcker</i>	27
Tabel 3.9 Hasil uji <i>discriminant validity Heteroit-Monotrait Ratio</i> (HTMT).....	28
Tabel 3.10 Hasil <i>Reliabilitas Indikator</i>	28
Tabel 3.11 Hasil Reliabilitas Konsistensi Internal	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian pekerjaan	31
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepemimpinan Transformasional.....	32
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Motivasi	34
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kinerja Karyawan	35
Tabel 4.6 Hasil Analisis Multikolinearitas	37
Tabel 4.7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	37
Tabel 4.8 Hasil Analisis <i>Effect Size</i> (f^2)	38
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>Bar chart</i> Gejala burnout	2
Gambar 2.1 <i>theory Herzberg two-Factor principles</i>	7
Gambar 2.2 kaitan antara Kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.....	11
Gambar 2.3 kaitan antara motivasi dan kinerja karyawan	11
Gambar 2.4 Kerangka Penelitian	21
Gambar 4.1: Hasil Pengujian Bootstrapping	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	52
Lampiran 2 Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden	56
Lampiran 3 Hasil uji smartpls	65
Lampiran 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	68
Lampiran 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan	69
Lampiran 6 Surat selesai Penelitian dari CV Panca Karya Makmur	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Setiap bisnis harus mampu dan bertahan di pasar global di era globalisasi. Oleh karena itu, setiap bisnis harus menerapkan strategi dinamika perubahan untuk tetap bersaing. Salah satu cara untuk melakukan ini adalah dengan meningkatkan sumber daya manusianya dan melakukan perubahan yang mempersempit kelemahan perusahaan sehingga perusahaan dapat mempertahankan keunggulannya dalam persaingan.

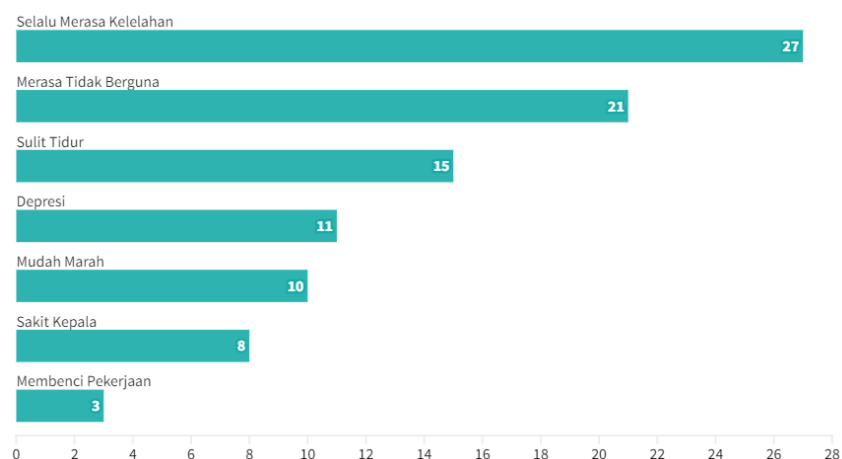
Karena itu tidak bisa dipungkiri sumber daya manusia adalah suatu bagian terpenting yang dapat menjadi kunci kesuksesan bagi suatu organisasi dalam bidang apapun, mengingat dalam proses bekerja sepenuhnya dikerjakan oleh pekerja. Oleh karena itu, pengembangan SDM diprioritaskan dan dianggap sangat penting. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, produktivitas dipengaruhi oleh dua konsep utama, menurut Subha & Bhattacharya (2021), efisiensi dan efektivitas.

Kasmir (2019) menjelaskan kinerja sebagai hasil dan perilaku kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode waktu tertentu dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Evaluasi kinerja mencakup hasil akhir pekerjaan serta kemampuan karyawan untuk beradaptasi dan berperilaku di lingkungan kerja mereka. Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir pekerjaan, tetapi juga proses dan kualitas kerja yang ditunjukkan selama periode waktu tersebut.

Menurut Soejarminto & Hidayat (2022) motivasi di tempat kerja sangat penting karena memotivasi karyawan memungkinkan mereka bekerja lebih keras dan memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai

hasil yang maksimal. Orang sering bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka, meskipun mereka tidak menyadarinya. Karyawan akan lebih termotivasi jika kebutuhan dan keinginan ini dipenuhi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kinerja.

