

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ketut Asteri¹, Yana Fajriah², Rabihatun Idris³

^{1,2,3}, Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

Abstrak

Kinerja karyawan menjadi factor yang penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup dari perusahaan, beberapa peneliti yang meneliti tentang kinerja karyawan menyatakan hal serupa. Berdasarkan pernyataan tersebut studi ini kembali menguji Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Perolehan data dalam penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuisioner dengan jumlah sampel keseluruhan populasi sebanyak 40 responden dan terdapat 3 data yang tidak dapat dipergunakan karena tidak masuk dalam kriteria dalam penelitian. Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja dimana kedua variable berpengaruh positif tidak signifikan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan transaksional; lingkungan kerja motivasi kerja; kinerja karyawan*

Copyright (c) 2023 Ketut Asteri

 Corresponding author :

Email Address : lukaspurwoto@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan kunci dari kesuksesan suatu perusahaan baik dibidang jasa maupun dibidang industry, dimana pencapaian pada tujuan perusahaan, bergantung pada hasil aktifitas karyawan yang memiliki tupoksi tinggi dalam merealisasikan setiap program yang telah direncanakan sehingga tujuan yang akan dicapai dapat terlaksanakan secara efektif dan efisien (Kusdi Rahardjo, 2020).

Baik buruknya program yang akan dijalankan berdasarkan dari kemampuan yang dimiliki karyawan. Kinerja karyawan sendiri merupakan perolehan akhir yang dicapai oleh karyawan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, berdasarkan pada Standar operasional perusahaan. Dimana hasil akhir ini yang dapat menentukan tinggi rendahnya kualitas dari kinerja karyawan (Prayudi, 2020) Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti : penggunaan teknologi informasi, motivasi, lingkungan kerja, etika kerja, kesesuaian tugas, pengendalian intern, efektivitas sistem informasi akuntansi, kemampuan berkomunikasi interpersonal, tunjangan, insentif, disiplin kerja, kepemimpinan transaksional dan pemberian apresiasi kerja (Zakaria & Leiwakabessy, 2020; Romza et al., 2020; Anisyar et al., 2021).

Diantara beberapa faktor tersebut terdapat tiga faktor penting yaitu lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang fokus pada menjelaskan peran dan persyaratan bagi karyawan, serta memberikan penghargaan baik bersifat positif maupun negatif terhadap hasil kinerja para karyawan tersebut. gaya kepemimpinan transaksional merupakan prasyarat yang diperlukan

ketika dalam menjalankan peran nya dapat memberikan kepemimpinan yang efektif (Burhanudin & Kurniawan, 2020). Kepemimpinan transaksional dapat diukur dengan beberapa faktor menurut Burhanudin & Kurniawan, (2020);Jufrizen et al., (2020) yaitu seperti : imbalan kontigen, Manajemen Eksepsi Aktif, dan Manajemen Eksepsi Pasif pengukuran tersebut merupakan suatu alat atau metode yang akan dipergunakan dalam mengukur pengaruh dari gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan transaksional yang ditunjukkan oleh para pimpinan, terbukti memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan (Wijayanto, 2012; dalam Burhanudin & Kurniawan, 2020). Inkonsistensi temuan ditunjukkan pada studi (Haryanti & Puryandani, 2020) : (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menyatakan bahwa tidak adanya hubungan yang searah yang menandakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain kepemimpinan transaksional terdapat lingkungan kerja yang merupakan kondisi yang berada disekitar lokasi karyawan dan menjadi penentu dalam kenyamanan menjalankan setiap aktifitas, atau perasaan senang ketika bekerja berdasarkan sop pekerjaan yang telah ditetapkan. Dimana lingkungan kerja ini dapat diukur dengan perasaan senang, kesempatan berprestasi dan peningkatan karier Hanafi & Yohana, (2017).

Lingkungan kerja yang mampu memberikan Kenyamanan dalam bekerja atau situasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan studi pada (Nurjaya, 2021). Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Namun inkonsistensi temuan pada penelitian (Hanafi & Yohana, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi, dimana dukungan ini mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki bawahan. Kemampuan perusahaan dalam menemukan setiap kebutuhan dari bawahan dan membantu untuk dapat mencapai tujuan tersebut.

Sehingga memudahkan karyawan dalam berkarier dan mampu mengembangkan potensi karyawan (Rosmaini & Tanjung, 2019) Motivasi karyawan ini bertujuan untuk memperluas ketrampilan bawahannya, Motivasi dapat diukur dengan keinginan, harapan, penghargaan, keamanan, dan pemberian upah. Dukungan ini akan memberikan dorongan dalam bekerja lebih semangat dan efektif (Mahadewi & Netra, 2020). Pemberian dukungan adalah salah satu fungsi yang penting dilaksanakan oleh pimpinan semakin tinggi motivasi yang dimiliki bawahan maka semakin besar pula dorongan kerja yang dimiliki. Pernyataan tersebut sejalan dengan studi yang telah dilakukan Mahadewi & Netra, (2020) yang berjudul Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan Satriya Cottage Kuta yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Inkonsistensi temuan pada penelitian yang dilakukan oleh (Ardiaz, 2017; Marjaya & Pasaribu, 2019) Bahwa motivasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan namun dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan pada CV. Tamparang Group Kota Makassar. Dimana, perusahaan ini bergerak dibidang kuliner yang menjalankan usaha makanan siap saji dan grosir seperti penjualan kebutuhan pokok dan pangan oleh karena itu kinerja karyawan sangat berperan dalam keberlangsungan perusahaan. Dikarenakan aktifitas perusahaan bergantung pada kinerja karyawan Untuk memperlihatkan hasil kinerja karyawan maka akan ditampilkan data perolehan omset penjualan pada tabel berikut:

