



## Impact Gaya Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Surya Mart Ponorogo

Galuh Oktavia Putri<sup>1</sup>, Sri Hartono<sup>2</sup>, Siti Chamidah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Indonesia

E-mail: galuhop2@gmail.com

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2025-07-07 Revised: 2025-08-18 Published: 2025-09-02	Employee performance is a key factor in determining the operational effectiveness of a company, including in the retail sector such as Surya Mart Ponorogo. Various aspects influence employee performance, including transformational leadership, organizational culture, and work motivation. This study aims to examine the extent to which these three variables affect employee performance, both partially and simultaneously. A quantitative approach was used, employing a survey method through questionnaires distributed to 60 respondents who are employees in the supermarket section. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The results show that, partially, the three independent variables—transformational leadership, organizational culture, and motivation—have a positive and significant effect on employee performance. Each variable's t-value is greater than the t-table value, with significance levels below 0.05. Simultaneously, the three variables also show a significant influence, with an F-value of 34.598, exceeding the F-table value of 2.770, and a significance level of 0.000. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.650, indicating that 65% of the variation in employee performance can be explained by these three variables. These findings are expected to serve as input for management in formulating more targeted strategies to improve employee performance.
<b>Keywords:</b> <i>Employee Performance; Transformational Leadership; Organizational Culture; Motivation.</i>	

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2025-07-07 Direvisi: 2025-08-18 Dipublikasi: 2025-09-02	Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan efektivitas operasional suatu perusahaan, termasuk dalam sektor ritel seperti Surya Mart Ponorogo. Berbagai aspek memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden yang merupakan karyawan bagian swalayan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, ketiga variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung masing-masing variabel lebih besar dari t-tabel, dan signifikansi berada di bawah 0,05. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan dengan nilai F-hitung sebesar 34,598 > F-tabel 2,770 dan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,650 menunjukkan bahwa 65% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen dalam merancang strategi peningkatan performa karyawan secara lebih terarah.
<b>Kata kunci:</b> <i>Kinerja Karyawan; Kepemimpinan Transformasional; Budaya Organisasi; Motivasi.</i>	

### I. PENDAHULUAN

Sektor ritel memegang peranan penting dalam perekonomian modern karena berfungsi sebagai penghubung utama antara produsen dan konsumen. Fungsi ini tidak hanya sebatas penjualan barang, tetapi juga mencakup upaya menciptakan pengalaman belanja yang bernilai bagi pelanggan. Kotler et al. (2022) menyebutkan bahwa bisnis ritel melibatkan proses penjualan barang dan jasa langsung kepada konsumen dalam skala satuan atau eceran, mencakup berbagai format seperti pasar tradisional,

department store, hingga sistem digital. Seiring berkembangnya teknologi dan perubahan perilaku konsumen, perusahaan ritel perlu menyesuaikan strategi bisnisnya melalui digitalisasi dan penggunaan data untuk memahami preferensi pasar secara lebih akurat (Syifa, 2023). Adaptasi ini menjadi krusial agar ritel tetap kompetitif di tengah disrupsi pasar yang dinamis.

Dalam konteks perusahaan ritel yang sedang berkembang, seperti Surya Mart Ponorogo, keberhasilan operasional sangat ditentukan oleh

kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan aset strategis yang menentukan arah pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu menjalankan fungsi pengembangan karyawan secara terstruktur untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi (Inggira et al., 2021). Di Surya Mart, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, serta tingkat motivasi kerja. Ketiga aspek ini menjadi landasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada hasil.

Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu mampu memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (dalam Pandie et al., 2021), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Penilaian kinerja tidak hanya mempertimbangkan output akhir, tetapi juga mencakup aspek teknis, konseptual, dan interpersonal (Pusparani, 2021). Beberapa indikator penting dalam mengukur kinerja meliputi kemampuan bekerja sama, inisiatif, dan tanggung jawab kerja (Anwar Prabu, dalam Pusparani, 2021). Oleh sebab itu, kinerja tidak bisa dilepaskan dari lingkungan organisasi dan kepemimpinan yang menaunginya.

