

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Perum Bulog Cabang Pekalongan Kanwil Jateng**

### **The Influence Of Transformational Leadership Style, Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance Of Bulog Bulog Branch Pekalongan Kanwil Jateng**

**Yudha Oktori Setyadi<sup>1</sup>, Mahben Jalil<sup>2</sup>, Deddy Prihadi<sup>3</sup>**

Universitas Pancasakti Tegal, Tegal

*Corresponding author* : [deddyprihadi@upstegal.ac.id](mailto:deddyprihadi@upstegal.ac.id)

#### **Abstrak**

Kajian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui 1). dampak kepemimpinan transformasional pada kinerja staff, 2) dampak disiplin kerja pada kinerja staff 3) dampak motivasi kerja pada kinerja staff. 4) mengetahui gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, serta motivasi kerja pada kinerja staff. Research method kajian ini adalah kajian kuantitatif berpendekatan hubungan kausal. Data riset dikumpulkan dengan metoda studi pustaka, angket serta observasi. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis spearman rank correlation. Simpulan kajian ini yakni: 1) Kajian ini berhasil menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional berdampak sangat kuat serta signifikan pada kinerja staff. 2) disiplin kerja berdampak kuat serta signifikan pada kinerja pegawai. 3) motivasi kerja sangat kuat serta signifikan pada kinerja pegawai. 4) gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan sangat kuat serta signifikan pada kinerja staff.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

#### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial serta juga aset yang berharga, maka SDM perlu diperhatikan agar berkualitas serta berdampak positif dalam kehidupan organisasi (Alhusaini et al., 2020; Gandon serta Suwanto, 2020; Widelia et al., 2016). Pentingnya SDM dalam institusi diakui oleh institusi, sehingga perlu pengelolaan yang baik dari institusi agar terciptanya SDM yang handal serta profesional serta memberikan output kerja yang terbaik bagi institusi (Faustyna & Jumani, 2018) SDM yang baik terlihat dari kinerja staff yang baik. Kinerja staff adalah derajat hasil kerja yang dicapai oleh seorang staff ketika memenuhi prasyarat pekerjaan yang diberikan. Kinerja staf merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh institusi karena secara langsung memengaruhi kinerja lembaga secara keseluruhan (Meirdiansyah, 2015).

Kinerja dideskripsikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasar pada kecakapan, effort serta kesempatan selama menyelesaikan tugasnya. Kinerja merupakan hal yang krusial bagi institusi dalam menggapai tujuannya. Guna tercapainya tujuan ini, institusi perlu mempertahankan standar kerja tertentu di dalam lembaga. Standar pekerjaan melukiskan derajat kinerja yang diharapkan serta perbandingan dengan ditetapkan sebelumnya. Instansi perlu menetapkan standar tertentu bagi staff sehingga semua yang terlibat dalam pekerjaan mengetahui kinerja yang diharapkan.

Staff perlu usaha agar kinerjanya mampu diterima dengan baik oleh institusi meskipun menemui berbagai kendala. Banyak unsur yang menjadi determinan kinerja, antara lain: imbalan, stress kerja, lingkungan kerja, organizational culture, work dicipline, kepuasan kerja, communication, leadership, serta motivasi (Hasibuan, 2020). Kajian ini berfokus pada tiga variabel yang diduga memengaruhi kinerja yakni gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja serta motivasi kerja.

Kepemimpinan merupakan factor krusial dari bagi sebuah institusi karena meningkatnya kinerja staff akan bisa didorong oleh seorang pimpinan. Hadirnya seorang pimpinan diperlukan sebagai pemotivasi dan pendorong staff agar berantusias dalam menyelesaikan tugasnya (Avilla, 2018; Gandung & Suwanto, 2020; Sudarso, 2017). Pimpinan sebaiknya mampu menginspirasi, optimis dan kreatif menghadapi masalah dalam berbagai situasi (Ariyani, 2016; Nugroho, 2019). Salah satu gaya kepemimpinan yang memberikan inspirasi pada staff dalam peningkatan hasil kerjanya yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional melibatkan kedekatan hubungan pimpinan serta staff. Kedekatan tersebut mampu memengaruhi staff dengan senang hati mematuhi perintah tanpa paksaan (Rivai, 2019). Seorang pimpinan yang berkualitas mampu mengubah perilaku staffnya menjadi lebih berkompeten serta termotivasi mencapai tujuan (Meirdiansyah, 2015).

