

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rizqi Waladun Khoiri¹, Wawan Prahiawan²

^{1,2} Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jl Raya Jkt Km 4 Jl. Pakupatan, Serang, Banten, Indonesia

Email: rizqiwaladunkhoiri@gmail.com¹ wawan.prahiawan@gmail.com²

ABSTRACT

The quality of human resources (HR) is one of the factors for increasing the performance productivity of an organization or agency. Therefore, competent human resources are needed who are able to support improving employee performance. Thus, it is necessary to pay attention to leadership style, work environment and work motivation. These are very important things to pay attention to. Due to a decline in the performance of the company's employees... For this reason, it is necessary to know the impact on the quality of human resources, of course, on the company. This research aims to determine the influence of transformational leadership style, work environment and work motivation on the performance of PT employees. Central Cipta Abadi in Cilegon City. The research method used is quantitative. This research collects data based on a questionnaire with measurements using an interval scale. and using 93 respondents as a sample as well as a population or what is called nonprobability sampling (saturated sample). The data analysis method used is the SmartPLS 3.0 analysis tool which consists of instrument tests, outer and inner model tests. The results of data calculations that have been processed using SmartPLS 3.0, we can conclude: (1) there is no significant influence of transformational leadership style on employee performance (2) there is a positive and significant influence of the work environment on employee performance (3) there is a positive influence and the significance of work motivation on employee performance.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, HR*

ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya

manusia yang berkompeten yang mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian perlu diperhatikan mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja ini merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Dikarenakan terjadinya penurunan kinerja karyawan perusahaan tersebut.. Untuk itu perlu diketahui pengaruhnya dalam kualitas sumber daya manusia tentunya pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Central Cipta Abadi di Kota Cilegon. Metode penelitian yang di gunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini melakukan pengumpulan data berdasarkan kuesioner dengan pengukuran menggunakan *skala interval*. dan menggunakan 93 responden sebagai sampel sekaligus populasi atau disebut dengan *nonprobability sampling* (sampel jenuh). Metode analisa data yang digunakan adalah alat analisis *SmartPLS 3.0* yang terdiri dari uji instrumen, uji *outer* dan *inner* model. Hasil perhitungan data yang telah di olah menggunakan *SmartPLS 3.0*, maka dapat kesimpulan : (1) tidak terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, SDM

INTRODUCTION

Manusia merupakan sumber daya perusahaan yang memegang peranan penting dalam segala aktivitas yang ada di dalamnya, baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan publik karena manusialah yang mengendalikan seluruh aktivitas sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten yang mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai (Asbari,2021).

Menurut Sedarmayanti (2017) “sumber daya manusia adalah seluruh potensi yang dimiliki manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa” Bagi hampir setiap perusahaan, era revolusi industri 4.0 merupakan fenomena mutlak yang tidak dapat diabaikan. dihindari. Perusahaan harus mempunyai strategi yang mampu bertransformasi dan berinovasi untuk menghadapinya. Hal ini agar perusahaan dan usaha yang dibangun tidak tergerus zaman dan menghambat pembangunan (Novitasari, 2020). Oleh karena itu, manajemen wajib mengambil langkah-langkah praktis dan strategis untuk

membawa organisasi keluar dari kubangan dan krisis yang hampir menenggelamkan beberapa perusahaan yang tidak mempersiapkan diri dengan baik. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan aspek terpenting dalam suatu perusahaan. Bahkan bisa dikatakan karyawan adalah jantungnya perusahaan, dari karyawan roda perusahaan bisa berputar, semuanya bisa berjalan karena karyawan, karena jika dalam suatu perusahaan kinerja karyawan tidak diapresiasi maka perusahaan akan hancur, kinerja karyawan bisa menjadi buruk. dijadikan tolak ukur berhasil tidaknya perusahaan dalam mengelola perusahaan (Novitasari, 2020).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai. Begitu pula sebaliknya jika kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan sulit tercapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan. (Wibowo, 2017)

