

PERAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUSANTARA SURYA SAKTI BANGLI

Ni Made Krisnawati

Program Studi Manajemen Unmas Denpasar
madekrismawati100@gmail.com

Anak Agung Dwi Widayani

Program Studi Manajemen Unmas Denpasar

Ni Putu Ayu Sintya Saraswati

Program Studi Manajemen Unmas Denpasar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Bangli. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *Partial Least Square (PLS)* untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program *Smart PLS*. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel: 1). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 3). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 4). Variabel Motivasi kerja mampu menjadi variabel *intervening* antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership on employee performance, transformational leadership on work motivation, work motivation on employee performance, and transformational leadership on employee performance through work motivation as an intervening variable at PT Nusantara Surya Sakti Bangli. The population in this study were all employees of PT Nusantara Surya Sakti Bangli. The sample in this study were all employees, amounting to 45 people. Data were analyzed using Partial Least Square (PLS) analysis techniques to answer the problem formulation with the help of the Smart PLS program. The results of testing the hypothesis, indicate that the variables: 1). Transformational leadership has positive and significant effect on employee performance, 2). Transformational leadership has positive and significant effect on work motivation, 3). Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and 4). Variable Work motivation can be an intervening variable between transformational leadership and employee performance.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan SDM tersebut (Widayani 2017). Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari kinerja SDM atau karyawannya. SDM memegang peranan yang cukup penting dalam kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan penilaian

kinerja untuk mengetahui seberapa jauh karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan itu sendiri.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Moehariono, 2012). Demikian pula penelitian Sugianingrat dkk (2017) menyatakan kinerja merupakan sesuatu yang dapat dicapai serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu indikator yang digunakan untuk menilai seberapa optimalnya kinerja karyawan pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli adalah kuantitas pekerjaan (Mangkunegara, 2013:75) yang berupa data absensi sebagai berikut.

Tabel 1. Data Jumlah Absensi Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Bangli Tahun 2018

No	Bulan	Tepat waktu	Terlambat	Absen	%
1	Januari	25	20	-	44,4
2	Pebruari	35	5	5	22,2
3	Maret	40	4	1	11,1
4	April	36	7	2	20,0
5	Mei	43	2	-	4,5
6	Juni	34	8	3	24,4
7	Juli	35	8	2	22,2
8	Agustus	41	1	3	8,8
9	September	30	11	4	33,3
10	Oktober	43	2	-	4,5
11	Nopember	25	15	5	44,4
12	Desember	32	10	3	28,9

Sumber : PT Nusantara Surya Sakti Bangli

Berdasarkan Tabel 1. diatas tingkat kedisiplinan karyawan di PT Nusantara Surya Sakti Bangli dapat dikatakan masih rendah. Terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang fkultuatif dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan salah satunya kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins dan Judge (2014:90) kepemimpinan transformasional merupakan gaya pemimpin dalam menginspirasi bawahan melalui kemampuan mempengaruhi yang luar biasa sehingga bawahan bersedia fokus bekerja melebihi kepentingan pribadi. Berdasarkan hasil observasi awal menunjukkan bahwa pimpinan pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli selalu mengarahkan dan mengawasi aktivitas kerja karyawan sehingga akan mendorong karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra dan Indrawati (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aqmarina (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2017) pada sekolah menengah kejuruan swasta di kecamatan taman, kabupaten pemalang. Demikian pula penelitian yang dilakukan Sanjaya dan Baharuddin (2014) menunjukkan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia dkk (2016) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Begitu juga motivasi diperlukan sebagai daya penggerak bagi seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Tanpa motivasi yang tinggi, seseorang akan merasa berat dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2010:141) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi yang diberikan pada karyawan PT Nusantara Surya Sakti Bangli berupa motivasi finansial dan motivasi non finansial. Motivasi finansial berupa gaji yang diterima karyawan sudah diatas dari UMK, namun tidak adanya perbedaan gaji antara karyawan lama dan karyawan baru. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahsel (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017) yang menemukan motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Haluan Star Logistik.