Selain kepemimpinan, disiplin merupakan fungsi utama pengelolaan SDM serta merupakan kunci pencapaian visi instansi karena tanpa kedisiplinan tinggi sangat sulit untuk menggapai tujuan yang maksimal. Kenyataannya masih banyak staff tidak mematuhi peraturan disiplin yang ditetapkan oleh institusi. Masih banyak pegawai yang tidak menghargai waktu, seperti terlambat serta tidak masuk kerja tanpa alasan (Faustyna & Jumani, 2018; Istiqomah & Suhartini, 2016). Motivasi merupakan factor pendukung bagi seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi, pegawai akan lebih antusias, tekun, serta proaktif dalam menyelesaikan tugasnya (Istiqomah & Suhartini, 2016; Siska, 2018). Orang dengan motivasi rendah juga cenderung menjadi malas serta tidak memiliki antusias kerja sehingga mengakibatkan kinerja yang buruk, oleh karena itu institusi perlu memperhatikan motivasi staff serta berusaha meningkatkan motivasi staff.

Perum Bulog merupakan institusi yang bergerak di bidang penyediaan pangan daerah serta nasional, maka perlu dijaga kestabilan persediaan pangan, sehingga harus ada dukungan pegawai yang cukup serta organisasi koperasi yang baik untuk menggapai stabilitas penyediaan pangan daerah serta nasional. Berdasar pada observasi peneliti memperoleh informasi mengenai kedisiplinan pegawai, masih terdapat pegawai Bulog Kanwil Jawa Tengah yang belum disiplin yaitu tidak datang tepat waktu serta mangkir kerja. Bukan hanya disiplin kerja, motivasi juga berperan dalam mendorong untuk memiliki kinerja yang tinggi. Perum Bulog Kanwil Jawa Tengah Cab. Pekalongan mendorong motivasi dengan menganugerahkan reward kepada karyawannya yang berprestasi. Fenomena bisnis dalam kajian ini adalah menurunnya absensi pegawai pada Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Tengah cab. Pekalongan. Tingkat ketidakhadiran staff ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1

Data Ketidakhadiran Pegawai Perum Bulog Cab. Pekalongan  
Kanwil Jateng

Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Pegawai (Orang)	Kumulatif Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	22	50	17	1,55
Februari	19	50	19	2,00
Maret	20	50	20	2,00
April	20	50	17	1,70
Mei	21	50	11	1,05
Juni	15	50	11	1,47
Juli	23	50	14	1,22
Agustus	21	50	19	1,81
September	21	50	20	1,90
Oktober	21	50	11	1,05
November	21	50	17	1,62
Desember	20	50	16	1,60
			Rata-rata	1,59

Sepanjang tahun 2019, pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Tengah cab. Pekalongan mengalami fluktuasi ketidakhadiran. Toleransi ketidakhadiran yang ditetapkan instansi adalah 1% yakni batas di mana staff diizinkan untuk absen dari pekerjaan, karena sakit atau kematian anggota keluarga. Tingkat Absensi pegawai Perum Bulog Cab. Pekalongan Kanwil Jawa Tengah rata-rata sejumlah 1,59% pada tahun 2019. Berdasar pada fenomena tersebut, menarik untuk dilakukan kajian dengan topik dalam kajian yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Perum Bulog Cab. Pekalongan Kanwil Jateng”.