Kinerja karyawan merupakan salah satu kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan dari suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan, peningkatan pengetahuan, keterampilan, perilaku dan kinerja yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja serta pelatihan dan motivasi dari atasan atau pimpinan perusahaan. (Malatina Laia, 2019)

Bass dkk (2003), menjelaskan bahwa faktor penting yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan adalah kepemimpinan. Keberhasilan pemimpin menyikapi perubahan yang terjadi memerlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan perubahan tersebut. Salah satu unsur penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya, dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang tepat. Hal ini diharapkan akan menghasilkan situasi yang harmonis sehingga melahirkan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pentingnya pemimpin untuk memotivasi visi dan lingkungan karyawan agar mencapai melampaui harapan (Burns dalam Dewi, 2012) adalah gaya kepemimpinan Transformasional. Dalam perubahan organisasi, baik direncanakan atau tidak, aspek terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu bukanlah hal yang mudah, namun harus melalui proses. Pemimpin merupakan *role model* dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat atas (*leader*). Bass menekankan pentingnya gaya kepemimpinan Transformasional. Dalam Yukl (2010) bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi dan kinerja. Menurut Bass dalam Yukl (2010) menegaskan bahwa pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka pada awalnya. tapi harus melalui proses.

Pemimpin merupakan *role model* dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat atas (*leader*). Bass menekankan pentingnya gaya kepemimpinan Transformasional. Dalam Yukl (2010) bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi dan kinerja. Menurut Bass dalam Yukl (2010) ia menegaskan bahwa pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka pada awalnya. tapi harus melalui proses. Pemimpin merupakan *role model* dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat atas (*leader*). Bass menekankan pentingnya gaya kepemimpinan Transformasional. Dalam Yukl (2010) bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi dan kinerja. Menurut Bass dalam Yukl (2010) ia menegaskan bahwa pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka pada awalnya.

Lingkungan kerja selalu berhubungan langsung dengan karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan tempat yang sewaktu-waktu dihadapi langsung oleh tenaga kerja. Maka lingkungan

kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja yang pada akhirnya menurunkan motivasi kinerja pegawai.

Sedarmayanti (2011), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan perangkat dan bahan yang dihadapi oleh lingkungan sekitar di mana orang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok. Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian Maulida (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakekatnya bersifat positif atau negatif, baik secara internal maupun eksternal. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang menimbulkan motivasi kerja/semangat kerja.

Menurut Hfidzi dkk (2019), motivasi adalah pemberian suatu daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mampu bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mempunyai integritas dengan segenap daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu hal yang mendorong seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu, motivasi merupakan suatu kekuatan pendorong yang menuju pada tujuan dan jarang sekali muncul sia-sia jika setiap organisasi ingin mencapai tujuan tersebut.

METHOD

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode yang mengandalkan pengukuran obyektif dan analisis matematis terhadap sampel data yang diperoleh melalui angket, jajak pendapat, tes atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji

hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme (mengandalkan empirisme) yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang objektif, dan analisis data bersifat kuantitatif atau kualitatif. angka (kuantitatif) atau statistik, dengan tujuan mengarah pada hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:14).

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil penelitian mengacu pada temuan peneliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner yang telah disebar. Penelitian telah menyebarkan kuesioner berdasarkan ketentuan yang ada dan mengumpulkan temuan berupa data untuk dijadikan bahan penelitian. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Putra Selaras, responden dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Dwi Putra Harmoni. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut diperlukan penelitian, salah satunya dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner ini terdiri dari beberapa pernyataan yang dibagikan kepada karyawan PT. Central Cipta Abadi sebanyak 93 responden dengan menggunakan teknik non-probability sampling kemudian data diolah menggunakan PLS (Partial Least Square) 3.0. adapun ciri-ciri responden orang tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Pria	89	95,7
2.	Wanita	4	4,3
Total Responden		93	100

