

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Central Cipta Abadi)

Rizqi Waladun Khoiri

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Wawan Prahiawan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Jalan Raya Palka Km 3 Sindangsari, Pabuaran, Kab. Serang, Banten, 41163 Indonesia.

rizqiwaladunkhoiri@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is to find out how the employees of PT. Central Cipta Abadi in Cilegon City in relation to the work environment, motivation and transformational leadership style. Quantitative research methodology was applied. This research used 93 respondents as samples and populations. A technique known as non-probability sampling (saturated sample), to collect data based on questionnaires with measurements using an interval scale. SmartPLS 3.0 analysis tool, which consists of exterior and inner model tests as well as instrument tests. Based on data calculations carried out with SmartPLS 3.0, the following conclusions can be drawn: (1) The work environment has a positive and significant effect on employee performance; (2) There is no significant effect of transformative leadership style on employee performance; (3) Employee performance is positively influenced by work motivation and is significant in this case.*

Keywords: *Transformational Leadership, Motivation, Environment, and Performance.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. Central Cipta Abadi di Kota Cilegon dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional. Metodologi penelitian kuantitatif diterapkan. Penelitian ini menggunakan 93 responden sebagai sampel dan populasi. Teknik yang dikenal dengan non-probability sampling (sampel jenuh), untuk mengumpulkan data berdasarkan kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala interval. Alat analisis SmartPLS 3.0, yang terdiri dari uji eksterior dan inner model serta uji instrumen. Berdasarkan perhitungan data yang dilakukan dengan SmartPLS 3.0, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan; (3) Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja dan signifikan dalam hal ini.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Lingkungan, dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Karena manusia bertanggung jawab atas seluruh operasi sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, manusia merupakan sumber daya perusahaan yang memainkan peran penting dalam segala aktivitasnya. Ini berlaku untuk perusahaan swasta maupun publik. Kualitas sumber daya manusia adalah komponen yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu perusahaan atau lembaga. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang komponen diperlukan, untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Menurut hasil penelitian 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. Dengan demikian, era revolusi industri 4.0 adalah fenomena yang tidak dapat diabaikan oleh hampir semua bisnis, dihindarkan. Untuk menghadapinya, perusahaan harus memiliki rencana yang memungkinkan transformasi dan inovasi. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa bisnis dan organisasi yang telah dibangun tidak tergerus zaman dan menghambat kemajuan (Novitasari, 2020). Oleh karena itu, manajemen harus mengambil tindakan pragmatis dan strategis untuk mencegah krisis, yang sering terjadi pada bisnis yang tidak mempersiapkan diri. Kinerja karyawan adalah komponen terpenting dari suatu perusahaan. Bisa dikatakan bahwa karyawan adalah jantung perusahaan, dan karena mereka segalanya bisa terjadi, perusahaan bisa berputar dan kinerjanya bisa menjadi buruk. Karena jika suatu perusahaan tidak menerima kinerja karyawannya dengan baik, maka perusahaan itu akan hancur dan kinerja karyawannya bisa menjadi buruk. dijadikan ukuran seberapa baik atau buruk suatu perusahaan dalam mengelola bisnisnya.

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).

Salah satu kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta 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 kepemimpinan adalah komponen penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan

organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Keberhasilan pemimpin menyikapi perubahan yang terjadi memerlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan perubahan tersebut. Salah satu unsur penting dalam 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) 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. 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 yang baik dapat menyelesaikan tugas karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, tempat kerja juga secara langsung maupun tidak langsung

sewaktu-waktu mempengaruhi karyawan dalam menuaikan tugas pekerjaannya. 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 tempat bekerja juga merupakan segala secara ergonomis 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 kerja. 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 un 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.

