
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero)

Ni Kadek Sri Sukma Jayanti⁽¹⁾
I.A Putu Widani Sugianingrat⁽²⁾
Komang Ary Pratiwi⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
e-mail: kdsrisukma@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to find out the effect of transformational leadership and the physical work environment on employee performance. This activity occurred PT. Pawnshop (Persero) East Denpasar. The use of respondents here is as much as 36. For the purposes of research data obtained from questionnaires distributed. Questionnaires were tested using validity and reliability tests and the research results were obtained from regression analysis. The tests conducted showed that there was a significant positive effect of transformational leadership on performance at PT. Pegadaian (Persero) Denpasar Timur is known if the t value is 2.165 outperforming the t table 1.697 and the significance level is 0.038. shown that there is a significant positive effect of the physical work environment on the performance of employees at PT. Pegadaian (Persero) Denpasar Timur is known if the calculated t value is 5.885 outperforming 1.697 and a significance level of 0.000 so that the second hypothesis is accepted. There is a positive and significant influence between transformational leadership and the physical work environment on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Denpasar Timur is known if the calculated F value is 28.331 outperforming the f table 3.32

Keyword: *transformational leadership; physical work environment, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kegiatan ini terjadi PT. Pegadaian (Persero) Denpasar Timur. Penggunaan responden disini adalah sebanyak 36. Untuk kepentingan penelitian data didapat dari kuisisioner yang disebarakan. Kuisisioner diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta hasil penelitian didapat dari analisis regresi. Uji yang dilakukan diperlihatkan ada pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada PT. Pegadaian (Persero) Denpasar Timur diketahui jika nilai t hitung 2,165 mengungguli t tabel 1,697 dan tingkat signifikansi 0,038. diperlihatkan ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Denpasar Timur diketahui jika nilai t hitung 5,885 mengungguli 1,697 dan tingkat signifikansi 0,000 sehingga hipotesis kedua diterima. Terdapat pengaruh positif serta signifikan antara kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Denpasar Timur diketahui jika nilai F hitung 28,331 mengungguli f tabel 3,32.

Kata kunci: *kepemimpinan transformasional; lingkungan kerja fisik; kinerja karyawan*

Pendahuluan

Perkembangan perekonomian yang sempat terguncang akibat pandemi Covid-19 membuat lembaga keuangan berlomba lomba untuk membantu memberikan bantuan kepada masyarakat agar kembali bergairah menjalankan roda usahanya. Pegawai yang ada di perusahaan sangat penting artinya bagi perusahaan bersangkutan. Oleh karena itu, PT. Pegadaian harus sangat cekatan dalam hal melihat apa yang mungkin terjadi dalam munculnya permasalahan karyawan. Jika perusahaan ingin maju dan sukses akan sulit jika tidak dibantu oleh karyawannya. Kinerja sangat sulit dipisahkan dalam hal yang berkaitan dengan perusahaan, termasuk lembaga pemerintahan dan juga lembaga swasta.

Untuk menjalankan aktifitas operasionalnya PT. Pegadaian tentu sangat bergantung pada hasil yang dikerjakan oleh karyawannya. Dalam mengetahui dan melihat hasil kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan. Terlihat pada tahun 2022 hampir semua PT. Pegadaian Denpasar Timur belum mampu mencapai target yang ditetapkan dan hanya Pegadaian Katrangan yang mampu memenuhi target perusahaan. Dimana pada tahun 2022 Pegadaian UPC Pasar Udayana hanya mampu mencapai 72 persen target capaian, untuk Pegadaian UPC Penatih mampu mencapai target hingga 91 persen dan Pegadaian WR Supratman mampu mencapai target hingga 85 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan belum mampu sepenuhnya untuk membawa bawahannya berhasil dalam mempromosikan produk yang dimilikinya agar digunakan oleh konsumen.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, permasalahan terkait kinerja yang belum maksimal ini diduga salah satunya disebabkan kepemimpinan yang ada di PT. Pegadaian. Karyawan merasa kurang mendapat perhatian dari pimpinan terkait bagaimana mereka memecahkan masalah yang ditemui di lapangan. Selain itu kurangnya kegiatan diskusi antara pimpinan dan bawahan membuat karyawan mendapat masukan dan motivasi terkait apa yang selama ini telah dilakukan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum maksimal adalah lingkungan kerja fisik. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan diketahui bahwa lingkungan kerja fisik disini dirasa kurang nyaman karena memang rata rata pegadaian memiliki ruangan yang berukuran kecil dan kurang pencahayaan sinar matahari. Ruangan kantor PT. Pegadaian hanya diterangi cahaya dari lampu. Dari segi tata warna, konsep pegadaian yang dominan berwarna putih dan hijau membuat hampir semua tempat bernuansa putih dan hijau yang membuat karyawan tentu akan jenuh melihatnya. Selain itu jarang nya pihak perusahaan mengganti dekorasi yang dimiliki membuat karyawan bosan dengan suana kerja yang sama setiap hari sehingga membuat mereka kurang bersemangat dalam bekerja. Dalam hal keamanan,