OMSET	PENJUALAN 2022
Bulan	Nominal (Rp)

Januari	4.030.000.000
Februari	4.146.543.540
Maret	4.146.543.540
April	4.245.000.000
May	3. 448.500.000
Juni	3.000.300.000
Juli	3.159.000.000
Agustus	3.606.420.000
September	3.489.450.000
Oktober	3.379.950.000
November	3.300.000.000
Desember	4.960.000.000

Sumber : CV. Tamparang Group

Tabel diatas merupakan data penjualan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja dan motivasi dapat memberi dampak pada kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan terjadi kenaikan omset tertinggi pada bulan Desember 2022 sebesar Rp. 4.960.000.000. Namun pada beberapa bulan sebelumnya dapat dilihat mengalami penurunan hingga terdapat penurunan omset terendah terdapat pada bulan juni sebesar Rp. 3000.300.000.

Kondisi tersebut disebabkan karena beberapa hal diantaranya : kurangnya perhatian dari pimpinan, lingkungan kerja yang kurang nyaman, lingkungan kerja yang toxic dan kurangnya fasilitas kerja seperti peralatan yang memadai, serta tidak adanya dukungan berupa motivasi maupun apresiasi kerja dari pimpinan perusahaan, sehingga hal tersebut menyebabkan terjadi nya penurunan kinerja.

Tinggi ataupun rendahnya Kinerja karyawan diakibatkan pada dua aspek seperti factor internal yang merupakan kepribadian atau sikap bawahan, penggerak atau dukungan dalam bekerja. Selanjutnya yaitu factor eksternal yang berhubungan dengan lingkungan maupun peraturan dan kebijakan – kebijakan yang ada pada perusahaan ataupun organisasi (Timpe, 1992; dalam Anisyar et al., 2021). Berdasarkan latar belakang, hasil penelitian dan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melaukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Tamparang Group Kota Makassar”

Kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang memberikan timbal balik berupa apresiasi bonus maupun kenaikan gaji kepada karyawan ketika memperoleh target atau tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. sehingga munculnya semangat dan kepercayaan diri yang tinggi oleh para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Burhanudin & Kurniawan, 2020). Semakin baik Gaya kepemimpinan transaksional yang ditunjukkan oleh pimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, hal ini terbukti memberikan pengaruh yang nyata pada keberlangsungan perusahaan (Wijayanto, 2012; dalam Burhanudin & Kurniawan, 2020). Berdasarkan pernyataan tersebut maka dirumuskam hipotesis pertama dalam riset ini adalah sebagai berikut :

H1 : kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan cv tamparang group

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Nurjaya, 2021)

Lingkungan yang mampu memberikan Kenyamanan dalam bekerja atau situasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan studi pada (Nurjaya, 2021). Yang menyatakan kondisi internal maupun eksternal dapat meningkatkan perasaan senang dalam diri karyawan, Oleh sebab itu dirumuskan hipotesis kedua seperti berikut :

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan cv tamparang group

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan alat dalam mendukung rasa senang dalam menjalani aktifitas hal ini yang akan membantu mendorong semangat kerja karyawan, dimana motivasi ini akan memberikan pengaruh yang akan membawa perubahan lebih baik terhadap perusahaan, semakin tinggi bawahan memiliki semangat dalam bekerja akan mempermudah dalam bekerja.

Pemberian dukungan dapat menjadi salah satu fungsi yang penting dilaksanakan oleh atasan dikarenakan semakin tinggi motivasi yang dimiliki bawahan maka semakin besar pula dorongan kerja yang dimiliki. pernyataan ini sejalan dengan studi (Mahadewi & Netra, 2020). Maka berdasarkan argumentasi diatas dapat dirumuskan hipotesis ketiga

H₃: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan cv tamparang group

Kinerja Karyawan

Prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam beberapa aspek berdasarkan standar dan ukuran yang telah ditetapkan dapat dikatakan sebagai hasil dari kinerja karyawan, setiap prestasi yang telah di gapai tentu tidak lepas dari usaha dan kerja keras dari individu tersebut, sebab itu kinerja karyawan menjadi tupoksi yang penting dalam kemajuan perusahaan.(Muizu et al., 2019)

Perkembangan organisasi atau perusahaan tidak lepas dari gaya kepemimpinan yang dianut oleh atasan, hal ini tentu menjadi tupoksi yang penting dalam mencapai visi misi bersama. Tinggi rendah nya kinerja bawahan dapat dipengaruhi oleh beberapa variable seperti kepemimpinan transaksional hal ini sejalan dengan riset yang telah dilakukan oleh (Zakaria & Leiwakabessy, 2020; Romza et al., 2020; Anisyar et al., 2021). Oleh karena itu maka dirumuskan hipotesis keempat

H₄: kepemimpinan Transaksional memberikan efek dominan pada kinerja karyawan cv tamparang group

METODE PENELITIAN

Riset pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diolah berupa data dan numeric. penelitian ini bertujuan mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini dilakukan pada Cv. Tamparang Group Kota Makassar. Jalan daeng tata 3 . Pengumpulan data dilakukan pada karyawan Cv. Tamparang Group Kota Makassar, dengan membagikan kuesioner menggunakan Google Form dan sampel sebanyak 40 responden Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini direncanakan kurang lebih 2 bulan yaitu dari bulan februari sampai maret tahun 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada riset ini partisipan dicirikan dengan usia, gender, Pendidikan, status, lama bekerja, pemilihan pada kriteria tersebut dalam penelitian ini dopandang mampu untuk memudahkan dan menjadi penjelas dalam menganalisis kinerja karyawan

Tabel 1. Data responden

Kriteria	Partisipan (N=99)	Persentase (%)
Gender		
Pria	16	37,2
Wanita	27	62,8
Usia (Tahun)		

< 20	11	25,6
20 - 30	30	70
31 - 40	2	4
Level Pendidikan		
Magiater	1	2,3
Sarjana	20	46,6
SMU (Setara)	22	51,1
Lama Masa kerja		
<1 tahun	10	23,3
1-3 tahun	18	42,1
>4 tahun	15	34,6
status perkawinan		
menikah	15	34,8
belum menikah	28	65,2

Sumber: Data diolah spss 26, (2023)

Terdapat 43 responden yang memberikan penilaian yang didominasi dengan perempuan 27 orang dan sisanya sebanyak 16 orang berjenis kelamin laki-laki. Rerata usia yang paling banyak berusia 20 sampai 40 tahun. Dan strata pendidikan tingkat Sma sebanyak 22, Sarjana 20 dan Magister 1 orang dengan masa kerja dari 1 sampai 3 tahun sebanyak 18, >4 tahun 15 orang yang menyandang status menikah 15 orang dan belum menikah sebanyak 28 Orang.

Pada data peneltian diatas dapat diyakini dapat memenuhi standar penelitian dan keabsahan serta kehandalan dari setiap data yang dipergunakan pada riset ini, berikut data yang disajikan :

Tabel 2. Hasil uji validitas

Pengukur	Pearson Correlation	Cronbach's Alpha
X11	699	911
X12	825	
X13	707	
X1	687	
X21	732	922
X22	522	
X23	525	
X2	591	
X31	693	909
X32	589	
X33	605	
X3	784	
Y1	675	857
Y2	640	
Y3	625	
Y	748	

Sumber : Data diolah spss 26 (2023)

Keseluruhan konstruk pada studi ini menunjukkan adanya kesahihan dengan hasil korelasi $> 0,60$ ($p < 0,05$) dengan nilai kehandalan $> 0,60$. Selanjutnya pada pemanfaatan regresi pada suatu model analisis dikatakan memenuhi syarat apabila data sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 3. Hasil uji normalitas

<i>Model test</i>	Z-score	p-value	Keputusan
Runs test	882	378	berdistribusi normal
One sample Kolmogorov smirnov test	081	133	berdistribusi normal

Sumber: Data diolah spss 26 (2023)

Nilai uji pada normalitas dari uji *Run Test* sebesar $378 > 0,05$, dan nilai dari uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebesar $133 > 0,05$. Berdasarkan data diatas keseluruhan variabel pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil data pada kedua variabel berdistribusi secara normal

Table 4 uji autokorelasi

Parameter	Hasil
DW	2.097
DU	1.6589
DL	1.3384
Hipotesis Nol	Tidak ada autokorelasi
Keputusan	Tidak ditolak

Sumber : Data diolah spss 26 (2023)

Durbin watson test sebesar 2.097, nilai pembanding signifikan dalam penelitian ini adalah 0,05 atau 5%, dengan sampel sebanyak 40 (n) dan (k=3) untuk variabel independen maka di peroleh nilai DL sebesar 1,3384 dan nilai Du sebesar 1.6589 dan nilai $4 - Du$ sebesar 2,3411 artinya $1,6589 < 2.097 < 2,3411$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak mengandung autokorelasi.