Sumber: Data peneltian yang telah diolah, 2022

Data menunjukkan responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan, yaitu responden laki- laki 95,7% dan responden perempuan 4,3%. Diketahui mayoritas karyawan PT. Central Cipta Abadi adalah Laki-laki.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarakan Tingkat Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SD-SMP	33	35,5
2.	SMA	45	48,3
3.	DIPLOMA	3	3,3

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
4.	S1	12	12,9
Total responden		93	100

Sumber: Data penelitian yang telah diolah, 2022

Dilihat dari tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan karyawan PT. Central Cipta Abadi didominasi yang berpendidikan SMA yaitu sebesar 48,3%. Dan tingkat pendidikan yang paling sedikit terdapat pada pendidikan diploma yaitu 3,3%. Hal ini karena rata-rata karyawan merupakan orang-orang lama yang hanya berpendidikan sampai SMA.

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	20-25	12	12,9
2.	26-35	40	43
3.	36-45	29	31,2
4.	>45	12	12,9
Total responden		93	100

Sumber: Data penelitian yang telah diolah, 2022

Dari tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Central Cipta Abadi adalah usia 26-35 tahun yaitu sebesar 43%. Ini menunjukkan bahwa usia karyawan pada perusahaan didominasi oleh usia pekerja aktif.

Tabel 4. 4
Direct Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P Value</i>	Hasil
KT – KK	0,017	0,017	0,083	0,211	0,833	Ditolak
LK – KK	0,366	0,360	0,114	3,218	0,001	Diterima
MK – KK	0,488	0,496	0,125	3,910	0,000	Diterima

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil pengujian langsung pada masing-masing hipotesis sebagai berikut:

- **Hipotesis 1:** Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (KT) terhadap Kinerja Karyawan (KK) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,017 dengan nilai t-statistik sebesar 0,211, hal ini berarti nilai t-statistik < t-tabel (1,98) dan memiliki nilai *p-value*

sebesar $0,833 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- **Hipotesis 2:** Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,366 dengan nilai t-statistik sebesar 3,218, hal ini berarti nilai t-statistik $> t$ -tabel (1,98) dan memiliki nilai *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- **Hipotesis 3:** Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,488 dengan nilai t-statistik sebesar 3,910, hal ini berarti nilai t-statistik $> t$ -tabel (1,98) dan memiliki nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

CONCLUSION

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Cipta Abadi di Cilegon dikarenakan terjadinya penurunan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan dan pembahasan yang telah disajikan pada bab 4. Dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban atas pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin kuat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dalam memimpin organisasi, maka belum mampu membuat kinerja karyawan meningkat. Maka hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini **ditolak**.
2. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja yang dibangun perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan perusahaan. Maka hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi yang dibangun karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan perusahaan. Maka hipotesis 3 (H3) dalam penelitian ini **diterima**.

ACKNOWLEDGMENTS

Terimakasih kepada semua yang terlibat dalam penelitian ini. Dengan adanya artikel ini bisa menjadi referensi dan menambah wawasan dalam hal manajemen bisnis tentunya kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini berjalan dengan lancar dan selesai tepat waktu.

REFERENCES

- A.A Anwar, P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi Offset.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kera, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Volume. 4, Nomor. 1, 1 Januari 2019, 4*, 47-62.
- Agustini. SE.,MBA, F. (Mei 2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. (A. IHDINA, Penyunt.) Medan: UISU PRESS.
- Ahmad , Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado (The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Envinronment On Employee Performance At Pr. Fif Group Manado). *Jurnal Emba Volume. 7, Nomor. 3, Juli 2019, 7*, Hal 2811-2820.
- Akbar, I. R., Prasetiyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Volume. 3, Nomor. 1, 2020, 3*.
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja , E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah Dan Kinerja Karyawan : Kepemimpinan Transformasional Versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 22, No. 1, 2021, 22*, 54-71.