keluhan terjadi dikarenakan sempat terjadi beberapa kali kehilangan helm di parkirannya baik milik karyawan ataupun pengunjung meskipun terdapat satpam yang selalu mengawasi lingkungan sekitar.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, permasalahan terkait kinerja yang belum maksimal ini diduga salah satunya disebabkan kepemimpinan yang ada di PT. Pegadaian. Karyawan merasa kurang mendapat perhatian dari pimpinan terkait bagaimana mereka memecahkan masalah yang ditemui di lapangan. Selain itu kurangnya kegiatan diskusi antara pimpinan dan bawahan membuat karyawan mendapat masukan dan motivasi terkait apa yang selama ini telah dilakukan. Ruangan kantor PT. Pegadaian hanya diterangi cahaya dari lampu. Dari segi tata warna, konsep pegadaian yang dominan berwarna putih dan hijau membuat hampir semua tempat bernuansa putih dan hijau yang membuat karyawan tentu akan jenuh melihatnya. Selain itu jarangunya pihak perusahaan mengganti dekorasi yang dimiliki membuat karyawan bosan dengan suana kerja yang sama setiap hari sehingga membuat mereka kurang bersemangat dalam bekerja. Dalam hal keamanan, keluhan terjadi dikarenakan sempat terjadi beberapa kali kehilangan helm di parkirannya baik milik karyawan ataupun pengunjung meskipun terdapat satpam yang selalu mengawasi lingkungan sekitar.

Kepemimpinan transformasional, menurut Surbakti dan Suharnomo (2018), adalah cara berperilaku proaktif yang memperhatikan minat umum para penyembah dan membantu mereka mencapai tujuan tingkat tinggi. Hilmi (2018) dan Lamidi (2018) menekankan bahwa dalam terobosan administrasi, pionir mengubah keyakinan, nilai, dan perilaku pendukung sehingga dapat diprediksi dengan visi asosiasi.

Dari pandangan Nitisemito (2018) lingkungan kerja fisik yang sebenarnya adalah segala sesuatu yang mungkin saja dapat dimanfaatkan karyawan untuk meningkatkan pekerjaannya dan itu ada di sekitar tempat kerjanya dari pandangan Sarwono (2018) lingkungan kerja bisa dikatakan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar perusahaan untuk karyawan bekerja.

Pendapat yang diungkapkan Wibowo (2018), kinerja adalah tindakan mengawasi aset hierarkis untuk mencapai tujuan hierarkis, seperti yang dikatakan Prisanti (2018) bahwa kinerja dapat dikatakan sebagai apa yang telah karyawan dan pegawai kerjakan dalam jangka waktu tertentu sehingga hasilnya bisa dinilai

1. Hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja

Pengkajian yang telah dibuat Prisanti (2018) kepemimpinan transformasional menjadikan yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat yang sama diungkapkan dengan pengkajian yang telah dibuat Setiadi (2022) yang menerangkan

kepemimpinan transformasional menjadikan yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengkajian berbeda oleh Purwanto (2020) menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional menjadikan yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan transformasional berdampak secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Denpasar Timur.

2. Hubungan yang terjadi antara variabel lingkungan kerja dan kinerja

Pengkajian yang telah dibuat Prisanti (2018) dapat dilihat lingkungan kerja fisik menjadikan yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat yang sama diungkapkan dengan pengkajian yang telah dibuat Setiadi (2022) yang menerangkan lingkungan kerja fisik menjadikan yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengkajian berbeda oleh Purwanto (2020) menerangkan bahwa lingkungan kerja fisik menjadikan yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Lingkungan kerja fisik berdampak secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Denpasar Timur..