Kelelahan fisik dan mental akibat pekerjaan atau burnout semakin sering dialami oleh pekerja di Indonesia, yang umumnya disebabkan oleh beban kerja berlebihan, kurangnya penghargaan, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Gejala burnout beragam, seperti kelelahan, merasa tidak berguna, sulit tidur, hingga depresi dan ketidaksukaan terhadap pekerjaan. Menurut survei Populix, 27% pekerja merasa selalu lelah, 21% merasa tidak berguna, dan 15% mengalami gangguan tidur. Selain itu, 11% melaporkan depresi, 10% mudah marah, 8% sering mengalami sakit kepala, dan 3% merasa tidak menyukai pekerjaan mereka.



Gambar 1.1 Bar chart Gejala Burnout

Sumber: dataindonesia.id

Studi Piedade *et al.* (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan.

Kepemimpinan transformasional telah terbukti menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kemajuan pribadi dan profesional. Pada akhirnya, ini akan membantu pencapaian kinerja seseorang dan organisasi..

Penelitian Rita *et al.* (2018) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berdampak langsung pada kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional mendorong inspirasi, motivasi, dan pengembangan karyawan, dan motivasi kerja yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa keberadaan pemimpin yang transformasional serta motivasi internal karyawan adalah faktor kunci dalam mencapai hasil kerja yang optimal

Studi yang dilakukan oleh Paais dan Pattiruhu (2020) menemukan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi karyawan, semakin baik kinerja mereka. Studi juga menekankan bahwa motivasi adalah komponen penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Menurut Rachman *et al.* (2020), kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan serta performa mereka.

Research gap dari penelitian ini jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Piedade *et al.* (2019); Rita *et al.* (2018) Paais & Pattiruhu (2020); Rachman *et al.* (2020) bahwa hasil penelitian ini memiliki kaitan variabel yang berbeda-beda dan aspek yang diteliti berbeda. Kebaruan dari penelitian ini adalah peneliti menggunakan variabel *motivation*, *transformational leadership* sebagai variabel independen dalam meneliti kinerja karyawan. Maka dari itu, penelitian

ini diberi judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada CV Panca Karya Makmur di Bogor.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat peningkatan *burnout* yang tinggi di kalangan karyawan.
- b. Karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah.
- c. Adanya Kepemimpinan yang Kurang Efektif

3. Batasan Masalah

- a. Ruang lingkup subjek penelitian difokuskan kepada karyawan pada CV Panca Karya Makmur.
- b. Objek penelitian yang dibahas adalah motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada berikut adalah rumusan masalah yang dapat disusun:

- a. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Panca Karya Makmur di Bogor?
- b. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Panca Karya Makmur di Bogor?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada CV Panca Karya Makmur di Bogor.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Panca Karya Makmur di Bogor.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

- a. Untuk perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna untuk membantu dalam mengambil tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, yang berdampak pada kemajuan perusahaan. Dengan mengetahui komponen pendukungnya, seperti motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional, CV Panca Karya Makmur diharapkan dapat memperoleh manfaat.
- b. Penelitian ini akan membantu penulis memperoleh pengetahuan baru dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang dipelajari di kelas. Ini juga merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
- c. Untuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, hasil penelitian ini diharapkan menjadi kontribusi ilmiah yang akan menambah koleksi perpustakaan dan bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian di bidang yang sama di masa mendatang, karena dapat digunakan sebagai referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Abubakar Mohammed, Elrehail, Hamzah, Alatailat, Maher Ahmad, Elçi, Alev (2019) *Knowledge management, decision-making style and organizational performance*
- Al-Mamary, Y. H. S. (2021). *The impact of transformational leadership on organizational citizenship behaviour: Evidence from, Malaysian higher education context. Human Systems Management, 40(5), 737–749.*
<https://doi.org/10.3233/hsm-201068>
- Arman, R., Wardi, Y., & Evanita, S. (2019). *The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance.*
- Avolio, Bruce J, Walumbwa, Fred O, Weber, Todd J.(2009). *Leadership: Current theories, research, and future directions*
- Azmy, Ahmad, Risza, Handi, Adhykusuma, Arief (2022). *Implications of work motivation, employee discipline, and compensation on employee performance while working from home at a digital marketing company*
- Budiwati, Prayinto, E. H., giani, L., & arto, S. (2020). *The Influence Of Transformational Leadership Styles And Compensation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. International Journal of Economics and Management Studies, 7(9), 67–76.*
<https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v7i9p108>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). *Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. International Journal of Hospitality Management, 77, 64–75.*
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Bundtzen, Henning (2020). *European Journal of Economics and Business Studies Adapting Herzberg's Motivation-Hygiene Theory to a VUCA World-A Repertory Grid Study*
- Chien, Grace C.L, Mao, Iris, Nergui, Enkhzaya, Chang, Wanching (2020). *The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia*
- Da, Adelina, Carvalho, Cruz , et al (2020). *Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance*
- Dayanti, Agustina Ayu, Nurchayati, Nurchayati (2023). *Exploring the Influence of Transformational Leadership Style and Motivation on Employee Performance*