- Astuti , R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Volume. 5, Nomor. 2, September 2019, 5*, Hal 1-10.
- Budiyanto, SE.,MM., E., & Mochklas, S.Si.,MM., D. (2020). *KINERJA KARYAWAN (Ditinjau Dari Aspek Gaya Pemimpin, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja) Pendekatan Riset*. (S. H. Ahmad Mukhlis, Penyunt.) Kota Serang Banten, Banten, Kota Serang: CV.AA.RIZKY.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach To Structural Equation Modeling. *Modern Methods For Business Research*, 295,336,
- D. N., & A. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Volume 10 No 2, Juli-Desember 2020, 10*, 84-99.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Volume. 13, Nomor. 1, 2019, 13*, 1-13.
- Enny W., D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (D. Erma W. SE.,MM, Penyunt.) Ubhara Manajemen Press.
- Erika , S. Z., & Nurhidayati, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kingkungan Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Oabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun). *Jurnal Ekonomi Dan Hukum Ekonomi Volume. 6, Nomor. 2, Desember 2020, 6*, Hal 99-117.
- Ermawati, A. (2018). Pengaruh Brand Image Dan Brand Trust Terhadap Purchase Decision Produk United. *Jurnal Agora Volume. 6, Nomor. 2, 2018, 6*, Hal 121-131.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Media Intan Semesta Jakarta. *E-Jurnal Volume. 16, Nomor. 1, Maret 2018, 16*, Hal 77 - 83.
- Facharezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Volume. 3, Nomor. 1, Maret 2020, 3*, Hal 107-119.
- Fahmi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Volume. 3, Issue. 1, September 2021, 3*, Hal 52-64.

- Fatani, A. F., Iqbal, M. M., Astutik, W., & Lestari, Y. (2020). Kepemimpinan Transformasional Sektor Publik. *Journal Of Public Sector Innovation, Volume 4, NO 2*, 84-90.
- Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis dan disertasi ilmu manajemen (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdani, M. (2018). Analisis Tingkat Literasi Keuangan Dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Keuanganpada Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Terbuka. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia Volume. 1, Nomor. 1, Mei 2018, 1*, Hal 139-145.
- Hanafi, B. D., & Yohana , C. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Bni Lffeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb) Volume. 5, Nomor. 1, Maret 2017, 5*, Hal 73-89.
- Hasanah, M. Pd.I, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam*. (F. R. Md, Penyunt.) Surabaya: Jakad Publishing.
- Helena , W., Sudarwati, & Istiqomah. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Bank Panin Kcu Kota Surakarta. *Jurnal Edunomika Volume. 4, Nomor. 2, Tahun 2020, 4*, 1-11.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Volume. 3. Nomor. 1, Maret 2020, 3*, 1-12.
- Indriani, N. K., & Suprpti, N. S. (2016). Aplikasi Model Tam Dalam Menjelaskan Niat Menggunakan Mobile Comeced Dikota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud, Volume. 5, Nomor. 4, 2016, 5*, 2341-2368.
- Juhro, S. M. (2020). *TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP*. Thamrin Jakarta: BANK INDONESIA INSTITUTE.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), Volume 3, No 1*.
- Kurniawati, E. (2018). Pelaksana Analisa Jabatan Pada Universitas Islam Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Volume. 3, Nomor. 3, 2018, 3*, Hal 139-154.
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT. Bank Pnln Tbk. *Jurnal OE, Volume VI*, 327-344.

- Matondang, Z. (2019). Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularasa Pps Unimed Volume. 6, Nomor. 1, Juni 2019, 6*, Hal 87-97.
- Melayu SP, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. BUMI AKSARA.
- Muis, M. R., Ramadhan, M. A., & Arif, M. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Bank Pada Masa Pandemi Covid 19. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan, ISSN 2714-8785 Volume 2 No 1*, 525-540.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Volume. 2, No, 2. September 2019, 2*, 170-183.
- Nasution , M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasioanl Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Management And Business 2018*, 425-439.
- Nasution, L. M. (2017). Atatistik Deskriptif. *Jurnal Hikmah Volume. 14, Nomor. 1, Januari-Juni 2017, 14*, Hal 49-54.
- Novitasari, D., & Aabari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan : Peran Kesiapan Untuk Berubag Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen, Volume X No 2*, 84-99.
- Olivia , J., & Nurfebiaraning, S. (2019). Pengaruh Vidio Advestising Tokopedia. *Jurnal Lontar Volume. 7, Nomor. 1, Januari-Juni 2019, 7*, 16-24.
- Oscar, S.M.B.,Mm, B., & Sumirah , D. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (Crc) Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Pt. Astral International Tbk Toyota Sales Operation (Auto 2000) Pasteur Bandung. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran Volume. 9, Nomor. 1, Maret 2019, 9*, 1-11.
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Media Vidio Call Dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial Volume. 1, Nomor. 2, Agustus 2017, 1*, 202-223.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen Volume 6, Nomor 2, Juli-Desember 2020, 6*, 63-72.
- Putra , R. A., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Jimmba Volume. 3, Nomor. 2 2021, 3*, 202-222.

