



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Karang Satria

Maslakhah Ulinuha

Universitas Bina Sarana Informatika

Zahra,S.Pd,MM

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Cut Mutia No.88, Sepanjang Jaya, Kec. Rawalumbu, Kota Bks, Jawa Barat 17113

Korespondensi penulis: Maslakhah2002@gmail.com

Abstract *This study aims to analyze the influence of transformational leadership and work motivation on employee performance at PT JNE Karang Satria. The research adopts a quantitative approach using multiple linear regression. The validity and reliability tests confirm that all questionnaire items are valid and reliable. The classical assumption tests indicate that the data are normally distributed, free from multicollinearity, and do not exhibit heteroscedasticity. The regression analysis results show that transformational leadership and work motivation positively affect employee performance. Partially, transformational leadership has a significant influence with a t-value of 3.981 > t-table 2.02269, while work motivation is more dominant with a t-value of 7.810 > t-table 2.02269. Simultaneously, both variables explain 61% of the variance in employee performance ($R^2 = 0.610$). These findings suggest that work motivation plays a more significant role in improving employee performance than transformational leadership. Therefore, it is recommended that companies enhance leadership effectiveness and motivation strategies to improve employee productivity.*

Keywords: *Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan regresi linier berganda. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner valid dan reliabel. Uji asumsi klasik mengonfirmasi bahwa data terdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas, serta tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan dengan t-hitung 3,981 > t-tabel 2,02269, sedangkan motivasi kerja lebih dominan dengan t-hitung 7,810 > t-tabel 2,02269. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 61% variasi dalam kinerja karyawan ($R^2 = 0,610$). Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja lebih berperan dalam meningkatkan

Received Desember 30, 2022; Revised April 30, 2023; Accepted Agustus 30, 2023

*Corresponding author, e-mail address

kinerja karyawan dibandingkan kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan strategi motivasi guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Industri logistik di Indonesia mengalami perkembangan pesat seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan kecepatan dan efisiensi dalam pengiriman barang. PT JNE Karang Satria sebagai salah satu penyedia jasa pengiriman barang harus terus beradaptasi dengan perubahan teknologi dan persaingan yang semakin ketat. Salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal dapat dicapai dengan adanya kepemimpinan yang efektif serta tingkat motivasi kerja yang tinggi di lingkungan perusahaan.

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin dengan gaya ini tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menginspirasi, memberikan dorongan moral, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan produktivitas karyawan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif (Danang Sunyoto et al., 2023).

Namun, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai kendala dalam penerapan kepemimpinan transformasional dan peningkatan motivasi kerja di PT JNE Karang Satria. Beberapa karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang semakin dinamis, serta adanya kendala dalam komunikasi dan koordinasi antara pimpinan dan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria.

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dan pengembangan organisasi melalui pemberdayaan karyawan. Menurut Bass dan Avolio (1993), kepemimpinan transformasional melibatkan

pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan perhatian kepada setiap individu dalam organisasi. Pemimpin transformasional mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dengan cara memberikan visi yang jelas, membangun budaya organisasi yang kuat, serta mengembangkan hubungan kerja yang baik (Agung et al., 2020).

Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja sebagai kekuatan yang mengarahkan individu untuk berperilaku dalam upaya mencapai kepuasan kerja (Parashakti & Noviyanti, 2021). Motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti kebutuhan dan keinginan individu, maupun faktor eksternal seperti sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut (Estiana et al., 2023), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara optimal...

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Metode ini dipilih karena dapat memberikan hasil yang objektif berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT JNE Karang Satria.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT JNE Karang Satria. Sampel diambil dengan metode sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil (Nur Fadilah Amin et al., 2023). Dengan demikian, penelitian ini akan melibatkan seluruh karyawan PT JNE Karang Satria sebagai responden untuk mendapatkan data yang akurat dan representatif.

Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Uji validitas dan reliabilitas akan dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur variabel yang diteliti secara akurat dan konsisten (Miftahul Janna & Herianto, 2021). Selain itu, uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, akan diterapkan untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi syarat statistik yang diperlukan.

Prosedur Penelitian

1. Identifikasi Masalah: Menentukan permasalahan yang akan diteliti berdasarkan observasi awal di PT JNE Karang Satria.
2. Penyusunan Instrumen Penelitian: Merancang kuesioner yang mencakup pertanyaan-pertanyaan terkait kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
3. Pengumpulan Data: Melakukan survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT JNE Karang Satria.
4. Analisis Data: Mengolah data dengan menggunakan metode statistik untuk mengetahui hubungan antar variabel.
5. Interpretasi dan Kesimpulan: Menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis data dan memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei yang disebarkan kepada responden secara daring. Lokasi penelitian yaitu Kota Bekasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pengguna aktif Shopee yang telah melakukan transaksi dalam enam bulan terakhir.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert dengan lima tingkat penilaian. Kuesioner terdiri dari tiga variabel utama, yaitu kualitas pelayanan (X_1), kepercayaan (X_2), dan loyalitas pelanggan (Y). Sebanyak 60 responden dipilih menggunakan metode purposive sampling, di mana responden yang dipilih memenuhi kriteria tertentu, seperti pernah melakukan pembelian di Shopee dalam enam bulan terakhir.

1. Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,555	0,3	0	Valid
	X1.2	0,511	0,3	0	Valid
	X1.3	0,7	0,3	0	Valid
	X1.4	0,678	0,3	0	Valid
	X1.5	0,655	0,3	0	Valid
	X1.6	0,428	0,3	0	Valid
	X1.7	0,661	0,3	0	Valid
	X1.8	0,6	0,3	0	Valid
	X1.9	0,476	0,3	0	Valid
	X1.10	0,596	0,3	0	Valid
Motivasi Kerja (X1)	X2.1	0,509	0,3	0	Valid
	X2.2	0,495	0,3	0	Valid
	X2.3	0,505	0,3	0	Valid
	X2.4	0,546	0,3	0	Valid
	X2.5	0,541	0,3	0	Valid
	X2.6	0,634	0,3	0	Valid
	X2.7	0,622	0,3	0	Valid
	X2.8	0,446	0,3	0	Valid
	X2.9	0,758	0,3	0	Valid
	X2.10	0,542	0,3	0	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,579	0,3	0	Valid
	Y.2	0,599	0,3	0	Valid
	Y.3	0,521	0,3	0	Valid
	Y.4	0,647	0,3	0	Valid
	Y.5	0,433	0,3	0	Valid
	Y.6	0,43	0,3	0	Valid
	Y.7	0,473	0,3	0	Valid
	Y.8	0,366	0,3	0	Valid
	Y.9	0,371	0,3	0	Valid

Y.10 0,479 0,3 0 Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,304) dengan signifikansi $< 0,05$. Oleh karena itu, semua item valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,775	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,744	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,635	0,60	Reliabel

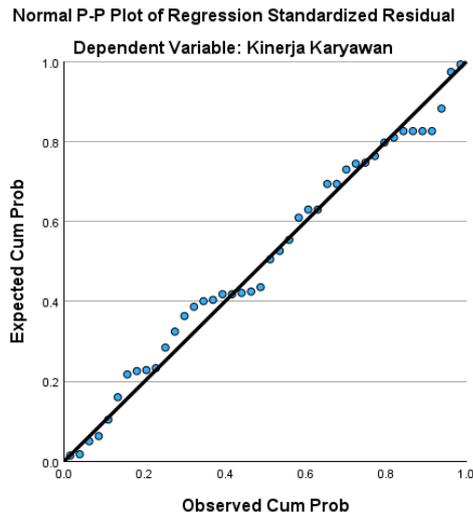
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2025

Nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel, dengan kepemimpinan transformasional (0,775), motivasi kerja (0,744), dan kinerja karyawan (0,635), yang semuanya lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2025

Pada hasil uji normalitas ini dengan P-Plot, yang ditunjukkan pada Tabel 3. menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, karena titik-titiknya berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Selain itu, jika histogram menyerupai bentuk lonceng (genta), dan titik-titik variansinya berada di dalam garis diagonal, maka keputusan dibuat bahwa data terdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan dalam penelitian karena memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	24.577	4.351		5.649	<,001		
1							
Kepemimpinan Transformasional	-.411	.103	-.464	3.981	<,001	.737	1.358
Motivasi Kerja	.835	.107	.910	7.810	<,001	.737	1.358

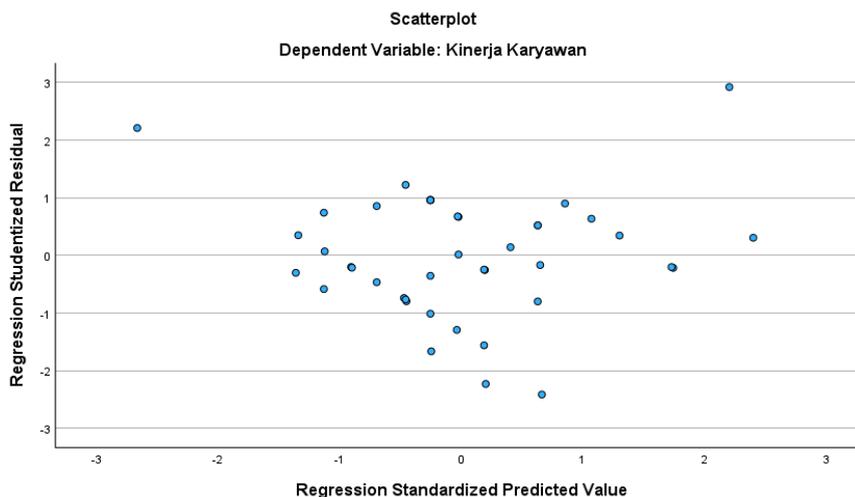
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2025

Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) adalah 0,737, masing-masing lebih besar dari 0,10. Di sisi lain, nilai VIF untuk kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) adalah 1,358, masing-masing lebih rendah dari 10,00. Hasil menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas di antara variabel yang ada

