
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Motivasi Kerja

I Made Wahyu Aditya Putra ⁽¹⁾

I Made Suasti Puja ⁽²⁾

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
email: wahyuadityaputra24@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership style on employee performance with work motivation as an intervening variable at PT. Oasis in Tabanan. The population in the study was all employees of PT. Oasis in Tabanan totaling 88 people, with the saturated sample method so that the entire population is sampled. Collecting data using a questionnaire, then the data was analyzed using path analysis. The results of the analysis show that the variables of transformational leadership style and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Transformational leadership style has a positive and significant effect on work motivation. Work motivation can mediate positively and significantly the relationship between transformational leadership style and employee performance.

Keywords: *Work Motivation; Transformational Leadership Style; Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Oasis di Tabanan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Oasis di Tabanan yang berjumlah 88 orang, dengan metode sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pengambilan data menggunakan kuesioner, kemudian data dianalisis menggunakan analisis *path*. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja dapat memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Gaya Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Menurut (Handoko, 2018) “sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku (partisipannya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab”. Menurut (Hasibuan, 2019) “karyawan adalah kekayaan utama yang di miliki oleh perusahaan, karena

tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin di capai”.

Kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2019) adalah “hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Menurut (Sulistiyani, 2017), “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Menurut (Hasibuan, 2019) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut (Kasmir, 2018) “beberapa indikator yang dapat digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya, jangka waktu *output*/penyelesaian pekerjaan, dan kemampuan karyawan dalam bekerjasama”.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Oasis hadir sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri tersebut. PT. Oasis berlokasi di Jl. Pantai Yeh Gangga, Banjar Tanah Pegat, Desa Gubug, Kecamatan Tabanan, Kabupaten Tabanan berdiri pada tanggal 8 Juni 2011. PT. Oasis di Tabanan memproduksi air minum dalam kemasan berupa kemasan gelas, botol berbagai ukuran, dan gallon. Sebagai perusahaan yang sudah 10 tahun lebih berdiri, produk PT. Oasis di Tabanan terbilang sukses dipasaran ditengah persaingan perusahaan air minum dalam kemasan yang sudah ada lebih dulu. Tetapi beberapa permasalahan saat ini mulai dihadapi PT. Oasis di Tabanan khususnya mengenai kinerja karyawan yang belum maksimal yang terlihat dari belum tercapainya target penjualan yang ditetapkan perusahaan. PT. Oasis di Tabanan menetapkan target pada masing-masing jenis produk, seperti produk botol ditargetkan terjual 15.000 dus perbulan, produk kemasan gelas dan gallon ditargetkan terjual 20.000 dus perbulan. Akan tetapi, realisasi penjualan tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan dan bahkan rata-rata pencapaian target dari ketiga jenis produk tersebut semakin menurun, dari awalnya pada bulan Januari rata-rata pencapaian target sebesar 86,85% dan terus menurun sampai bulan Desember hanya mampu tercapai 68,01% dari target yang ditetapkan. Belum dapat tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan, mengindikasikan kinerja karyawan masih belum maksimal dan perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen PT. Oasis di Tabanan.

Belum maksimalnya kinerja karyawan PT. Oasis di Tabanan salah satunya kemungkinan karena penerapan gaya kepemimpinan yang masih kurang, khususnya gaya kepemimpinan transformasional mengingat hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan menyatakan bahwa pimpinan yang sekarang dirasa kurang memiliki kharisma dalam memimpin

yang menyebabkan beberapa karyawan masih ada yang kurang bersemangat untuk mewujudkan visi dan tujuan yang ingin dicapai pemimpin dalam kepemimpinannya.