Berdasarkan fenomena yang ada pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli dan beberapa hasil penelitian yang bervariasi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Peran Motivasi kerja sebagai variabel *Intervening* Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli?

Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Bangli.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Bangli.
- 4 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut (Burns dalam Northouse, 2013:176). Indikator dari kepemimpinan transformasional menurut Northouse (2013:181) yaitu Kharismatik atau pengaruh ideal, Motivasi yang menginspirasi, Rangsangan intelektual dan Pertimbangan yang diadopsi.

Motivasi Kerja

Bangun (2012) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah proses menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator motivasi kerjadari teori motivasi McClelland dalam Mangkunegara (2015:97) yaitu Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), Kebutuhan kekuasaan (*need for power*) dan Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*).

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai secara kualitas ataupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:75) yaitu Kuantitas, Kualitas, Tanggung jawab, Kerjasama dan Inisiatif

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana meliputi jumlah karyawan dan data absensi serta penelitian kualitatif yang meliputi gambaran perusahaan, sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain. Penelitian ini dilakukan di PT Nusantara Surya Sakti Bangli yang beralamat di Jalan Nusantara Nomor 5, Banjar Pande, Kelurahan Cempaga, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Objek dalam penelitian ini adalah peran motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X), variabel *intervening* adalah motivasi kerja (Y), dan variabel endogen adalah kinerja karyawan (Z). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel sensus. Menurut Sugiyono (2013:124) sampel sensus adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang, maka dari jumlah tersebut semua populasi akan digunakan sebagai sampel. Instrument pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berskala *likert*. Dengan skala likert variabel akan diukur dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square (PLS)*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realiabilitas

Uji validitas instrumen dengan korelasi product moment yangsemuannya signifikan serta berada diatas nilai r product moment (0,3). Tabel uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	R-Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional				
X1.1	0,850	0,00	0,3	Valid
X1.2	0,917	0,00	0,3	Valid
X1.3	0,831	0,00	0,3	Valid
X1.4	0,824	0,00	0,3	Valid
Motivasi Kerja				
Y1.1	0,758	0,00	0,3	Valid
Y1.2	0,769	0,00	0,3	Valid
Y1.3	0,733	0,00	0,3	Valid
Kinerja Karyawan				
Z1.1	0,829	0,0	0,3	Valid
Z1.2	0,883	0,0	0,3	Valid
Z1.3	0,835	0,0	0,3	Valid
Z1.4	0,833	0,0	0,3	Valid
Z1.5	0,849	0,0	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 2. diatas dapat dilihat bahwa alat pengambil data berupa kuesioner memiliki nilai di atas 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa semua data kuesionernya sudah valid

Perhitungan reliabilitas menggunakan teknik analisa *cronbachalpha* dengan α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6 (Nunally, dalam Gozali, 2006;42). Adapun *reliability analysis-scale (alpha)* seperti pada tabel sebagai berikut.

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Cut Point	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,877	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,828	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,873	0,6	Reliabel

Berdasarkan table 3. diatas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerjadan kinerja karyawan masing-masing memiliki *cronbachalpha* bernilai lebih dari 0,6. maka variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel, dan penelitian bisa dilanjutkan.

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif mengenai kepemimpinan transformasional dapat dijelaskan bahwa respon responden terhadap kepemimpinan transformasional yang diberikan oleh perusahaan adalah baik, dimana rata-rata umum respon responden terhadap kepemimpinan transformasional sebesar 4,01.

Hasil analisis deskriptif mengenai motivasi kerja dapat dijelaskan bahwa respon responden terhadap motivasi kerja yang diukur berdasarkan indikator-indikatornya menunjukkan baik, dimana rata-rata skor respon responden terhadap motivasi sebesar 4,02.

Hasil analisis deskriptif mengenai kinerja karyawan dapat dijelaskan bahwa respon responden terhadap kinerja karyawan yang diukur berdasarkan indikator-indikatornya menunjukkan kategori baik, dimana rata-rata skor respon responden terhadap kinerja karyawan sebesar 4,12.