Table 5 uji multikolinearitas

Konstruk	Tolerance <1	Value influence factor <10
KT	0,806	1.240
LK	0,999	1.001
MK	0,807	1,240

Sumber : Data diolah spss 26 (2023)

Pada Kausalitas Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja karyawan menunjukan nilai *tolerance* sebesar $0,806 < 1$, dan untuk *value influence factor* menunjukan nilai sebesar $1.240 < 10$. Sedangkan lingkungan kerja menunjukkan bahwa kausalitas kinerja karyawan meperoleh nilai *tolerance* sebesar $0,999 < 1$, dan untuk *vif* menunjukan nilai sebesar $1.001 < 10$. Dan untuk motivasi kerja memperoleh nilai *tolerance* sebesar $0,807 < 1$ dengan value $1,240 < 10$ Hal ini membuktikan jika TOL ketiganya < 1 dan nilai VIF < 10 .

Table 6 heterokedastisitas

Kausalitas (Glejser)			P-value	Simbol	P-value
KT	È	KK	0.05	>	0,05
LK	È	KK	175	>	0,05

MK	È	KK	450	>	0,05
-----------	----------	-----------	------------	-------------	-------------

Sumber : Data diolah spss 26 (2023)

Pengujian keseragaman data menunjukkan hasil pengujian Kepemimpinan transaksional terhadap kinerja mendapatkan nilai p-value $0,05 > 0,05$, kemudian pada **pengujian** kedua pengaruh lingkungan kerja mendapatkan nilai p-value $175 > 0,05$. Dan untuk motivasi kerja memperoleh nilai p-value $450 > 0,5$. Berdasarkan data tersebut menunjukkan Kedua varibabel memiliki keseragaman data dan terbebas dari heterokedastisitas

Table 7 uji linearitas

Kausalitas	Linearirty (Sig.)	Deviation From Linearity (Sig.)	Keputusan
KT → KK	0,057	386	Linear
LK → KK	0,690	995	Linear
MK → KK	0,105	151	Linear

Sumber : Data diolah spss 26 (2023)

Nilai linearitas dan nilai deviation linearity efek kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan menunjukkan hasil yang $> 0,05$, sehingga dengan merujuk pada standar yang digunakan (p-value = $> 0,05$), maka data dari masing variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan yang se-arrah (linear)

Table 8 statistik deskriptif

Variabel	Rerata	Simbol	Std Deviation
KK	3.7946	>	5.4959
KT	4.1282		4.7963
LK	4.2185	>	3.5032
MK	3.8587	>	3.8885

Sumber : Data diolah spss 26 (2023)

Deskripsi pada KK (kinerja karyawan), KP (kepemimpinan transaksional) LK (lingkungan kerja) dan MK (motivasi kerja) (KP) memilki nilai rerata = 4.1282 (LK), 4.2185 (MK) 3.8587 Dan untuk Kk $>$ dibandingkan dengan nilai Std. Deviation yang secara berurut disebutkan 5.4959 (KK), 4.7963 (KP) 3.5032 (Lk) dan 3.8885 untuk (MK).

Table 9 kelayakan model

	Kausalitas		F_{-hitung}	Simbol	F_{-tabel}	p-value
KT	→	KK	1.506	>	1.303	0,5
LK	→	KK				
MK	→	KK				

Sumber : data diolah spss26 (2023)

Pengujian Fisher test, menunjukkan nilai F-hitung = 1.506 dan nilai F-tabel = 1.303 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F-hitung $>$ F-tabel sehingga dapat dinyatakan

bahwa model regresi dalam penelitian ini layak (memenuhi uji kelayakan model).

Table 10 student test

Kausalitas			Standardisasi Beta Koefisien	t _{hitung}	Simbol	t _{tabel}	P-value
(Constant)			2,233				
Std. Error			0,900				
KT	➔	KK	245	2.482	>	1.68385	005
LK	➔	KK	076	478	<	1.68385	175
MK	➔	KK	135	764	<	1.68385	450

Sumber : Data diolah spss 26 (2023)

Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai dari $t_{hitung} 2.482 > 1.68385 t_{tabel}$ sehingga (H_1) hipotesis pertama yang diajukan yaitu kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt cipta karya Makmur bersama dinyatakan diterima atau terbukti, hal ini dapat dilihat pada $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pada hipotesis ke-dua (H_2) yang diajukan yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari $t_{hitung} 478 < 1.68385 t_{tabel}$. Selanjutnya pada hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan yaitu motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari $t_{hitung} 764 > 1.68385 t_{tabel}$.

Table 11 kontribusi pemodelan

Kausalitas	Pearson Correlation	X	Standardized Coefficients	Kontribusi	R	R Square
KT↔KK	0,307	X	0,245	0,075	338	114
LK↔KK	0,081	X	0.076	0,061		
MK↔KK	0,242	X	0.135	0,032		

Sumber : Data diolah spss 26 (2023)

Kepemimpinan transaksional memiliki koefisien korelasi = 307 sementara lingkungan kerja memiliki koefisien korelasi = 081 dan motivasi 242. Analisis R^2 menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi (R) = 0,338 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan terkategori kuat. Kontribusi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan sebesar 31% sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 8%. Dan motivasi kerja sebesar 24% Sehingga jika dibulatkan maka diperoleh besaran kontribusi (koefisien determinasi) sebesar $0,338 = 34\%$ (R Square). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dijelaskan bahwa kontribusi dominan variabel yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan transaksional dengan total kontribusi sebesar 34%. Hasil tersebut menunjukkan jika kontribusi terbesar diperoleh dari KP dibandingkan dengan LK dan MK, Fakta tersebut relevan pengajuan hipotesis keempat sehingga terdukung, bahwa sumbangan pemodelan terbesar diperoleh melalui kepemimpinan transaksional pada kinerja karyawan sehingga H_4 (terdukung).