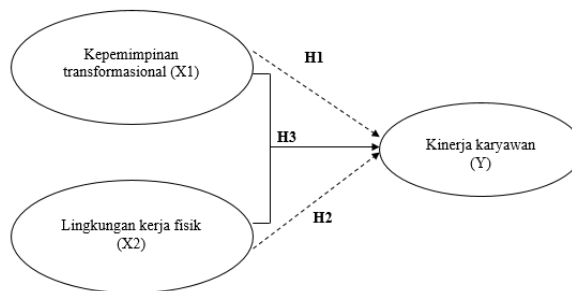
3. Hubungan yang terjadi antara variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja

pengkajian yang telah dibuat Prisanti (2018) dapat dilihat kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik menjadikan yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat yang sama diungkapkan dengan pengkajian yang telah dibuat Setiadi (2022) yang menerangkan kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik menjadikan yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengkajian berbeda oleh Purwanto (2020) menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik menjadikan yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik berdampak secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Denpasar Timur

Metode Penelitian

Ini adalah penelitian yang bisa dikatakan asosiatif dengan kerangka pemikiran seperti digambarkan dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Karyawan yang ada adalah sebanyak 36 orang dan kesemua karyawan tersebut digunakan menjadi sampel untuk pengumpulan data. Disini data primer merupakan data yang digunakan sebagai acuan penelitian. Data itu didapat dengan cara menyebarkan kuisioner penelitian. Selain pake data primer data lain yang digunakan adalah data sekunder. Data itu didapat dengan cara melakukan observasi lapangan dan meminta data dari pihak perusahaan. Data hasil penyebaran kuisioner selanjutnya diolah dengan memakai analisis regresi berganda

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk pengujian validitas disini data yang diuji telah memenuhi syarat validitas yaitu diatas 0,3. Dan untuk uji reliabilitas disini juga telah memnuhi syarat uji tersebut yaitu lebih besar dari 0,6

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,003	6,579			,456	,651
	kepemimpinan transformasional	,433	,200	,246		2,165	,038
	lingkungan kerja fisik	,775	,132	,670		5,885	,000

$$Y = 3,003 + 0,433X_1 + 0,775X_2$$

Dari data yang telah diolah didapatkan persamaan sehingga :

Didapatkan dari a=3,003, b₁=0,433 dan b₂=0,775. Poin yang dihasilkan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan akan tetap ada sebesar 3,003. Dilihat dari nilai b₁=0,433. Ini memperlihatkan nilai dari kepemimpinan transformasional ditinggikan sebanyak satu akan mengakibatkan kenaikan dari nilai kinerja karyawan sebesar 0,433. Dilihat dari nilai b₂=0,775. Ini memperlihatkan nilai lingkungan kerja fisik ditinggikan sebanyak satu akan meninggikan dari nilai kinerja karyawan sebesar 0,775.

Dilihat dari nilai $b_1=0,433$ dan $b_2=0,775$. Ini memperlihatkan nilai dari kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik sama-sama ditinggikan sebanyak satu akan meninggikan dari kinerja karyawan sebesar 3,003.

Tabel 2. Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,632	,610	4,98713

Hasil pengujian disini menghasilkan nilai determinasi diangka 63,2% hal ini berarti jika seluruh variabel digabungkan disini akan menghasilkan besaran dari koefisien determinasi yaitu 63,2% yang yang tidak termasuk di dalam model yang telah dibuat ini adalah sebesar 36,8%

Tabel 3. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,003	6,579		,456	,651
	kepemimpinan transformasional	,433	,200	,246	2,165	,038
	lingkungan kerja fisik	,775	,132	,670	5,885	,000

Pengaruh Kepemimpinan transformasional (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dapat dilihat hubungan yang terjadi antara kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Denpasar Timur adalah positif serta signifikan. Ini dapat dilihat dari perhitungan diatas yang mana menunjukkan bahwa t hasil olah data mampu mengungguli t tabel. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap peningkatan kepemimpinan transformasional maka akan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat juga.

Pemimpin yang baik tentu akan dapat mempengaruhi bawahannya agar bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang optimal. Pemimpin yang baik juga akan tahu apa yang menjadi kekurangan dan kelebihan dari bawahannya sehingga mampu memberikan tugas yang tepat bagi bawahannya Ini serupa untuk pengkajian yang telah dibuat Prisanti (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional menjadikan yang positif serta signifikan

terhadap kinerja karyawan. Pendapat yang sama diungkapkan dengan pengkajian yang telah dibuat Setiadi (2022) yang menerangkan kepemimpinan transformasional menjadikan yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengkajian berbeda oleh Purwanto (2020) menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional menjadikan yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja fisik (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dapat dilihat hubungan yang terjadi antara lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Denpasar Timur adalah positif serta signifikan. Ini dapat dilihat dari perhitungan di atas yang mana menunjukkan bahwa t hasil olah data mampu mengungguli t tabel. Dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja fisik berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja fisik maka akan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat juga.