Kinerja pegawai merupakan wujud keberhasilan seseorang mencapai peran atau target tertentu yang datangnya tindakannya sendiri. Menurut Sedarmayanti (2017) "kinerja pegawai adalah sesuatu yang benar- benar dilakukan dan dapat diamati oleh orang-orang. Peningkatan kinerja pegawai yang tinggi sangatlah penting dalam suatu organisasi. Karena dengan kinerja pegawai yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai dengan meningkatnya produktivitas, tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya, oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya, agar tujuan organisasi dapat segera tercapai.

Tabel 1.1
Dalam Hasil Penyelesaian Proyek PT. Central Cipta Abadi 2018-2021

Tahun	Jumlah Proyek & Target	Jumlah Proyek Tepat Waktu	Jumlah Proyek Tidak Tepat Waktu	Presentase
2018	10	8	2	80,00%
2019	14	10	4	71,43%
2020	12	7	5	58,34%
2021	12	9	3	75%

(sumber: PT. Central Cipta Abadi)

Dalam jumlah presentase perusahaan ini telah melaksanakan 75%. Artinya selama dari tahun 2018 hingga 2021 PT. Central Cipta Abadi dalam melakukan penyelesaian kinerja proyek tidak pernah mendekati angka 100% dan hanya pada tahun 2018 yang mencapai di angka 80%. Ini menjadi salah satu bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Akibat dari kinerja yang menurun mengakibatkan target project perusahaan PT. Central Cipta Abadi mengalami decline kinerja.

KAJIAN TEORITIS

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). (Malatina Laia, 2019) Bass dkk (2003), menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah komponen penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Keberhasilan pemimpin menyikapi perubahan yang terjadi memerlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan perubahan tersebut.

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 transformasi meningkatkan motivasi dan kinerja.

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. 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. 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.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif deskriptif digunakan sebagai pengukuran obyektif dan analisis matematis dari sampel data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian seperti angket, jajak pendapat, tes atau lainnya. Tujuannya adalah untuk membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berbasis pada positivisme (dilakukan secara empirisme) dan digunakan untuk mempelajari populasi penelitian untuk sampel tertentu. Teknik proses pengambilan sampel biasanya diambil secara acak, Data dikumpulkan dengan menggunakan metode penelitian objektif, dan dianalisis menggunakan angka kuantitatif atau kualitatif atau statistik. Pengumpulan dan analisis data ini dilakukan secara acak dan dilakukan menggunakan instrumen objektif (Sugiyono, 2018:14).

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 terhadap kinerja karyawan PT. Central Cipta Abadi, responden dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Central Cipta Abadi. 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	Presentase (%)
1	Pria	89	95,7
2	Wanita	4	4,3
Total Responden		93	100

Sumber: Data penelitian 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 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

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

KESIMPULAN DAN SARAN

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**.
3. 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**.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- A.A Anwar, P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Agustini, F. (Mei 2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (A. IHDINA, Penyunt.)*. Medan: UISU PRESS.
- 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*, 4(1), 47-62.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 1-10.
- 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*, 7(3), 2811-2820.
- Anam, S., & Mukaffi, Z. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(1), 102-112.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 24-32.
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhunungan Kabupaten Serang. *JBBE*, 17-29.
- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 3(1).
- 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*, 22(1), 54-71.
- Budyanto, E., & Mochklas, D. (2020). *Kinerja Karyawan (Ditinjau Dari Aspek Gaye Pememimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja) Pendekatan Riset (S. H. Ahmad Mukhlis, Penyunt.)*. Kota Serang Banten, Banten, Kota Serang: CV.AA.RIZKY.
- Betauban, S., Haerani, S., & Reni, A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Merauke. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(4), 1-11.

Cahyono, A. (2012). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Diuniversitas Pwyatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 1(1), 283-298.

Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Aproach To Structural Equation Modeling. *Modern Methods For Business Research*, 295,336.

D. N., & A. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84-99.

Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta Bandung.

Ermawati, A. (2018). *Pengaruh Brand Image Dan Brand Trust Terhadap Purchase Decision