Terdapat sejumlah variabel yang secara teoritis diyakini memengaruhi kinerja pegawai. Sedarmayanti (dalam Pusparani, 2021) menyebutkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi merupakan faktor-faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja individu. Di antara banyak pendekatan kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional menjadi sorotan karena mampu menginspirasi dan mendorong karyawan untuk melampaui batas kemampuannya (Adeline, 2022). Kepemimpinan semacam ini terbukti mampu meningkatkan kesadaran terhadap visi organisasi serta memotivasi pegawai untuk memprioritaskan tujuan bersama (Daeli et al., 2024).

Selain itu, budaya organisasi juga memainkan peran signifikan dalam membentuk perilaku kerja dan produktivitas pegawai. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan praktik kolektif yang mengarahkan cara pegawai berpikir dan bertindak (Ariningsih dalam Daeli et al., 2024). Budaya kerja yang positif dapat memicu semangat kerja dan meningkatkan kinerja, sedangkan budaya yang permisif terhadap pelanggaran disiplin dapat menghambat produktivitas. Begitu pula dengan motivasi kerja yang menjadi penggerak utama

perilaku dan kinerja pegawai. Studi menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas dan inisiatif yang lebih baik (Noviardy & Aliya, 2020; Pramesti et al., 2021).

Namun demikian, hasil penelitian terkait ketiga variabel ini belum menunjukkan kesimpulan yang seragam. Meskipun beberapa studi menyatakan pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja, penelitian lain menunjukkan hasil yang bertolak belakang (Nurhuda, 2018; Tutu et al., 2022; Sirri & Aprilia, 2024). Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji secara empiris bagaimana pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan Surya Mart Ponorogo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam pengambilan keputusan manajerial, sekaligus menjadi referensi bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja karyawan di sektor ritel.

## II. METODE PENELITIAN

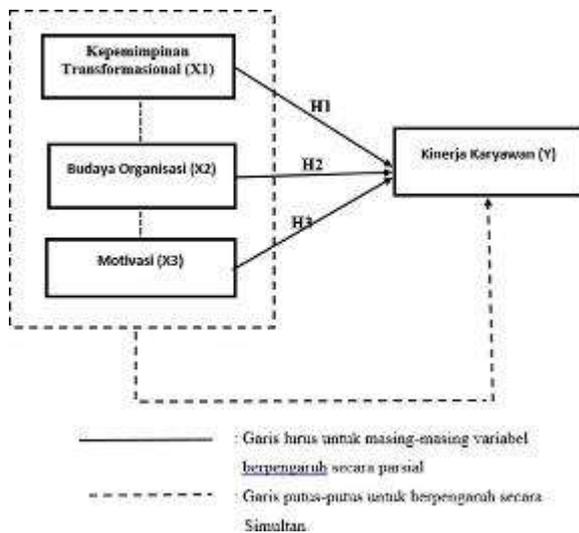
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur hubungan antarvariabel secara objektif dengan data numerik. Pendekatan ini dinilai sesuai karena memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan secara general terhadap populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2023), pendekatan kuantitatif sangat cocok digunakan dalam penelitian yang berorientasi pada pengujian teori dan berfokus pada pengukuran data yang dapat dianalisis secara statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Surya Mart Ponorogo yang berjumlah sekitar 200 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam hal ini, sebanyak 60 karyawan yang bekerja di bagian swalayan dipilih sebagai sampel karena mereka dinilai paling representatif dalam merefleksikan dinamika kinerja organisasi. Pemilihan ini juga mempertimbangkan aksesibilitas responden dan intensitas interaksi mereka dengan konsumen, yang memungkinkan pengamatan langsung terhadap perilaku kerja.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Kuesioner ini dirancang untuk menggali

persepsi karyawan terhadap berbagai aspek yang berhubungan dengan kinerja organisasi. Selain data primer, data sekunder juga digunakan dalam penelitian ini, yang meliputi dokumen internal perusahaan, profil resmi Surya Mart Ponorogo, serta berbagai jurnal ilmiah dan laporan penelitian sebelumnya yang relevan dengan tema yang diangkat.