Ini serupa untuk pengkajian yang telah dibuat Prisanti (2018) dapat dilihat lingkungan kerja fisik menjadikan yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat yang sama diungkapkan dengan pengkajian yang telah dibuat Setiadi (2022) yang menerangkan lingkungan kerja fisik menjadikan yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengkajian berbeda oleh Purwanto (2020) menerangkan bahwa lingkungan kerja fisik menjadikan yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1409,243	2	704,621	28,331	,000 ^b
	Residual	820,757	33	24,871		
	Total	2230,000	35			

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji F menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan dari kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif serta signifikan. Ini dapat dilihat dari perhitungan di atas yang mana menunjukkan bahwa F hasil olah data mampu mengungguli f tabel.

Ini serupa untuk pengkajian yang telah dibuat Prisanti (2018) dapat dilihat kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik menjadikan yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat yang sama diungkapkan dengan pengkajian yang telah

dibuat Setiadi (2022) yang menerangkan kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik menjadikan yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengkajian berbeda oleh Purwanto (2020) menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik menjadikan yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan

Simpulan

Terdapat arah positif serta signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Denpasar Timur. Ini dapat dilihat dari perhitungan di atas yang mana menunjukkan bahwa t hasil olah data mampu mengungguli t tabel. Terdapat arah positif serta signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Denpasar Timur. Ini dapat dilihat dari perhitungan di atas yang mana menunjukkan bahwa t hasil olah data mampu mengungguli t tabel. Terdapat pengaruh positif serta signifikan antara kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Denpasar Timur. Ini dapat dilihat dari perhitungan di atas yang mana menunjukkan bahwa F hasil olah data mampu mengungguli f tabel.

Adapun saran adalah sebaiknya lebih menunjukkan kemampuan yang dimiliki sehingga bisa menjadi contoh dan panutan bagi bawahannya. Diharapkan pihak perusahaan mengambil kebijakan untuk membuat jendela. Sebaiknya perusahaan mengambil kebijakan untuk memberikan teguran atau sanksi secara bertahap kepada karyawan yang datang tidak tepat waktu.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, R. 2018. *Profesi Keguruan*. Yogyakarta: Ar - ruzz Media.
- Anco. 2019. Pengaruh Kepemimpinan transformasional Dan Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Buton. *Jurnal STAI YPIQ* Baubau Sulawesi Tenggara 2019.
- Arif Yusuf Hamali. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- 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.
- Danim, S. 2018. *Motivasi kepemimpinan transformasional dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Derwana. 2020. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Akutansi Multipradigma* Vol 7 2020.
- Edison E, Anwar, Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

-
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2018: *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Handoko. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hardjana, A.M. 2018. *Komunikasi Intrapersonal & Interpersonal*. Jakarta: Kanisius.
- Hartatik, I. P. 2018. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta:Laksana.
- Prisanti, M.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan transformasional*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Luthans. 2018. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A. A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Maurizka. 2018. *Analisis rasio keuangan untuk mengevaluasi Kinerja keuangan dan perkembangan usaha Pada pt. Hm sampoerna, tbk. Update Test thesis*, UMK.
- Nawawi Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Fress, Yogyakarta.
- Potu, J. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA* Vol.9 No.2 April 2021, Hal. 387-394.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roboth, J. Y. 2018. Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 33-46.
- Sari, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* e-ISSN: 2745-7257 Vol. 1, No. 2, Desember 2020.
- Seta, A. B. 2019. Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Konflik Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Enigma. *Jurnal Semarak*, Vol. 2, No.1, Februari 2019, Hal (97-110).
- Setiawan Bahar dan Abd. Muhith. 2018. *Transformational Leadershif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Setyowati, Intan., dan Haryani, Sri., 2018., Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jembatan - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. 13 (2) 57-72.
- Stoner. 2018. *Management*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, Inc.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. 2018. *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya. Cetakan Ke-1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno. E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.

-
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Terry, R. G. 2018. *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, M. 2018. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-23. Jakarta : Rajawali Pers.
- Timpe, D. 2018. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Tohardi, Ahmad. 2018. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Triadi, R. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. No. 47 / Th. XXVI / Oktober 2019.
- Wahjosumidjo. 2018. *Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Yamin dan Maisah. 2018. *Kepemimpinan transformasional dan manajemen masa depan*. Bogor: IPB Press.
- Yukl, Gary. 2018. *Kepemimpinan transformasional Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks.