




Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital

Nuraini Rasyid^{1*}, Nurhani², Arsyad Paweroi²

¹ Universitas Wira Bhakti Makassar, Indonesia

² STIE YPUP Makassar, Indonesia

 nurainirasyid@wirabaktimakassar.co.id

Abstract

Performance appraisal is an important aspect in assessing employee performance achievement. The main objective of this study is to determine whether Transformational Leadership, Work Environment has an effect on Employee Performance in the Digital Era. This study uses a quantitative method with a survey design to test the effect of transformational leadership and performance environment on employee performance. Primary data were collected through questionnaires distributed to 31 respondents selected by purposive sampling, with the criteria of employees who have worked at least one year in the company. The questionnaire consists of demographic questions, questions about transformational leadership, performance environment, and employee performance, with a 5-point Likert scale to measure respondent responses. The data obtained were then analyzed using SmartPLS software. The analysis stages include testing the measurement model (outer model) to ensure the validity and reliability of the instrument by testing the Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability (CR), and Cronbach's Alpha. Furthermore, testing the structural model (inner model) is carried out to test the research hypothesis by looking at the path coefficient value and significance level (p-value). Transformational leadership has a positive and significant effect on Employee Performance with an original sample value of 0.641, a T-statistic value of 3.782 and a p-value of 0.000. With this leadership style focusing on inspiration and motivation, which is able to encourage employees to achieve their maximum potential Performance environment does not affect employee performance with an original sample value of 0.299, and a p-value of 0.069. These results indicate that the p-value of 0.069 is greater than 0.05. This means that a conducive work environment is often considered important to support employee productivity and well-being, research shows that this factor does not always play a major role in determining individual performance.

Keywords: Transformational Leadership, Performance Environment, Employee Performance

Published by

ISSN

Website

This is an open access article under the CC BY SA license

CV. Creative Tugu Pena

2774-7077

<https://attractivejournal.com/index.php/bce/>

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



ARTICLE INFO

Article history:

Received

June 16, 2024

Revised

August 09,

2024

Accepted

August 15,

2024

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia terkait dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang dan memiliki potensi mempengaruhi kinerja (Benardin, 2013). Kompetensi yang dimiliki setiap aparatur berbeda-beda, dengan begitu keberhasilan dalam suatu organisasi akan bergantung pada kinerja setiap individu aparatur (Rizki, 2022). Kinerja merupakan hasil

kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Temuan dari Irawati et al, (2021) menjelaskan bahwa suatu organisasi dapat dikategorikan predikat terbaik jika memiliki kinerja karyawan yang baik.

Penilaian kinerja merupakan aspek penting dalam menilai pencapaian kinerja karyawan. Manfaat penilaian kinerja yang dinilai akan meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan, adanya kesempatan berkomunikasi ke atas, peningkatan pengertian tentang nilai pribadi. Sedangkan manfaat penilaian kinerja bagi penilai akan meningkatkan kepuasan kerja, kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja, meningkatkan kepuasan kerja baik para manajer maupun, sebagai sarana meningkatkan motivasi aparatur, bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi aparatur. Pada akhirnya manfaat penilaian kinerja bagi organisasi akan memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam organisasi, meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan motivasi secara keseluruhan, meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan masing-masing aparatur (Rivai, 2014).

Beberapa faktor yang telah dibuktikan oleh peneliti terdahulu bahwa kepemimpinan transformasional (Fauzan et al., 2023; Saputra, 2023; Pratama & Sutianingsih, 2023) pengembangan karir (Djohan & Surya, 2023; Kurnianto & Priyono, 2023, Enggowa et al., 2023), dan perilaku kerja inovatif (Sinaga, 2023, Naraswari, 2023) dimana secara umum menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut berkontribusi signifikan terhadap kinerja aparatur. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang lebih relevan dalam mengantisipasi terjadinya. Perubahan dalam lingkungan organisasi (Candra, 2013). Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya (Robbins dan Judge (2014;90).

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada proses perubahan persepsi, sikap dan perilaku bawahan ke arah peningkatan pengetahuan, wawasan dan kinerja (Datche, 2015). Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin strategis, fleksibel, dan memiliki kemampuan serta kesediaan untuk mendukung kinerja aparatur (Kaswan, 2018:221). Kepemimpinan transformasional yang dibangun atas dasar pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual merupakan kemampuan yang dimiliki pemimpin dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur (Robbins & Judge, 2014).

Kajian terkait kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, namun masih belum memberikan temuan yang konsisten. Sehingga menarik untuk dikaji lebih dalam agar ditemukan suatu penegasan hasil temuan yang memberikan manfaat teoritis dan praktis. Hasil penelitian dari Fauzan et al., (2023), Saputra (2023), Pratama & Sutianingsih (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, temuan dari Kurniati & Rojuaniah (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja aparatur. Upaya memaksimalkan kinerja karyawan dalam sebuah bank, maka diperlukan lingkungan kerja yang mendukung efektifitas karyawan (Sedarmayanti, 2017: 2). Karyawan membutuhkan lingkungan kerja fisik dan non fisik untuk termotivasi meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik, merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik

hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017: 84).

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan masih memberikan temuan yang inkonsisten dan masih memerlukan penegasan. Hasil penelitian dari Sadewo & Rofiaty (2021) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Temuan dari Zulfikar & Anwar (2020), Pawirosumarto & Gunawan (2017), Dheviests & Riyanto (2020), Mirza dkk (2020), Oktaviani & Syah (2020), Hendrik dkk (2021) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan dari Dori (2020) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena dan adanya inkonsistensi dari temuan peneliti terdahulu yang masih memerlukan suatu penegasan, maka tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu data berupa angka-angka yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Data primer yang digunakan berupa kuesioner. Survey dan observasi dilakukan kepada Seluruh Karyawan di Kota Makassar menjadi langkah awal yang peneliti lakukan untuk mendapatkan data. dalam mengetahui kinerja karyawan dilihat dari aspek kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di Kota Makassar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan pada Era digital di Kota Makassar.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan Teknik *judgement sampling* dalam pengambilan sampel. Teknik ini digunakan dengan cara menyebarkan kuisisioner dalam jangka waktu 1 bulan atau sampai terkumpul jumlah sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini. 31 sampel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi dengan alat bantu Smart Partial Last Square (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component-based structural equation modeling*. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau outer model dan model struktural (*structural model*) atau inner model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Pentingnya pemimpin mengadopsi perilaku yang berbeda bagi setiap aparatur agar memiliki kemudahan dalam melakukan suatu perubahan (transformasi). Hal ini dikarenakan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang lebih relevan dalam mengantisipasi terjadinya perubahan dalam lingkungan organisasi (Candra, 2013). Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan

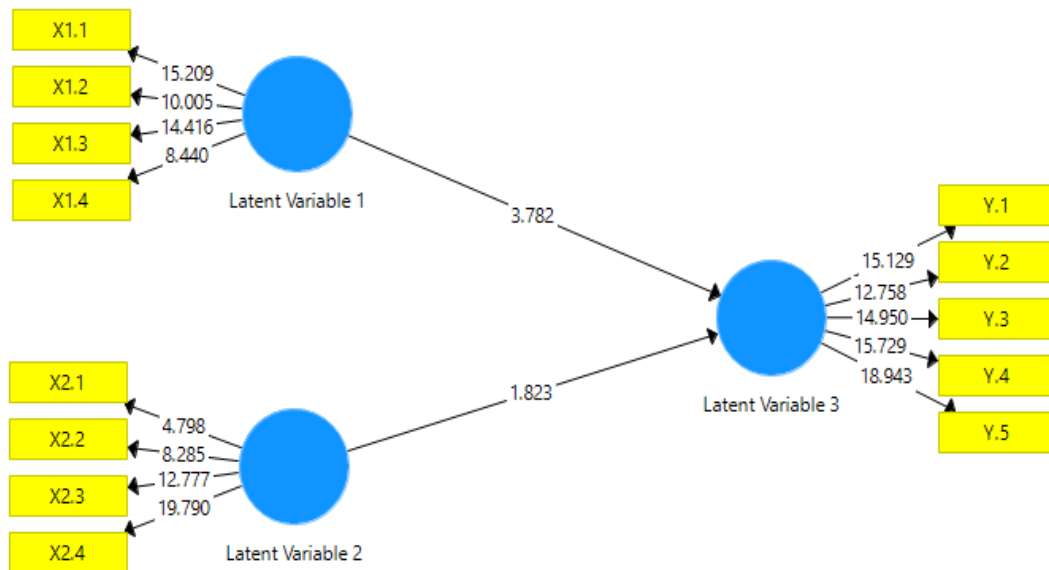
mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya (Robbins dan Judge, 2014:90).

Kepemimpinan transformasional sebagai suatu gaya kepemimpinan yang mampu menumbuhkan sikap percaya, menghargai, mengagumi, loyalitas dan motivasi kerja pada bawahan (Chintalloo & Mahadeo, 2013). Penerapan gaya kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada proses perubahan persepsi, sikap dan perilaku bawahan ke arah peningkatan pengetahuan, wawasan dan kinerja (Datche, 2015). Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin strategis, fleksibel, dan memiliki kemampuan serta kesediaan untuk mendukung kinerja aparatur (Kaswan, 2018:221).

Teori lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Supardi (2003) menjelaskan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, mententramkan dan kesan betah bekerja.

Karyawan yang bekerja dengan lingkungan kerja yang kondusif dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan hubungan/interaksi yang baik antar karyawan sehingga suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis. Akibatnya, karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Rahmawati dkk., 2014). Lingkungan kerja yang *the facilities to do work, comfortable workplace, safety*, dan *absence of noise* yang merupakan indikator lingkungan kerja diharapkan dapat meningkatkan karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja tidak bising. Lingkungan kerja yang baik menurut Soetjipto (2004) dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika kondisi kerja karyawan terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar semakin baik. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sihombing, 2007:75).

Menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik adalah dengan menciptakan hubungan/interaksi yang baik antar karyawan sehingga suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis. Akibatnya, karyawan akan lebih semangat untuk meningkatkan kinerjanya (Rahmawati dkk. 2014). Lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai (Mughtar, 2016). Lingkungan kerja adalah semua aspek kerja fisik, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas itu sendiri (Schultz, 2010:405). Prestasi kerja dapat disebut sebagai nilai dan manfaat keseluruhan yang diperoleh organisasi dari pekerjaannya yang kondusif.



Gambar 1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

a. *Convergent Validity*

Tabel 1
Nilai Loading Factor

	X1	X2	Y
X1.1	0,905		
X1.2	0,912		
X1.3	0,836		
X1.4	0,862		
X2.1		0,814	
X2.2		0,828	
X2.3		0,874	
X2.4		0,878	
Y.1			0,916
Y.2			0,892
Y.3			0,846
Y.4			0,905
Y.5			0,925

Sumber data diolah :SmartPls 2024

Dari tabel 1 dapat kita pahami bahwa indikator-indikator dari kelima variabel memiliki nilai diatas > 0.7 dan nilai AVE lebih besar dari pada konstruk lainnya dimana nilai pada AVE harus diatas 0,5.

b. *Distriminant Validity*

Tabel 2
Tabel Nilai *Cross Loading*

	Kepemimpinan Transformasi (X1)	Lingkungan Kinerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0,905	0,878	0,861
X1.2	0,912	0,680	0,748
X1.3	0,836	0,603	0,749
X1.4	0,862	0,779	0,772
X2.1	0,654	0,814	0,645
X2.2	0,567	0,828	0,586
X2.3	0,667	0,874	0,703
X2.4	0,905	0,878	0,861
Y.1	0,800	0,736	0,916
Y.2	0,734	0,787	0,892
Y.3	0,717	0,688	0,846
Y.4	0,891	0,770	0,905
Y.5	0,845	0,776	0,925

Sumber Data diolah :SmartPLs 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 2, menunjukkan bahwa seluruh indikator sudah memenuhi kriteria *discriminant validity*, karena nilai *cross loading* lebih besar daripada nilai *loading* faktor yang ditentukan.

c. *Composite Realibility* dan AVE

Tabel 3
Composite Reliability dan AVE

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X.1	0,902	0,932	0,774
X.2	0,872	0,912	0,721
Y	0,939	0,954	0,805

Sumber data diolah :SmartPLS 2024

Berdasarkan tabel 3, hasilnya menunjukkan nilai *composite realibility* dan *cronbach's alpha* seluruhnya lebih besar dari 0,50. Sehingga seluruhnya dikatakan *valid* dan *reliabel* dan dapat dilanjutkan kepengujian selanjutnya.

2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

a. Uji Analisis *R-Square* (R^2) dan *Q-Square*

Tabel 4
Hasil Uji *R-Square* (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
--	----------	-------------------

Kinerja Karyawan	0,823	0,810
------------------	-------	-------

Sumber Data diolah: SmartPLS 2024

Dari tabel 4 menunjukkan nilai *R-square (R2)* pengembangan usaha mikro berada di kategori model kuat karena lebih besar dari pada 0,75. Maka dapat dijelaskan bahwa semua variabel independent secara simultan memiliki pengaruh yaitu 82% terhadap pengembangan usaha mikro, sisanya 18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

b. *Path Coefficient*

Tabel 5
Hasil *Path Coefficients*
(Pengaruh Langsung)

	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
Kepemimpinan Transformasi X1 -> Kinerja Karyawan	0,641	3,782	0,000
Lingkungan Kerja X2-> Kinerja Karyawan	0,299	1,823	0,069

Sumber Data diolah: SmartPLS 2024

Pada table di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sampel 0,641, Nilai *T-statistik* sebesar 3,782 dan *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai original sampel bertanda positif dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Jadi hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis sehingga diputuskan bahwa Hipotesis 1 diterima.
2. Lingkungan kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sampel sebesar 0,299, dan *p-value* 0,069. Hasil ini menunjukkan bahwa *p-value* 0,069 lebih besar dari 0,05. Jadi hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis sehingga diputuskan bahwa Hipotesis 2 ditolak.

HASL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan transformasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada inspirasi dan motivasi, yang mampu mendorong karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Pemimpin transformasional biasanya menunjukkan visi yang jelas, memberikan tantangan yang bermakna, serta mendukung karyawan dalam pengembangan diri dan karier mereka. Dengan adanya dukungan dan penghargaan yang konsisten, karyawan merasa lebih termotivasi dan terikat dengan tujuan organisasi. Hal ini secara langsung meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di bawah kepemimpinan transformasional cenderung lebih proaktif, kreatif, dan memiliki

komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Akibatnya, organisasi yang dipimpin oleh pemimpin transformasional seringkali mencapai hasil yang lebih baik dalam jangka panjang.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Putra et al., 2019) yang menyatakan bahwa bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan motivasi dan inspirasi kepada bawahannya untuk kreatif serta inovatif membawa disiplin kerja ke dalam kinerjanya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Hasil penelitian dari Fauzan et al., (2023), Saputra (2023), Pratama & Sutianingsih (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Namun, temuan dari Kurniati & Rojuaniah (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

2. Lingkungan kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kinerja ternyata tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja yang kondusif sering dianggap penting untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan, penelitian menunjukkan bahwa faktor ini tidak selalu berperan besar dalam menentukan kinerja individu. Beberapa karyawan mampu berprestasi tinggi meskipun berada dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang ideal. Mereka mungkin memiliki motivasi intrinsik yang kuat, keterampilan yang unggul, atau dukungan dari rekan kerja dan pimpinan yang membuat mereka tetap produktif. Selain itu, adanya sistem penghargaan dan pengakuan yang adil serta kepemimpinan yang efektif seringkali lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan faktor lingkungan fisik itu sendiri. Oleh karena itu, sementara lingkungan kerja yang baik tentu bermanfaat, ia bukanlah satu-satunya determinan kinerja karyawan.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian (Kresmawan et al., 2021) yang menyatakan bahwa Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi sebesar 0,912, nilai *t* hitung sebesar 10,267 > *t* tabel sebesar 1,989 serta nilai signifikan uji *t* sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar. Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan dari Sadewo dkk (2021) yang membuktikan motivasi dapat memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hendrik dkk (2021) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sampel 0,641, Nilai *T-statistik* sebesar 3,782 dan *p-value* sebesar 0,000. Dengan Gaya kepemimpinan ini berfokus pada inspirasi dan motivasi, yang mampu mendorong karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka

Lingkungan kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sampel sebesar 0,299, dan *p-value* 0,069. Hasil ini menunjukkan bahwa *p-value* 0,069 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut artinya lingkungan kerja yang kondusif sering dianggap penting untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan, penelitian menunjukkan bahwa faktor ini tidak selalu berperan besar dalam menentukan kinerja individu.

REFERENCES

Afandi. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing

- Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. 2013. *Human Resources: An Experimental Approach*. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.
- Chintaloo, S & Mahadeo, J. (2013). Effect of Motivation on Employees' Work Performance at Ireland Blyth Limited: *Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial College, London, UK*, 8 ISBN: 978-1-922069-28-3.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89–98.
- Datche, A. Evelyn and Mukulu, Elegwa. (2015). The Effects Of Transformational Leadership On Employee Engagement: A Survey Of Civil Service In Kenya. *Journal Business Management and Economics*. Vol.3 (2), pp. 9-16.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 517–534.
- Hendrik, G. L., Hamzah, D., & Reni, A. (2021). The Influence of Leadership and Work Environment on Organizational Commitment and Employee Performance of PT. Bank Mega, Tbk Regional Makassar during the Covid-19 pandemic. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 4(2), 14-28
- Irawati, D., Sunaryo, H., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Kota Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 10(5), 122–129.
- Kaswan. 2018. *Kepemimpinan Dampak dan Warisannya*. Bandung: Alfabeta.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA: PENGARUHNYA. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75–84.
- Kurniati, N., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SINOMIKA. Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(5), 1153–1172.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Putra, P. D., Bagia, W., & Yulianthini, N. N. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 9–16.
- Pratama, H. A. W., & Sutianingsih, S. S. (2023). Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(1).
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizki Pratama, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Doctoral Dissertation*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, S. & Judge, T. (2014). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. In Jakarta: Salemba Empat.
- Sadewo, I. P., Surachman, S., & Rofiaty, R. (2021). The influence of working environment to employee performance mediated by work motivation: A study of Malang, Indonesia retails stores. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 10(3), 213-222.
- Sai, Mita. 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di Bank BPD DIY Cabang Sleman. *Skripsi Universitas Islam Indonesia*. Finance Volume 1, Nomor 1
- Saputra, T. (2023). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 59–62.

- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sihombing. (2004). *manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sadewo, I. P., Surachman, S., & Rofiaty, R. (2021). The influence of working environment to employee performance mediated by work motivation: A study of Malang, Indonesia retails stores. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(3), 213-222.

Copyright Holder:

© Damayanti et al., (2024)

First Publication Right :

© Bulletin of Community Engagement

This article is under:

CC BY SA