Disamping itu, gaya kepemimpinan transformasional yang seharusnya memberikan stimulasi intelektual seperti pimpinan mendorong karyawan untuk lebih kreatif dalam memecahkan masalah lama dengan cara yang baru atau sesuai dengan ide kreatif karyawan masih belum terlaksana dengan baik, yang membuat beberapa karyawan PT. Oasis di Tabanan masih mengandalkan pimpinan dan menunggu perintah pimpinan terlebih dahulu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi di lapangan. Gaya kepemimpinan transformasional jika diterapkan dengan baik seharusnya mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan yang akhirnya akan mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai motivasi kerja menyatakan bahwa beberapa karyawan masih belum mampu menunjukkan prestasi kerja dengan maksimal yang menandakan motivasi karyawan untuk berprestasi masih rendah. Disamping itu, beberapa karyawan masih kurang mempunyai motivasi untuk mengembangkan diri agar lebih maju baik dari segi peningkatan jenjang karir maupun meningkatkan potensi diri dengan menambah keterampilan, hal tersebut dapat dilihat dari karyawan masih terpaku pada perintah pimpinan dalam mengerjakan pekerjaan dan belum mampu memunculkan ide tersendiri, yang bisa dianggap motivasi karyawan masih rendah dalam motivasi kerja.

Menurut Kasmir (2017: 78) “salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan perusahaan. Salah satu bentuk dari gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional”. Menurut (Ancok, 2017) “gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu memanusiakan pengikutnya, memperlakukan pengikutnya sebagai manusia yang cerdas, dan terhormat, mampu mengelus hati pengikutnya, agar dapat memunculkan potensi insani secara maksimal”. Menurut (Rivai, 2016) “gaya kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut (Veliando & Yanuar, 2021) “penerapan gaya kepemimpinan transformasional, secara tidak langsung akan menciptakan motivasi kerja bagi setiap karyawan”. Menurut (Winarja, 2018) “motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif”. Menurut (Hasibuan, 2019) “motivasi kerja adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan,

agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

H1 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H3 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

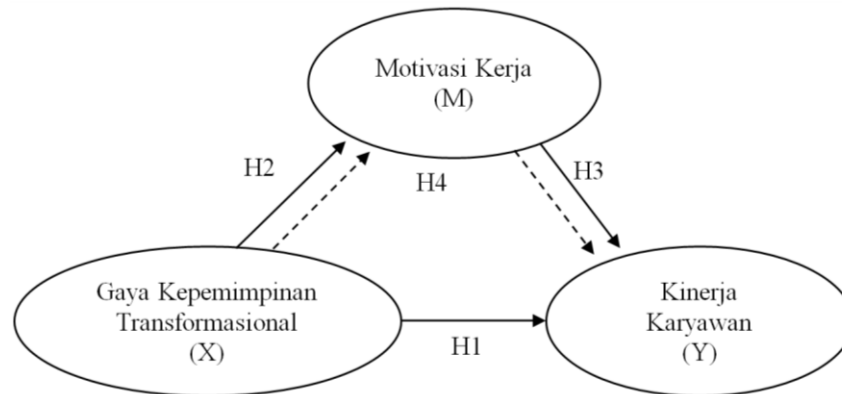
H4 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja.

Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian ini menggunakan “pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus”. Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Oasis di Tabanan yang beralamat di Jl. Pantai Yeh Gangga, Banjar Tanah Pegat, Desa Gubug, Tabanan. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X), variabel mediasi yaitu motivasi kerja (M), dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Menurut (Sugiyono, 2017) “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Oasis di Tabanan yang berjumlah 88 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017: 85) penelitian ini menggunakan “sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel”. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*, menurut (Sugiyono, 2017: 84) yaitu “teknik yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi”.

Data dikumpulkan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner dengan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2017) “skala likert digunakan dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas Jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban kurang setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1”. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan (H1, H2, H3, dan H4) digunakan analisis jalur (*path analysis*).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) “pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing indikator variabel bebas dan terikat sebagai instrumen diperoleh dari jawaban kuesioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel”. Hasil uji instrumen terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			<i>Pearson Correlation</i>	Ket.	<i>Alpha Cronbach</i>	Ket.
1	Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,783	Valid	0,867	Reliabel
		Y.2	0,810	Valid		
		Y.3	0,870	Valid		
		Y.4	0,868	Valid		
		Y.5	0,741	Valid		
2	Gaya kepemimpinan transformasional (X)	X.1	0,744	Valid	0,850	Reliabel
		X.2	0,885	Valid		
		X.3	0,845	Valid		
		X.4	0,881	Valid		
3	Motivasi kerja (M)	M.1	0,845	Valid	0,736	Reliabel
		M.2	0,814	Valid		
		M.3	0,604	Valid		
		M.4	0,761	Valid		