Evaluasi Model Pengukuran

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik Analisa data dengan smart PLS untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Reliability yang dapat diukur dengan Composite Reliability dan nilai Cronbach's Alpha.

a. *Covergent Validity*

Hasil pengolahan *Convergent Validity* dengan hasil perhitungan *outer loading* atas indikator-indikator pembentuk variabel laten, menunjukkan bahwa koefisien *outer loading* masing-masing indikator berkisar antara 0,758 sampai dengan 0,923.

b. *Discriminant Validity*

Hasil pengujian discriminant validity, nilai AVE berkisar antara 0,672 sampai 0,732. Hal ini berarti setiap indikator pada masing-masing variabel penelitian sudah valid karena nilai AVE sudah memenuhi persyaratan yang direkomendasi yaitu harus lebih besar dari 0,500.

c. *Reliability*

Hasil uji reliabilitas pada penelitian inimenunjukkan bahwa instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,700.

Evaluasi Model Struktural

a. *Evaluasi Model Struktural Melalui R-Square (R²)*

Kuat lemahnya variabel eksogen terhadap variabel endogen berdasarkan nilai R² untuk Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,707 yang artinya kinerja karyawan 70,70% dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya 29,30% adalah faktor lain diluar model penelitian. Dan nilai R² sebesar 0,257 ditunjukkan oleh pengaruh kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan terhadap motivasi kerja. artinya 25,70% motivasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, sisanya sebesar 74,30% adalah faktor lain diluar model penelitian.

b. *Evaluasi Model Struktural melalui Q-Square Predictive Relevance (Q²)*

Rumus perhitungan *Q-Square Predictive Relevance (Q²)*, Latan dan Ghozali (2015: 80)

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,707)(1 - 0,257) \\
 &= 1 - (0,293)(0,743) \\
 &= 1 - (0,218) = 0,782
 \end{aligned}$$

adalah:

Hasil perhitungan *Q²* sebesar 0,782 menunjukkan bahwa 78,2% model dapat dijelaskan melalui hubungan antar variabel dalam model penelitian, sedangkan sisanya 21,8% adalah faktor lain diluar model penelitian. Mengacu pada kriteria kuat lemahnya

model berdasarkan nilai *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2), sebagaimana dikemukakan oleh Latan dan Ghozali (2015: 80), maka model ini tergolong kuat.

c. Evaluasi Model Struktural melalui *Goodness of Fit* (GoF)

Adapun rumusan untuk mengukur kuat lemahnya model berdasarkan *Goodness of Fit* (GoF), adalah :

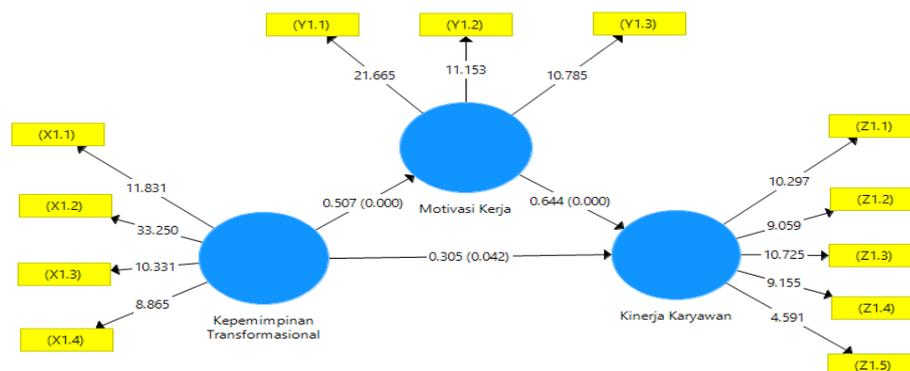
$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{(\text{AVE} \times R^2)} \\ \text{GoF} &= \sqrt{(0,717 \times 0,482)} \\ \text{GoF} &= \sqrt{0,345} = 0,5874 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan *GoF* di atas, menunjukkan nilainya sebesar 0,5874, maka mengacu pada kriteria kuat lemahnya model pengukuran melalui *Goodness of Fit* (GoF) menurut Lathan dan Ghozali (2015:88), model ini tergolong ke dalam model yang kuat.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural *Partial Least Square* ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut.