- Rinaldi, A., Novilia, & Syazali, M. (November 2020). *Statistik Inferensial Untuk Ilmu Sosial Dan Pendidikan* (Makhtub Khoirul Fahmi Ed.). Bogor. Dipetik 1 November 2020
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 3, Nomor 2, September 2020*, 3, 213-223.
- Rizky, M. C. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Jasa Power Medan. *Jurnal Manajemen Volume. 1, Nomor. 2, Desember 2018*, 1, 19-27.
- Satriawan, G. W., & Ardana, K. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Volume. 8, Nomor. 2, 2019*, 8, 1176-1202.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pembangunan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktifitas Kerja Pt. Radika Aditama Bandung.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Volume. 1, Nomor. 1, September 2018*, 1, 59-70.
- Silaen, N. R., Syamsuransyah, & Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. (U. Taufik, Penyunt.) Bandung, Jawa Barat, Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Situmorang, S. H., & Lufti, M. (2014). *Analisis Data Riset Manajemen Dan Bisnis*. Medan, Indonesia, Sumatra Utara, Medan: Syafrizal Helmi 2021.
- Subarkah , R., Kambara, R., & Ichwanudin , W. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Operation & Maintenance Pt. Purna Baja Harsco. *Jurnal Riset Dan Bisnis Manajemen Tirtayasa Volume. 1, Nomor.1, 2017*, 1, 11-32.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kulitatif Dan Rd Bandung Cv.Afabeta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kera Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Akutansi 19 September 2020*, 117-123.

- Sunaryo, S.Psi.,MBA, D. (2017). *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan*. (P. Sambodo.SH.,MM, Penyunt.) Bogor: Yayasan Warkat Utama.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama DiJakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Volume. 2, Nomor. 3, Mei 2019, 2*, Hal 419-435.
- Susilawati, T., Dharmawansyah, D., & Sumaedi. (2019). Metode Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Proyek Kontruksi (Studi Kasus Proyek Pembangkit Listrik Tenaga Mesin Gas Sumbawa). *Jurnal Tambora Volume. 3, Nomor. 3, Oktober 2019, 3*, Hal 107-114.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karywan. *Economic, Accounting, Managemant And Business Vol. 2, No. 3, July 2019, 2*, Hal 351-360.
- Wayuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri, Vol. 19, No. 2, Agustus 2018, 19*, 118-126.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Aterhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Jurnal Cakrawala Volume. 17, Nomor. 2, September 2017, 17*, Hal 132-138.
- Yam, J. H. (2020). Ambiguitas Statistika Deskriptif Dan Inferensial. *Jurnal Pelita Volume. 20, Nomor. 2, 2020, 20*, Hal 1-8.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi Ke Tujuh) (Ati Cahayani Trans). Jakarta:Pt. Indeks .
- Yuliarmi, N. N., & Marhaeni, A. I. (2019). *Metode Riset Jilid 2*. Denpasar .
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmiah Kependidikan Volume. 7, Nomor. 1, Januari-Juni 2018, 7*, Hal 17-22.
- Yuwono, T., Wiyono, N., & Silitonga , N. (2020). Analisis Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinrja Karyawan Wanita Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Vol. 5, No. 3, Agustus 2020, 5*, 615-632.