Sumber: Data diolah (2022)

Menurut (Ghozali, 2016) “ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila memiliki *pearson correlation* (r) > 0,30 serta dikatakan reliabel atau handal apabila memiliki koefisien alpha (α) lebih besar dari 0,6”. Berdasarkan hasil pengujian instrumen maka data penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Menurut (Ghozali, 2016), “dalam analisis jalur, pengaruh langsung dinyatakan dengan koefisien ρ_i , sedangkan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dapat dihitung dengan membuat perhitungan tersendiri”. Hasil pendugaan parameter substruktur 1 dan substruktur 2 diperoleh hasil sebagai berikut.

$$\text{Substruktur 1: } M = \beta_1 X + e_1$$

$$M = 0,673 X + 0,582$$

Tabel 2. Coefficients Substruktur 1 (Model 1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.256	.811		6.480	.000
	X	.673	.052	.813	12.940	.000

a. Dependent Variable: M

Sumber: Data diolah (2022)

$$\text{Sub Struktur 2: } Y = \beta_1 X + \beta_2 M + e_2$$

$$Y = 0,290 X + 0,742 M + 0,497$$

Tabel 3. Coefficients Substruktur 2 (Model 2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.377	1.026		3.293	.001
	X	.290	.093	.290	3.133	.002
	M	.742	.112	.615	6.642	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian maka perhitungan pengaruh antar variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, Dan Pengaruh Total Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung melalui Motivasi kerja	Pengaruh Total
Gaya kepemimpinan transformasional	Motivasi kerja	0,673		0,673
Motivasi kerja	Kinerja karyawan	0,742		0,742
Gaya kepemimpinan transformasional	Kinerja karyawan	0,290	0,499	0,789

Sumber: Data diolah (2022)

Pemeriksaan Validasi Model

a. Hasil koefisien determinasi total :

$$R^2_m = 1 - (1 - 0,661)(1 - 0,753)$$

$$R^2_m = 1 - 0,084$$

$$R^2_m = 0,916$$

Hasil tersebut dapat diartikan model regresi penelitian ini mampu menjelaskan keragaman data sebesar 91,6%, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain.

b. *Theory Trimming*

Menurut (Ghozali, 2016), “*theory trimming* dilakukan dengan membuang jalur-jalur yang non signifikan agar memperoleh model yang benar-benar didukung oleh data empirik. Uji validasi pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai p dari uji t”. Hasil pengujian dalam penelitian ini yaitu secara parsial dengan gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap motivasi kerja (M) adalah 12,940 sig 0,000, gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 3,133 dengan sig 0,002, variabel motivasi kerja (M) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 6,642 dengan sig 0,000.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis di Tabanan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian ini didukung penelitian (Rosi et al., 2022), (Veliando & Yanuar, 2021), (Budi, dkk., 2020), yang menyatakan “gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian (Wibisono, 2022) menyatakan “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja”. Menurut (Veliando & Yanuar, 2021) “gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memperlakukan bawahan atau karyawan sebagai manusia cerdas yang mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki karyawan”. Pimpinan PT. Oasis di Tabanan jika menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang dapat memunculkan dan meningkatkan potensi yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan memiliki keterampilan yang lebih baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik pula karena potensi dirinya dapat berkembang lebih maksimal.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT. Oasis di Tabanan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dirasakan karyawan. Penelitian ini didukung penelitian (Asmiadi et al., 2022), (Fikri & Prayatyni, 2022), menyatakan “gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