H_1 : Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Cv Tamparang Group Di Kota Makassar

Nilai koefisien regresi = 0,307 berdasarkan nilai tersebut dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.482 > 1.68385$ pada $p\text{-value} 005$. Hal ini membuktikan H_0 diterima dan H_a ditolak. Semakin baik kepemimpinan transaksional yang diterima karyawan maka ikut berpengaruh kinerja karyawan.

Pada penelitian ini terdapat 43 responden yang memberikan penilaian yang didominasi dengan perempuan = 27 orang dan sisanya sebanyak 16 orang berjenis kelamin laki-laki. Rerata usia yang paling banyak berusia 20 sampai 40 tahun. Dan strata pendidikan tingkat Sma sebanyak 22, Sarjana 20 dan Magister 1 orang dengan masa kerja dari 1 sampai 3 tahun sebanyak 18, >4 tahun 15 orang yang menyandang status menikah 15 orang dan belum menikah sebanyak 28 orang karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh atasannya dimana, style kepemimpinan adalah cara yang akan digunakan oleh leader untuk mempengaruhi para anggotanya atau dapat dikatakan norma dalam berperilaku yang akan digunakan oleh pimpinan ketika memberikan arahan kepada team nya (Burhanudin & Kurniawan, 2020).

Kepemimpinan transaksional dapat diukur dengan cara atau beberapa dimensi seperti menurut Burhanudin & Kurniawan, (2020);Jufrizen et al., (2020) yaitu seperti : imbalan kontingen dimana para atas memberikan kesepakatan berupa hal apa yang harus dilaksanakan oleh karyawan dengan tawaran yang menjanjikan ketika tujuan nye tercapai. Indikator berikut nya manajemen ekspensif aktif dimana indikator ini menjelaskan bagaimana sikap dari atasan ketika melaksanakan pengawasan secara aktif terhadap para bawahan nya. Hal tersebut bertujuan untuk meminimalisir kesalahan dari para anggotanya selama proses kerja berlangsung, bahkan tanpa segan pimpinan akan langsung mengoreksi kinerja karyawan tersebut. Selain kedua indikator tersebut terdapat juga Manajemen Eksepsi Pasif (Passive Management By Exception) dimana pimpinan yang menerapkan transaksional secara langsung akan memberikan hukuman atau sanksi atas kesalahan yang diperbuat oleh bawahan nya. Tindakan ini dimaksud agar kedepannya para karyawan lebih baik dalam bekerja dan memahami sop pekerja. Kepemimpinan transaksional dapat memberikan dukungan dan mempengaruhi bawahan dengan cara penawaran reward atau bonus atas kinerja tertentu,

dimana terdapat adanya transaksi antara atasan dengan karyawan bila dapat menguntungkan kedua belah pihak. Hal ini atas dasar kesepakatan dalam kontrak kerja yang telah disetujui Bersama oleh perusahaan (Insan, 2017). Style leader seperti ini mampu dan efektif dalam penerapan suatu organisasi bisnis atau perusahaan. Atasan akan mengarahkan system kerja yang diinginkan kepada para anggotanya dan hal apa yang akan diberikan kepada bawahan atas perolehan kerja nya. Hasil yang terkait dengan pemberian atasan akan menunjukkan komitmen karyawan yang akan lebih tinggi pada perusahaan (Khassawneh & Elrehail, 2022) kepemimpinan transaksional dianggap sangat relevan untuk diterapkan pada organisasi bisnis. Pemimpin transaksional memperkenalkan apa yang diinginkan bawahan dari pekerjaannya dan mencoba memikirkan apa yang akan bawahan peroleh jika hasil kerjanya sesuai dengan transaksi (Bass, 1985) Perilaku atau gaya yang ditunjukkan oleh pimpinan, terbukti memberikan pengaruh yang nyata untuk meningkatkan kinerja karyawan (Wijayanto, 2012; dalam Burhanudin & Kurniawan, 2020).