## METODE

kajian ini adalah asosiatif kausal dengan berpendekatan kuantitatif. Subyek kajian ini adalah pegawai Perum Bulog Cabang Pekalongan Kanwil Jateng yaitu 50 orang pegawai dengan teknik sampel yang dipergunakan adalah rancangan sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam kajian ini adalah kepustakaan, kuesioner serta observasi. Teknik analisis data mempergunakan analisis korelasi rank.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Korelasi Rank Spearman

Tabel 4.1  
Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman  
Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Pegawai

Correlations			Gaya kepemimpinan	Kinerja
Spearman's rho	Gaya kepemimpinan	Correlation Coefficient	1,000	,812**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	Kinerja	Correlation Coefficient	,812**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan data primer, 2020

Hasil perhitungan korelasi *rank spearman* gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja pegawai memperlihatkan nilai koefisien korelasi sejumlah 0,812 dengan nilai *sig* 0,000 < 0,05 bermakna gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh sangat kuat dan signifikan pada kinerja pegawai.

Tabel 4.2  
Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman  
Disiplin kerja Pada Kinerja Pegawai

Correlations			Disiplin kerja	Kinerja
Spearman's rho	Disiplin kerja	Correlation Coefficient	1,000	,781**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	Kinerja	Correlation Coefficient	,781**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan data primer, 2020

Hasil perhitungan korelasi *rank spearman* disiplin kerja pada kinerja pegawai memperlihatkan nilai koefisien korelasi sejumlah 0,781 dengan nilai *sig* 0,000 < 0,05 bermakna disiplin kerja berpengaruh kuat dan signifikan pada kinerja pegawai.

Tabel 4.3  
Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman  
Motivasi Pada Kinerja Pegawai

Correlations			Motivasi	Kinerja
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1,000	,870**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	Kinerja	Correlation Coefficient	,870**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan data primer, 2020

Hasil perhitungan korelasi *rank spearman* motivasi pada kinerja pegawai memperlihatkan nilai koefisien korelasi sejumlah 0,871 dengan nilai *sig* 0,000 < 0,05 bermakna motivasi berpengaruh sangat kuat dan signifikan pada kinerja pegawai.

### Analisis Korelasi Berganda

Guna mengetahui seberapa besar dampak gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja serta motivasi kerja secara bersama-sama pada kinerja pegawai maka dipergunakan analisis korelasi berganda.

Correlations			Gaya kepemimpinan	Disiplin kerja	Motivasi	Kinerja
Spearman's rho	Gaya kepemimpinan	Correlation Coefficient	1,000	,749**	,815**	,812**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
		N	50	50	50	50
	Disiplin kerja	Correlation Coefficient	,749**	1,000	,767**	,781**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000
		N	50	50	50	50
	Motivasi	Correlation Coefficient	,815**	,767**	1,000	,870**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000
		N	50	50	50	50
	Kinerja	Correlation Coefficient	,812**	,781**	,870**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
		N	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan data primer, 2020

a. Mencari Nilai  $r_{321}$ , dengan perhitungan :

$$r_{321} = \frac{r_{32} - r_{31} \cdot r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{31}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Diketahui :

$$r_{32} = 0,767$$

$$r_{31} = 0,815$$

$$r_{12} = 0,749$$

$$r_{321} = \frac{0,767 - 0,815 \times 0,749}{\sqrt{(1 - 0,815^2)(1 - 0,749^2)}}$$

$$r_{321} = \frac{0,767 - 0,610}{\sqrt{0,336 \times 0,439}}$$

$$r_{321} = \frac{0,157}{\sqrt{0,147}}$$

$$r_{321} = \frac{0,157}{0,384}$$

$$r_{321} = 0,408$$

b. Mencari Nilai  $r_{y2.1}$  dengan perhitungan :

$$r_{y2.1} = \frac{r_{y2} - r_{y1} \cdot r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Diketahui :

$$r_{2y} = 0,781$$

$$r_{1y} = 0,812$$

$$r_{12} = 0,749$$

$$r_{y2.1} = \frac{0,781 - 0,812 \times 0,749}{\sqrt{(1 - 0,812^2)(1 - 0,749^2)}}$$

$$r_{y2.1} = \frac{0,781 - 0,608}{\sqrt{0,341 \times 0,439}}$$

$$r_{y2.1} = \frac{0,173}{\sqrt{0,150}}$$

$$r_{y2.1} = \frac{0,173}{0,387}$$

$$r_{y2.1} = 0,447$$

c. Mencari Nilai  $r_{y3.1}$  dengan perhitungan :

$$r_{y3.1} = \frac{r_{y3} - r_{y1} \cdot r_{13}}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{13}^2)}}$$