Untuk mendukung validitas data, teknik pengumpulan data diperkuat dengan wawancara terbatas kepada beberapa karyawan kunci, observasi langsung terhadap lingkungan kerja, serta dokumentasi aktivitas harian karyawan di lokasi penelitian. Menurut Sugiyono (2023), kombinasi teknik pengumpulan data seperti ini mampu memperkaya temuan dengan memberikan konteks yang lebih dalam terhadap data kuantitatif yang diperoleh, meskipun fokus utama tetap berada pada pendekatan kuantitatif.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden memberikan gambaran umum tentang latar belakang karyawan Surya Mart Ponorogo yang menjadi objek penelitian ini. Berikut hasil yang didapatkan:

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	35.0%
	Perempuan	39	65.0%
	Total	60	100.0%
Usia	15-20 tahun	7	11.7%
	21-30 tahun	33	55.0%
	31-40 tahun	19	31.7%
	41-50 tahun	1	1.7%
	Total	60	100.0%
Lama Bekerja	1-5 tahun	33	55.0%
	6-10 tahun	18	30.0%

	Kategori	Frekuensi	Persentase
Pendidikan	11-20 tahun	9	15.0%
	Total	60	100.0%
	SMA	47	78.3%
	D3	1	1.7%
	S1	12	20.0%
Total	60	100.0%	

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bagian swalayan Surya Mart Ponorogo adalah perempuan, yakni sebesar 65% (39 orang), sedangkan laki-laki hanya 35% (21 orang). Dari segi usia, sebagian besar berada pada rentang 21–30 tahun sebanyak 33 responden (55%), menandakan bahwa tenaga kerja didominasi oleh kelompok usia produktif. Berdasarkan lama bekerja, sebanyak 55% responden memiliki masa kerja antara 1–5 tahun, sementara sisanya tersebar pada rentang 6–10 tahun (30%) dan 11–20 tahun (15%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih berada pada tahap awal hingga menengah dalam pengalamannya. Dari aspek pendidikan, mayoritas responden berpendidikan terakhir SMA (78,3%), sedangkan lulusan D3 dan S1 masing-masing hanya sebesar 1,7% dan 20%, mencerminkan bahwa posisi swalayan umumnya diisi oleh tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan menengah atas.

#### 1. Uji Validitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Kefisien Korelasi	R tabel N = (60-2)	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,789	0,254	Valid
	X1.2	0,816	0,254	Valid
	X1.3	0,809	0,254	Valid
Transformasional (X1)	X1.4	0,836	0,254	Valid
	X2.1	0,859	0,254	Valid
	X2.2	0,814	0,254	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.3	0,789	0,254	Valid
	X2.4	0,749	0,254	Valid
	X2.5	0,800	0,254	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,887	0,254	Valid
	X3.2	0,864	0,254	Valid
	X3.3	0,829	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.4	0,894	0,254	Valid
	Y1	0,748	0,254	Valid
	Y2	0,631	0,254	Valid
	Y3	0,607	0,254	Valid
	Y4	0,556	0,254	Valid
	Y5	0,700	0,254	Valid
	Y6	0,464	0,254	Valid

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai r- hitung yang lebih besar daripada r-tabel, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Keterangan	Cronbach Alpha	Standard	Kriteria
1	Kepemimpinan (X1)	0,829	0.60	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,861	0.60	Reliabel
3.	Motivasi (X3)	0,889	0.60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,659	0.60	Reliabel