Hasil Output *Bootstrapping PLS*



- Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien sebesar 0,305 dengan nilai t-statistik 2,042 yang berada di atas nilai kritis 1,96 dan *p-value* 0,042 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
- Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,507 dengan nilai t-statistik 4,202 yang berada di atas nilai kritis 1,96 dan *p-value* 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
- Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,644 dengan nilai t-statistik 4,285 yang berada di atas nilai kritis 1,96 dan *p-value* 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Pengujian *Intervening*

Untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi dan signifikansi pengaruh tidak langsung adalah dengan melihat *indirect effects* yang merupakan *output Smart PLS* seperti yang tersaji pada Tabel sebagai berikut.

Tabel 4. Path Coefficient (Direct Effect)

Jalur Hubungan	Coefficient	T-Value	p-value
Kepemimpinan Transformasional => Kinerja Karyawan	0,305	2,042	0,042
Kepemimpinan Transformasional => Motivasi Kerja	0,507	4,202	0,000
Motivasi Kerja => Kinerja Karyawan	0,644	4,285	0,000

Berdasarkan Tabel 4. diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai *coefficient* pengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,327 dengan *t-value* lebih besar dari nilai kritis ($2,574 > 1,96$) dan *p-value* 0,010 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga motivasi kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja.
3. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja terbukti mampu berperan sebagai variabel *intervening* pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Saran

Dari kesimpulan hasil penelitian di atas, ada beberapa saran dan masukan yang dapat penulis ajukan baik untuk kepentingan PT Nusantara Surya Sakti Bangli serta untuk penelitian lebih lanjut yaitu

1. Perusahaan melalui pimpinan lebih memperhatikan bawahan pada saat jam kerjanya.
2. Perusahaan harus mampu menyampaikan apa yang menjadi target perusahaan secara jelas kepada karyawan.
3. Karyawan diharapkan mampu bekerjasama dengan karyawan lain baik dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan agar semuanya berjalan semakin baik.
4. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah lebih bisa mengembangkan kembali variabel dan indikator yang belum digunakan dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, beban kerja dan sebagainya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti Ni Putu Indah Ade, Landra Nengah dan Dwi Ni Made. 2019. *Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan serta dampaknya terhadap Turnover Intention pada Pegawai Bank BRI Gianyar*. Juima Vol. 9 No. 1 Maret 2019
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, dan Latan, Hengky. 2015. *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BEFE Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

-
- Henseler J, Ringle C dan Sinkovics. 2009. *The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing*. Advances in International Marketing No. 20 PP.277-319.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Munawaroh. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ekonomi Bisnis, 16(2) hal 136-144
- McClelland. 2009. *Achievement Motivation Theory*. Bandung : Remaja Indah.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Edisi Keenam. Indeks: Jakarta.
- Putra dan Indrawati. 2015. *Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Agung Motor di Kabupaten Tabanan*. E-Journal Manajemen Unud. Vol.4 No.10. 2015.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Saraswati. Ni Putu Ayu Sintya dan Ribek, Pande Ketut. 2018. *Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Turnover Intention Karyawan pada Negari Coffe Luwak*. Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA). Vol. 8 No.1 Hal. 83-89
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.
- Soeltan dan Yasinta. 2018. *Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara*. Jurnal Ekonomi. Volume XXIII No.01.
- Sugianingrat I.A.P.W., Sarmawa I.W.G., dan Widyani.A.A.D. 2017. *Pengaruh Work Family Conflict dan Stress terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Tabanan*. Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian-Denpasar. 30 September 2017
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widyani A.A.Dwi. 2015. *Knowledge Management dalam Perspektif Tri Kaya Parisudha serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pengurus Koperasi*. Juima Vol.5. No. 2 September 2015