- Dharma, Yulius (2018). *The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variable at bank aceh syariah 11*
- Dos, S., & Piedade, R. (2021). *The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance Through Work Climate and Organizational Commitment. In Journal of Business and Management (Vol. 3).*
<https://tljbm.org/jurnal/index.php/tljbm>
- Efendi, Riyanto, Muhamad, Rifa'i, Nanang *et al* (2020). *Comparative Study of Post-Marriage Nationality Of Women in Legal Systems of Different Countries International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia*
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fransisca, L., & Nawawi, M. T. (2023.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT PERFECT COMPANION INDONESIA).
- Gelard, Parvaneh, Rezaei, Sheida (2016) *The relationship between job motivation, compensation satisfaction and job satisfaction in employees of tax administration - a case study in Tehran*
- Ghiffari, Rifaldi Ikhsan, Rahmayanti, Rima (2023) *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE*
- Hair, J. F. J., *et al.* (2018). *Multivariate Data Analysis*.
- Hair, Joseph F, Risher, Jeffrey J, Sarstedt, Marko (2019). *When to use and how to report the results of PLS-SEM*
- Hakim, M. F., Anhar, M., & Sampurna, D. S. (2020). *The influence of work motivation, work discipline and work enviroment on job satisfaction (case study on employees of BRI Sharia Bank KC Jakarta Wahid Hasyim). Indonesia College of Economics*
 1-17. <http://repository.stei.ac.id/3192/2/Artikel%20Bahasa%20Inggris.pdf>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook. Berlin: Springer Nature*

- Hermawan, Ferry, Purnomo, Hadi *et al* (2024) *The role of transformational leadership, job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) of SMEs employees in the digital era*
- Haryadi D, *et al.* (2022). *IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE WITH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP THROUGH INTRINSIC MOTIVATION*. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/XMRV7>
- Hilamaya, M. P., Mursito, B., & Sarsono, S. (2021). *EMPLOYEE PERFORMANCE IS REVIEWED FROM LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT (Study on Technical Implementation Unit Employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office)*. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Jaya, Dharma, Fakhri, Mahendra *et al* (2021) *The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance with Job Stress as Intervening Variables in PT. Pos Indonesia*
- Jeffrey, Ignatius (2017) *THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE*
- Jen V & Andani, K. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK COMMONWEALTH JAKARTA*.
- Julius Fikri, Rachmad, Hartono, Arif (2023) *The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable at PT. Bengkulu Kokoh Perkasa*
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA
- Kaunda, Morgan, Yangailo, Tryson (2023) *Motivation on Employee Performance through Top Leadership Commitment*
- Khan, Hira, Rehmat, Maryam *et al* (2020) *Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model*
- Kusuma, Tm. (2022). *The Effect of Work Motivation on Job Performance through Improving Job Involvement and Organizational Commitment as Mediators : Study in Pt. Bank Aceh Syariah Sigli*. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3.