C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2025

Seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji menggunakan scatterplot yang terlampir pada tabel 5. dapat disimpulkan bahwa titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah tanpa terkonsentrasi di satu tempat. Titik-titik data juga tidak menunjukkan pola tertentu, baik menyempit maupun menggumpal. Pada penelitian ini, pola penyebaran titik tampak acak. Dengan kata lain, tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik data tersebar di atas dan di bawah sumbu Y, yang menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.577	4.351		5.649	<,001
Kepemimpinan Transformasional	-.411	.103	-.464	-3.981	<,001
Motivasi Kerja	.835	.107	.910	7.810	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2025

$$\gamma = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\gamma = 24.577 + 0,411 X_1 + 0,835 X_2 + \epsilon$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa konstanta (a) sebesar 24,577 merepresentasikan nilai kinerja karyawan (Y) saat variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai nol, sedangkan koefisien X1 sebesar 0,411 mengindikasikan setiap kenaikan 1 unit kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,411 unit dengan X2 konstan, dan koefisien X2 sebesar 0,835 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,835 unit dengan X1 konstan, yang berarti motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan kepemimpinan transformasional (X1).

4. Pengujian Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Hasil menunjukkan bahwa:

**Tabel 7. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.577	4.351		5.649	<,001
Kepemimpinan Transformasional	-.411	.103	-.464	-3.981	<,001
Motivasi Kerja	.835	.107	.910	7.810	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan $df = 39$ ($n-k-1 = 42-2-1$) dan t -tabel = 2,02269 pada signifikansi $\alpha = 0,05$, dapat disimpulkan bahwa:

1. Untuk hipotesis pertama, nilai t -hitung kepemimpinan transformasional sebesar 3,981 > t -tabel 2,02269 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT JNE Karang Satria.
2. Untuk hipotesis kedua, nilai t -hitung motivasi kerja sebesar 7,810 > t -tabel 2,02269 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT JNE Karang Satria.

B. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 8. Hasil Uji f
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.997	2	73.498	30.501	<,001 ^b
	Residual	93.979	39	2.410		
	Total	240.976	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemimpinan Transformasional

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji F dengan $df_1 = 2$ (jumlah variabel independen) dan $df_2 = 39$ ($n-k-1 = 42-2-1$), diperoleh F-tabel sebesar 3,24. Hasil analisis menunjukkan nilai F-hitung sebesar $30,501 > F\text{-tabel } 3,24$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT JNE Karang Satria.

C. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Kemimpinan Transformasional (X_1)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.003 ^a	.000	-.025	2.45445

a. Predictors: (Constant), Kemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Menurut tabel di atas, nilai koefisien R Square (R²) untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁) sebesar 0,000 atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara Kepemimpinan Transformasional (X₁) terhadap kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X₂)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.438	1.81771

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Tabel 10. menunjukkan bahwa koefisien R Square (R²) variabel motivasi kerja (X₂) mencapai 0,452 atau 45,2%. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi terhadap kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria. Adalah sedang yakni dengan kontribusi 45,2%.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi simultan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.590	1.55233

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Menurut tabel uji koefisien determinasi simultan, nilai koefisien R Square (R^2) sebesar 0,610, atau 61%, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria. Sisa 39% menunjukkan pengaruh variabel independen tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa. Pemimpin transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan terbukti meningkatkan kinerja karyawan PT JNE Karang Satria. Hasil ini juga mendukung temuan Sari & Nugroho (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di industri logistik dan pengiriman. Motivasi kerja yang tinggi di PT JNE Karang Satria, yang tercermin dalam semangat kerja dan komitmen terhadap tujuan organisasi, menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Secara simultan, pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang mencapai 61% sesuai dengan penelitian Pratama (2021) yang menemukan bahwa kombinasi kedua faktor tersebut mampu menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja organisasi. Namun, hasil ini juga menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan, terdapat faktor lain seperti budaya organisasi dan kompensasi yang mungkin juga memengaruhi kinerja karyawan, yang dapat menjadi fokus penelitian di masa mendatang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan kepemimpinan transformasional. Secara simultan, kedua variabel berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria. Perusahaan disarankan untuk menyediakan lebih banyak peluang pengembangan karier serta memperhatikan kesejahteraan karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, D., Arianto, N., & Setiyowati, N. I. (2020). *Pengaruh kepemimpinan dan reward terhadap disiplin kerja karyawan pt. indoexim international*. 2, 233–240. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI>
- Danang Sunyoto, D., Wagiman, M. M. C. B. L. D. M., & Pd, S. (2023). *MEMAHAMI TEORI-TEORI YANG MEMBAHAS MOTIVASI KERJA PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Miftahul Janna, N., & Herianto. (2021). *KONSEP UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS*.
- Nur Fadilah Amin, Sabaruddin Garancang, & Kamaluddin Abunawas. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197.
<https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>

Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95.
<https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>

Supatmi, mamik eko, Nirman, U., & Utami, hamidah nayati. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.