Oleh karena itu peran dari seorang pimpinan akan mempengaruhi dari kualitas kinerja para bawahan nya. Tinggi rendah nya gaya seorang pimpinan dalam mengarahkan anggota nya tentu akan mempengaruhi hasil dari kerja karyawan, hal ini menandakan bahwa semakin baik pola kepemimpinan yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja dari pada karyawan terutama pada karyawan bone tamparang. Kemampuan atasan dalam mempengaruhi sebuah komunitas atau organisasi nya akan mempermudah dalam pencapaian atas tujuan yang akan digapai, hal ini tentu berpengaruh besar terhadap kerjasama dari para team dan atasan. Sehingga dapat berjalan dengan lancar (Iqbal, 2015)

Aktivitas perusahaan dapat berjalan efektif apabila adanya jalinan komunikasi yang baik antara gaya atasan dalam memimpin serta respon yang diterima karyawan. Pemimpin harus peka dalam kebutuhan anggota nya sebagai hubungan interpersonal (Khassawneh & Elrehail, 2022)

Gaya kepemimpinan transaksional dapat dikatakan terkonsentrasi pada atasan yang setiap transaksi atau pertukaran akan melibatkan interpersonal dengan karyawan yang memenuhi setiap tanggung jawab yang akan di berikan atasan pada klasifikasi target yang harus terpenuhi, penghargaan, penugasan, dan standar kerja Hal ini dapat diartikan sebagai atasan yang akan memberikan dan mengidentifikasi atas hal apa yang harus dilakukan bawahan dalam megapai tujuan dari perusahaan dan membantu karyawan menemukan skil atau kemampuan nya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan berdasarkan standar kerja operasional sehingga semakin baik gaya kepemimpinan akan semakin baik pula kinerja dari karyawan (Hajiali et al., 2022)

H₂ : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Tamparang Group Di Kota Makassar

Nilai koefisien regresi = 0,081 berdasarkan nilai tersebut dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperoleh nilai $t_{hitung} = 478 < 1.68385$ pada p-value 0,175. Hal ini membuktikan H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka hal tersebut menandakan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mempengaruhi tingkat dari kinerja karyawan.

Pada penelitian ini terdapat beberapa dimensi lingkungan kerja menurut (harsuko 2011 dalam Hanafi & Yohana, 2017) seperti : perasaan senang dimaksudkan pekerjaan yang dapat mengandung arti sejauh mana tugas atau pekerjaan nya dapat memberikan persaan senang bagi para karyawan, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja. Indikator selanjutnya kesempatan berprestasi dimana pada suatu organisasi atau perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karywan dalam menggapai prestasi dan menunjukan potensi terbaik nya.

Tentu selain kesempatan berprestasi diberikan peluang untuk peningkatan karier yang lebih baik dari sebelum nya, dengan adanya dukungan dari atasan hal ini akan memberikan dorongan yang kuat untuk karyawan menunjukan kemampuan terbaik nya. Lingkungan kerja menjadi suatu kondisi yang ada pada internal perusahaan dalam melibatkan segala aspek, variable ini menjadi factor penting dalam menciptakan kenyamanan bekerja, perasaan senang ketika menjalankan aktifitas kerja secara tidak langsung kondisi ini akan memberikan kebahagiaan pada para karyawan (Nurjaya, 2021)

Kinerja pada umum nya dapat juga ditentukan dari pada tingkat kenyamanan lingkungan sekitar nya, karena hal ini melibatkan berbagai aspek yang akan reaksi pada alam bawah sadar karyawan, fisik, maupun mental social dari pada tempat kerja. Oleh sebab itu diperlukan dalam menganalisis kenyamanan area kerja dengan tujuan untuk mendapatkan lingkungan yang menjamin kemudahan dalam melaksanakan aktifitas perusahaan.

Selain dapat meningkatkan kinerja karyawan lingkungan yang nyaman juga mampu menghilangkan rasa penat, frustasi maupun merasa kecemasan pada saat bekerja. Hal ini dikarenakan suasana lingkungan kantor seperti fasilitas yang lengkap, atasan, partner kerja yang mampu meminimalisir kekhawtiran tersebut (Hanafi & Yohana, 2017) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada pada area sekitar yang akan menjadi pengaruh kenyamanan ketika mengemban tugas kantor misalkan seperti terdapat air conditioner (AC) yang memberikan udara dingin saat bekerja, penerangan lampu yang memadai, dan keseluruhan perkakas atau alat kerja yang dibutuhkan.

Lingkungan kerja merupakan factor yan cukup penting ketika ingin menciptakan suasana kerja, hal ini karena area kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan aktifitas kerja nya. Pada akhirnya akan dapat secara efektif dan optimal untuk mengapai kinerja perusahaan sehingga akan menjadi semakin baik dimasa mendatang (Nurjaya, 2021) Dalam system kerja dalam perusahaan perlu adanya dorongan

untuk meningkatkan semangat kerja dan kenyamanan kerja karyawan, sehingga terjadi hubungan yang harmonis terhadap karyawan dengan pekerjaan maupun atasan dengan bawahan dan karyawan terhadap partner kerja nya (Kenedi et al., 2016)

Lingkungan kerja ini yang akan mampu mempengaruhi dorongan karyawan dalam bekerja, dimana suatu suasana yang kondusif dapat memberikan rasa yang aman dan dapat membuat para bawahan bias bekerja secara optimal tentu hal ini juga akan mempengaruhi kinerja karyawan dan akan dapat secara langsung merubah suasana hati karyawan kearah yang lebih baik (Dewi 2023).