- Kuswati, Y. (2020). *The Effect of Motivation on Employee Performance. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Lengkong, F, Lengkong, V P K, Taroreh..., R N (2019). PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRI MUSTIKA COCOMINAESA (MINAHASA SELATAN) *WORK SKILL, EXPERIENCE AND WORK ENVIRONMENT FOR EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TRI MUSTIKA COCOMINAESA (SOUTH MINAHASA)*
- Mangkunegara, A Prabu. (2012) “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung,
- Mekpor, Benjamin, Dartey-Baah, Kwasi (2017). Leadership styles and employees’ voluntary work behaviors in the Ghanaian banking sector
- Muhajiroh, N., & Noermijati. (2024). Impact of transformational leadership and psychological contract on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 13(4), 147–160. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i4.3320>
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bjb Syariah Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2), 33-38. Nayef Al-Madi, Faisal, Shrafat, Fayiz *et al* (2017). *The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment*
- Niroula, Ballav, Updhaya, Jitendra Pd (2022). *Effect of Motivation on Employees' Performance in Cooperative Society of Lalitpur Metropolitan City, Nepal*
- Ochola, George Ouma (2018) *Employee Motivation, An Organizational Performance Improvement Strategy (A Review on Influence of Employee Motivation on Organizational Performance)*
- Olusola *et al.* (2021). *Employee Motivation and its Effects on Employee Productivity/ Performance. Journal of Economics and Sustainable Development*. <https://doi.org/10.7176/jesd/12-16-11>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. [C](#)
- Piedade, S. D. R., Wardana, I. M., Riana, G., & Dewi, I. G. A. M. (2019). *The role of motivation: the effect of transformational leadership on employee performance. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(6), 253–263. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n6.803>

- Putu, Ini, Wahyuni, Diah *et al.* (2019). *Transactional Leadership, Motivation and Employee Performance*
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). *Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model*. *Heliyon*, 8(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Rachman *et al.* (2020). *The Influence of Transformational Leadership on the Performance of Employees with Motivation and Job Satisfaction as Intervening (A Study on the Office of the Department of Irrigation works in the District of Sidoarjo, Indonesia)*. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-14-02>
- Ratnawati, E., Sukidjo, :, & Efendi, R. (2020). *Comparative Study of Post-Marriage Nationality Of Women in Legal Systems of Different Countries International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance*. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1809>
- Reizer, Abira, Brender-Ilan, Yael *et al.* (2019). *Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study*
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). *Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance*. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis I: Pendekatan Pengembangan-Keahlian (Edisi ke-6)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis II: Pendekatan Pengembangan-Keahlian (Edisi ke-6)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shang, Jiayue. (2023). *Transformational Leadership Influences Employee Performance: A Review and Directions for Future Research*
- Soejarminto, Yos, Hidayat, Rahmat (2022). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang*. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Subha, D, Sonali Bhattacharya. (2021). *The Impact of Training and Motivation on Employee Performance in the Banking Sector*
- Sugiyono. (2018). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta

- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B. Bandung: ALFABETA, cv
- Sukmawati, Sukmawati, Palisuri, Palipada *et al.* (2023). *The Effect of Organizational Commitment, Interpersonal Communication, and Motivation on Employee Satisfaction and Performance*
- Tamam, M. B., & Sopiah. (2022). *Effect of Work Motivation and Employee Performance. International Journal of Law Policy and Governance*, 1(2), 103–110. <https://doi.org/10.54099/ijlpg.v1i2.437>
- Tamawiwiy, Shani Reinaldi, Edastama, Primasatria. (2024). *The Influence of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance*
- Tentama, Fatwa, Dewi, Lharasati. (2020). *The Correlation Between Work Motivation And Job Satisfaction Of The Academic Staffs*
- Tian, H., Iqbal, S., Akhtar, S., Qalati, S. A., Anwar, F., & Khan, M. A. S. (2020). *The Impact of Transformational Leadership on Employee Retention: Mediation and Moderation Through Organizational Citizenship Behavior and Communication. Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00314>
- Tolofari, Kurotimi Diseye, Abubakar, Baliratu *et al.* (2024). *Impact of Motivation on Employee Performance of Selected Real Estate Firms in Abuja*
- Widarto, I., & Anindita, R. (2018). *Analysis of The Effect of Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Performance. IARJSET*, 5(9), 21–29. <https://doi.org/10.17148/iarjset.2018.594>
- Yunardi, V., & Ie, M. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SALAH SATU PERUSAHAAN. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 80–91. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i1.21978>
- ZAMEER, Hashim, Alireza, Shehzad *et al.* (2014). *The Impact of the Motivation on the Employeeâs Performance in Beverage Industry of Pakistan*