motivasi kerja”. Penelitian (Tecoalu et al., 2022), menyatakan “gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja”. Menurut (Fikri & Prayatni, 2022) “gaya kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”. Pimpinan PT. Oasis di Tabanan jika menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik dapat memadukan keterampilan yang dimiliki antar bawahan sehingga memunculkan motivasi yang kuat antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dengan diterapkan kepemimpinan transformasional yang semakin baik pada PT. Oasis di Tabanan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis di Tabanan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini didukung penelitian (Rosi et al., 2022), (Veliando & Yanuar, 2021), (Parta & Mahayasa, 2021), menyatakan “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. penelitian (Tecoalu et al., 2022) menyatakan “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Menurut (Veliando & Yanuar, 2021) “motivasi kerja adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan melalui kinerja karyawan yang lebih baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan”. PT. Oasis di Tabanan sebagai sebuah perusahaan yang mampu mendorong dan meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga karyawan mau menunjukkan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, yang secara tidak langsung dapat menunjukkan kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji disimpulkan motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan pula bahwa dalam penelitian ini terjadi mediasi sebagian (*partial mediation*). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Veliando & Yanuar, 2021) menyatakan “kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Serta motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat memediasi antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan”. Penelitian (Asmiadi et al., 2022) dan (Tecoalu et al., 2022) menyatakan “motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional

terhadap kinerja pegawai”. Penelitian (Fikri & Prayatni, 2022) menunjukkan “motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan”. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik pada PT. Oasis di Tabanan membuat karyawan mampu menunjukkan potensi yang dimiliki secara maksimal, hal tersebut membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, yang secara tidak langsung karyawan akan lebih fokus bekerja untuk memberikan kinerja yang lebih baik kepada perusahaan PT. Oasis di Tabanan.

Simpulan

Berdasarkan hasil uji empirik untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,290, nilai t_{hitung} sebesar 3,133 > t_{tabel} sebesar 1,987 dan taraf signifikansi penelitian sebesar 0,002 < 0,05. Berdasarkan hasil uji empirik untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,673, nilai t_{hitung} sebesar 12,940 > t_{tabel} sebesar 1,987 dan taraf signifikansi penelitian sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil uji empirik untuk variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,742, nilai t_{hitung} sebesar 6,642 > t_{tabel} sebesar 1,987 dan taraf signifikansi penelitian sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh Zhitung (5,883) > Z tabel (1,96) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja pada PT. Oasis di Tabanan.

Terkait dengan kinerja karyawan, jawaban responden terendah pada pernyataan bahwa karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sehingga disarankan kepada PT. Oasis di Tabanan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih terampil dan cepat sehingga jangka waktu penyelesaian pekerjaan dapat terpenuhi sesuai dengan yang telah ditentukan.

Terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional, jawaban responden terendah pada pernyataan bahwa pimpinan belum dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan mengkomunikasikan masa depan perusahaan. Sehingga disarankan kepada PT. Oasis di Tabanan terutama para pimpinan untuk lebih mendekatkan diri dengan bawahan, sehingga pimpinan dapat lebih mudah mengkomunikasikan tujuan dan apa yang ingin dicapai perusahaan di masa yang akan datang dan karyawan dapat mendukung tujuan perusahaan tersebut.

Terkait dengan motivasi kerja, jawaban responden terendah pada pernyataan bahwa karyawan belum mampu mengembangkan kemampuan diri untuk meningkatkan kualitas kerja agar lebih baik. Sehingga disarankan kepada PT. Oasis di Tabanan untuk dapat memberikan

motivasi dan mendukung pengembangan kemampuan diri karyawan dengan memberikan seminar maupun kursus secara privat kepada karyawan sesuai dengan potensi yang dimiliki agar karyawan yang relevan dengan tugas-tugasnya di perusahaan sehingga kemampuan diri karyawan dapat lebih berkembang maksimal.

Daftar Pustaka

- Ancok, D. (2017). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Erlangga.
- Asmiadi, A., Bahri, S., & Pasaribu, S. E. (2022). Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam. *Jesya*, 5(2), 1364–1380. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.737>
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46-53.
- Fikri, H., & Prayatni, D. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional Masa Pandemi Covid 19 : Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi. *Publika Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 8–14.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP-UNDIP.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia* (2 ed.). BPFE.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT. Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. . (2019). *Manajemen SDM*. Remaja Rosdakarya.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosi, Riswati, F., & Muninghar. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kinerja Pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 285–295.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Tecoalu, M., Winoto, H., & Susy. (2022). Efek Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 119–143. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3869>
- Veliando, M., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 407–416. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i1.69>
- Wibisono, D. (2022). Model Persamaan Struktural Mengekspolarasi Jalur Path Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai TAF. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 264–273.
- Winarja. (2018). Employee Commitment on Organizational Performance. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 32–52.