Tabel 3 menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai  $\alpha > 0,60$ , sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Nilai ini mencerminkan konsistensi jawaban responden, yang berarti item kuesioner dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta	Std. Error			
1	(Constant)	6.503	1.771		3.671	.001
	Kepemimpinan (X1)	.224	.076	.240	2.959	.005
	Budaya Organisasi (X2)	.398	.060	.540	6.600	.000
	Motivasi (X3)	.424	.060	.569	7.051	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4 menunjukkan bahwa konstanta sebesar 6,503 mengindikasikan kinerja karyawan tetap berada pada level tersebut meskipun tidak ada pengaruh dari variabel independen. Koefisien regresi untuk kepemimpinan transformasional (X1) adalah 0,224, yang berarti setiap peningkatan satu poin pada variabel ini akan meningkatkan kinerja sebesar 0,224 poin. Budaya organisasi (X2) memiliki koefisien 0,398, menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan budaya organisasi akan menaikkan kinerja sebesar 0,398 satuan. Sementara itu, motivasi (X3) memiliki pengaruh paling besar dengan koefisien 0,424, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi satu satuan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,424 satuan.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

**Tabel 5.** Hasil Uji R2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.604	.631	1.11927

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,650, yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi secara bersama-sama menjelaskan 65% variasi dalam kinerja karyawan. Adapun 35% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 6.** Hasil Uji

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta	Std. Error			
1	(Constant)	6.503	1.771		3.671	.001
	Kepemimpinan (X1)	.224	.076	.240	2.959	.005
	Budaya Organisasi (X2)	.398	.060	.540	6.600	.000
	Motivasi (X3)	.424	.060	.569	7.051	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sementara itu, motivasi mencatatkan nilai t-hitung tertinggi sebesar 7,051 dengan signifikansi 0,000, menandakan bahwa motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja dibanding dua variabel lainnya.

5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 7.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	130.028	3	43.343	34.598	.000 <sup>b</sup>
Residual	70.155	56	2.253		
Total	200.183	59			

a. Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 34,598 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,770 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang berarti variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**B. Pembahasan**

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t, diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 2,595 lebih tinggi dari nilai t-tabel 2,003 dengan tingkat signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari gaya

kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan para pegawai Surya Mart Ponorogo, diketahui bahwa praktik kepemimpinan transformasional telah diterapkan oleh atasan mereka. Pemimpin kerap memberikan motivasi, arahan yang jelas, serta inspirasi kepada karyawan. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan turut menciptakan suasana kerja yang partisipatif. Para karyawan merasakan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif ini mendorong mereka untuk mengembangkan potensi diri, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Secara konseptual, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai pendekatan yang mampu mendorong individu untuk berkontribusi lebih dari sekadar tuntutan dasar pekerjaan. Melalui peningkatan kesadaran atas pentingnya tujuan organisasi dan pencapaian hasil kerja, pemimpin dapat membentuk karyawan yang lebih termotivasi dan percaya diri. Pemimpin di Surya Mart juga diketahui secara aktif menyampaikan visi dan misi organisasi, yang mendorong semangat kerja, kreativitas, dan inovasi di antara karyawan. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan peningkatan performa karyawan ini sejalan dengan temuan dari Daeli et al. (2024), meskipun Amy (2018) melaporkan hasil yang bertolak belakang dalam penelitiannya.

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji-t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar 6,600 yang jauh melebihi t-tabel 2,003 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Berdasarkan wawancara, diketahui bahwa lingkungan kerja di Surya Mart Ponorogo sudah membentuk budaya organisasi yang kuat. Tercipta hubungan antarpegawai yang erat, semangat kerja sama tim yang tinggi, serta peran pimpinan yang tidak hanya sebagai atasan, tetapi juga sebagai pembina. Iklim kerja yang positif ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan saling mendukung.

Budaya organisasi yang terbangun dengan baik diyakini menjadi fondasi penting dalam mendukung produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan saling menghargai dapat menumbuhkan loyalitas dan tanggung jawab. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Dedy Kristiawan (2020) yang menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil ini berbeda dengan temuan Tutu et al. (2022) yang tidak menemukan pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan performa kerja.

## 3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Analisis uji-t juga menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja, dengan t-hitung sebesar 7,051 yang lebih besar dari t-tabel (2,003) dan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Pernyataan para karyawan mengindikasikan bahwa mereka memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Hal ini tercermin dari kedisiplinan waktu kerja, semangat menyelesaikan tugas, serta komitmen dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Motivasi yang tinggi tersebut menjadi salah satu faktor pendorong utama dalam meningkatkan performa kerja.