Karyawan yang merasa nyaman dengan suasana dari tempat nya bekerja tentu akan tetap tinggal ditempat untuk menyelesaikan pekerjaan nya dan oleh karena itu waktu kerja yang dipergunakan menjadi sangat efektif tentu hal ini akan membuat capaian kinerja menjadi meningkat dan hal ini akan memberikan keuntungan optimal bagi perusahaan terutama pada jasa retail ataupun makanan (Dewi, 2023)

H₃: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Tamparung Group Di Kota Makassar

Nilai koefisien regresi = 0,242 berdasarkan nilai tersebut dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperoleh nilai $t_{hitung} = 764 < 1.68385$ pada $p\text{-value } 0,450$. Hal ini membuktikan H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tercapai kualitas kinerja yang tinggi.

Pada penelitian ini menggunakan theory kinerja, Tinggi ataupun rendahnya Kinerja karyawan diakibatkan pada dua aspek seperti factor *internal* yang merupakan kepribadian atau sikap bawahan, pengerak atau dukungan dalam bekerja. Selanjutnya yaitu factor *eksternal* yang berhubungan dengan lingkungan maupun peraturan dan kebijakan – kebijakan yang ada pada perusahaan ataupun organisasi (Timpe, 1992; dalam Anisyar et al., 2021).

Setiap kelompok organisasi atau perusahaan dan pelaku bisnis didunia global akan terus mengembangkan pemberian motivasi kepada para pengikutnya hal ini untuk membantu para pekerja mencapai peningkatan kerja yang tinggi. Semakin tinggi rasa senang pada karyawan maka akan di ikuti dengan semangat dalam menjalankan tugas tugas yang telah diberikan pimpinan nya (Shahzadi, 2014)

Indicator yang digunakan dalam riset ini adalah menurut (Mahadewi & Netra, 2020) seperti berikut : pemberian upah dimana hasil atas apa yang telah dicapai atau dikerjakan bawahan untuk atasannya, diberikan dalam bentuk upah yang layak dan adil hal ini akan membangkitkan semangat kerja. Selanjut nya keamanan, yang ditujukan seperti fasilitas kesehatan berupa bpjs asuransi jiwa dan tunjangan kesehatan. Selain itu, penghargaan juga menjadi dorongan yang kuat untuk para bawahan menyelesaikan segala pekerjaan yang telah diberikan penghargaan ini dapat berupa bonus, pengakuan, apresiasi kerja dan tunjangan hari raya.

Motivasi sendiri merupakan suatu harapan atau keinginan untuk mengapai suatu kepuasan dalam kinerja, hal ini terjadi dari keinginan dalam diri karyawan yang mendorong nya untuk melakukan aktifitas yang berfungsi sebagai mana dasar nya seseorang bertindak (Hajiali et al., 2022) Motivasi kerja adalah alat atau kunci dari kesuksesan perusahaan dalam menjaga keberlangsungan pekerjaan dengan cara yang kuat untuk memberikan dorongan kepada setiap anggota sehingga hal ini akan membantu menjaga keberlangsungan hidup perusahaan ditengah persaingan yang semakin kompetitif (Mahadewi & Netra, 2020)

Semakin ketat persaingan, perusahaan perlu Dorongan dalam memepersonalkan bagaimana cara ketika mengarahkan daya dan potensi agar para pekerja mampu untuk menggapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu factor motivasi menjadi hal penting untuk dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja Motivasi sendiri menjadi proses atau alat dimana perilaku digerakkan atau diarahkan. Dapat dikatkan pula bahwa motif adalah

yang melatar belakangi karyawan dalam berbuat untuk mengapai tujuan tertentu atau dapat dikatakan motif (Tucunan et al., 2014)

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dukungan yang akan membantu mendorong semangat kerja karyawan, dimana motivasi ini akan memberikan pengaruh yang akan membawa perubahan lebih baik terhadap perusahaan.

H₄: kepemimpinan Transaksional Dominan Terhadap Kinerja Karyawan Cv Tamparang Group Di Kota Makassar

Berdasarkan pada hasil peroleh nilai $t_{hitung} = 2.482 > 1.68385$ pada p-value 005 lebih besar dari t hitung variable lain. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki kontribusi lebih terhadap kinerja karyawan, dimana hal tersebut membuktikan bahwa tinggi rendah nya kinerja ditentukan dari bagaimana pola pimpinan dalam mengarahkan para bawahannya untuk dapat bekerja sevara maksimal dan efektif (Syafnur, 2023)

Kepemimpinan yang baik akan diikuti dengan hasil kerja yang baik sebab itu variable ini menjadi factor penting untuk dikembangkan. Selain untuk pergerakan dan tindakan yang dapat diukur baik secara kuantitasnya atau kualitas serta ketepatan waktu pada hasil kinerja karyawan hal ini akan bermanfaat untuk pimpinan maupun perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin memberikan keuntungan yan optimal kepada organisasi maupun perusahaan secara langsung maupun tidak, karena efektifitas dalam bekerja menjadi meningkat dan hal ini akan mengurangi pengeluaran untuk pembiayaan -pembiayaan lain.

Selain hal tersebut, atasan yang baik akan memberikan dampak terhadap efektifitas kinerja yang tinggi, dan tentu akan memberikan citra yang baik untuk pimpinan maupun karyawan dan perusahaan itu sendiri, dengan kepemimpinan yang baik akan menciptakan loyalitas dan intergritas para bawahan terhadap atasa nya. Oleh sebab itu perlu nya peran seorang pimpinan dalam memberikan arahan pada bawahan tentang setiap SOP pekerjaan yang telah diberikan sehingga dapat lebuah mudah dalam mencapai tujuan Bersama.

SIMPULAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Cv. Tamparang Group Kota Makassar, Dalam penelitian ini keseluruhan variabel independent memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transaksional Nilai koefisien regresi = 0,307 berdasarkan nilai tersebut dapat menunjukan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.482 > 1.68385$ pada p-value 005. Hal ini membuktikan Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Lingkungan kerja, Nilai koefisien regresi = 0,081 berdasarkan nilai tersebut dapat menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperoleh nilai $t_{hitung} = 478 < 1.68385$ pada p-value 0,175. Hal ini membuktikan Ho diterima dan Ha ditolak.
3. Motivasi kerja, Nilai koefisien regresi = 0,242 berdasarkan nilai tersebut dapat menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperoleh nilai $t_{hitung} = 764 < 1.68385$ pada p-value 0,450. Hal ini membuktikan Ho diterima dan Ha ditolak.
4. kepemimpinan transaksional sebagai variable dominan berdasarkan pada $t_{hitung} = 2.482 > 1.68385$ pada p-value 005. hal ini dikarenakan kepemimpinan transaksional memiliki nilai t hitun yang lebih tinggi dari variable lain.

Referensi :

- Ade Rio Marta, Kusdi Rahardjo, A. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Anisyar, A. N., Sjahrudin, H., Rusni, R., Nahdia, P., & Pascawati, S. (2021). JMK (*Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*) Efek Tunjangan , Insentif Dan Kedisiplinan Sebagai Determinan Kinerja Karyawan. 6(November 2020), 73–85.
- Ardiaz, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.26905/jbm.v4i1.1713>
- Bass, B. M. (1985). (N.D.). *Leadership And Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>
- Dewi. (2023). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pmp Unit Bobbin Jember*. 6(1), 30–38.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23* (8th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajiali, I., Muhammad, A., Kessi, F., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). *Determination Of Work Motivation , Leadership Style , Employee Competence On Job Satisfaction And Employee Performance*. 2, 57–69.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jped.005.1.6>
- Haryanti, S., & Puryandani, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Job Crafting Pada Karyawan Bank Jateng Kcps Kudus. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 32–40. <https://doi.org/10.35829/magisma.v8i2.92>
- Insan, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Of Business Studies*, 2(1), 1–18.
- Iqbal, M., Sumantri, R., Yanti, P. A. A., & Muttaqin, F. (2020)..Pdf. (N.D.).
- Iqbal, A. S. And H. N. (2015). *Arabian Journal Of Business And*. 5(5). <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000146>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Kenedi, J., Satriawan, B., Khaddafi, M., Batam, U., & Malikussaleh, U. (2016). *THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE*. 817–826.
- Khassawneh, O., & Elrehail, H. (2022). *Administrative Sciences The Effect Of Participative Leadership Style On Employees ' Performance : The Contingent Role Of Institutional Theory*.
- Klau, G. Y., Andriyani, S., & Gana, F. (2020)..Pdf. (N.D.).

- Mahadewi, I. A. P. I., & Netra, I. G. S. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Satriya Cottage Kuta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(12), 3661. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I12.P03>
- Manalu, G. S. M., & Yadnyana, I. K. (2021). *Manalu, G. S. M., & Yadnyana, I. K..Pdf* (P. 309).
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3650>
- Muhraweni, Rasyid, & Gunawan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 02(01), 55–70.
- Muizu, W. Ode Z., Kaltum, U., & T.Sule, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/Bmb.V1i2.100>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/Jin.V3i1.361>
- Pada, K., Bank, P. T., Persero, M., Manado, T. B. K., Mandiri, B., & Tbk, P. (2018). Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 41–50. <https://doi.org/10.35794/Emba.V6i1.18759>
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Ahmad Prayudi*, 6(2), 64–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Romza, I. N., Hirmantono, A., & Natalia, R. (2020)..Pdf. (N.D.).
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3366>
- Shahzadi, I. (2014). *Impact Of Employee Motivation On Employee Performance*. 159–167.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/Ikraith-Ekonomika.V6i1.2465>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cv. Alfabeta.
- Tanjung, M., & Makmur. (2019). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu. 8(2), 117–123.
- Triyono, & Rahmi Dwi Febriani. (2018). Pentingnya Pemanfaatan Teknologi Informasi Oleh Guru Bimbingan Dan Konseling. *Jurnal Wahana Konseling*, 1(2), 74. <https://doi.org/10.31851/Juang.V1i2.2092>
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Wulandari, T., & Ratnawati, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Cabang

Utama Bank Jateng). 8, 2-15.

Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689-1699.