Motivasi dalam bekerja tidak hanya bersumber dari faktor eksternal seperti gaji atau penghargaan, tetapi juga berasal dari dorongan internal seperti rasa bangga terhadap pekerjaan dan keinginan untuk berkembang. Dorongan internal ini menciptakan tenaga kerja yang tahan terhadap tekanan dan mampu mempertahankan konsistensi dalam pencapaian hasil. Hasil ini mendukung temuan dari Suparyanto dan Rosad (2020), yang menyatakan bahwa motivasi berperan positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, Sirri dan Aprilia (2024) melaporkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam konteks yang mereka teliti.

## 4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F, diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 34,598 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 2,770 dengan tingkat

signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya dari Daeli et al. (2024) dan Putu et al. (2021), yang juga menyimpulkan bahwa kombinasi ketiga faktor tersebut memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap pencapaian performa kerja yang optimal dalam organisasi.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Surya Mart Ponorogo. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memberdayakan karyawan terbukti mampu meningkatkan performa kerja. Demikian pula, budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian target organisasi. Selain itu, motivasi yang tinggi, baik dari faktor internal maupun eksternal, mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Secara simultan, ketiga variabel ini saling mendukung dan memberikan kontribusi signifikan dalam membentuk kinerja karyawan yang lebih baik. Dengan demikian diharapkan bagi manajemen Surya Mart Ponorogo untuk terus menerapkan kepemimpinan transformasional secara konsisten, memperkuat budaya organisasi yang mendukung, serta meningkatkan motivasi karyawan melalui pendekatan yang lebih personal dan sistem penghargaan yang tepat. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain seperti pelatihan atau komitmen organisasi agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

##### B. Saran

Manajemen Surya Mart Ponorogo disarankan untuk terus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten, membangun budaya organisasi yang positif, dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pendekatan personal serta sistem penghargaan yang tepat. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan

mengeksplorasi variabel lain seperti pelatihan kerja atau komitmen organisasi guna memperluas pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

##### DAFTAR RUJUKAN

- Adeline, K. (2022). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan dan Turnover Intention (Studi Kasus PT Bank XYZ Tbk). *Jurnal Bina Manajemen*, 10(2), 42-63.
- Amy Nurhuda, Sigit Sardjono, W. P. (2018). Rumah Sakit Anwar Medika Jl . Raya Bypass Krian. *Iqtisha Dequity Jurnal Manajemen*, 1(1), 5.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 4(2), 404-419.
- Dedy Kristiawan, N. S. W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. Program Studi Nautika, Program Diploma Pelayaran, Universitas Hang Tua.
- Inggira, C. K., Suryanto, S., & Windijarto, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 195.
- Kotler, P., Kelller, L. K., & Chernev, A. *Marketing Management*. In Pearson (Global Edi). Pearson Education Limited 2022
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258-272.
- Pandie, C. R. B., Fanggidae, R. E., & Fanggidae, R. P. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Generasi Milenial Terhadap Kinerja Karyawan di Dutalia Supermarket The Effect of Milenials

- Transformational Leadership Style on Employee Performance at Dutalia Supermarket. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 95-102.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Sirri, A., & Aprilia, L. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aja Mega Perkasa. *Journal of Sustainable Transformation*, 2(02) 69-76.
- Sugiyono. (2023). *Metopen Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*, (M. Dr.Ir., Sutopo, S, Pd (ed.); 2nd ed.). ALFABETA BANDUNG.
- Suparyanto dan Rosad (2015. (2020). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daya Surya Sejahtera Ponorogo. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 5(3), 248-253.
- Syifa Nur Anggreani. (2023). Tata, Pengaruh Toko, Letak Terhadap, Ritel Konsumen, Kepuasan Bandung, Homedecor. *International Journal Administration, Business and Organization (IJABO) |*, 4(1), 12-21. <https://ijabo.a3i.or.id>
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24-29.