Diketahui :

$$r_{y3} = 0,870$$

$$r_{y1} = 0,812$$

$$r_{13} = 0,815$$

$$r_{y3.1} = \frac{0,870 - 0,812 \times 0,815}{\sqrt{(1 - 0,812^2)(1 - 0,815^2)}}$$

$$r_{y3.1} = \frac{0,870 - 0,662}{\sqrt{0,341 \times 0,336}}$$

$$r_{y3.1} = \frac{0,208}{\sqrt{0,114}}$$

$$r_{y3.1} = \frac{0,208}{0,338}$$

$$r_{y3.1} = 0,616$$

d. Mencari Nilai  $r_{y3.12}$  dengan perhitungan :

$$r_{y3.12} = \frac{r_{y3.1} - r_{y2.1} \cdot r_{32.1}}{\sqrt{(1 - r_{y2.1}^2)(1 - r_{32.1}^2)}}$$

Diketahui :

$$r_{y3.1} = 0,616$$

$$r_{y2.1} = 0,447$$

$$r_{321} = 0,408$$

$$r_{y3.12} = \frac{0,616 - 0,447 \times 0,408}{\sqrt{(1 - 0,447^2)(1 - 0,408^2)}}$$

$$r_{y3.12} = \frac{0,616 - 0,182}{\sqrt{0,800 \times 0,834}}$$

$$r_{y3.12} = \frac{0,433}{\sqrt{0,667}}$$

$$r_{y3.12} = \frac{0,433}{0,817}$$

$$r_{y3.12} = 0,531$$

e. Mencari Nilai Korelasi berganda (R) dengan mempergunakan rumus :

$$(1 - R^2_{y.123}) = (1 - r^2_{y1})(1 - r^2_{y2.1})(1 - r^2_{y3.12})$$

Diketahui :

$$r_{y1} = 0,812$$

$$r_{y2.1} = 0,447$$

$$r_{y312} = 0,531$$

$$(1 - R^2_{y.123}) = (1 - 812^2)(1 - 0,447^2)(1 - 0,531^2)$$

$$1 - R^2_{y.123} = (0,341)(0,800)(0,718)$$

$$1 - R^2_{y.123} = 0,196$$

$$R = (1 - 0,196^2)$$

$$R = (1 - 0,038)$$

$$R = 0,962$$



Dari hasil perhitungan mampu diketahui hasil korelasi berganda gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja serta motivasi kerja secara bersama-sama pada kinerja pegawai diperoleh nilai (R) sejumlah 0,962 bermakna pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja serta motivasi kerja secara bersama-sama pada kinerja pegawai tergolong sangat kuat.

### Uji Signifikansi Korelasi Berganda

Uji F dipergunakan untuk membuktikan signifikansi dari korelasi yang telah diperoleh melalui korelasi ganda dengan tahapan:

a. Formulasi Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji mampu diformulasikan secara statistik:

$H_0 : \rho = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan pada kinerja pegawai.

$H_1 : \rho \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan pada kinerja pegawai.

b. Taraf Signifikan

Taraf signifikansi yang ditentukan peneliti adalah  $\alpha = 5\%$  (derajat kepercayaan 95%).

c. Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk penerimaan dan penolakan  $H_0$  yaitu apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

d. Menghitung nilai  $F_{hitung}$

Guna menguji signifikansi dengan dipergunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F : besarnya  $F_{hitung}$

$R^2$  : Koefisien Korelasi ganda

k : jumlah variabel independen

n : Besaran sampel

$$F = \frac{0,962^2 / 3}{(1 - 0,962^2) / (50 - 3 - 1)}$$

$$F = \frac{0,925 / 3}{0,075 / 46}$$

$$F = \frac{0,308}{0,002}$$

$$F = 188,413$$

- e. Keputusan  $H_0$  ditolak atau diterima  
 Dari hasil pengolahan data untuk mendapatkan signifikansi koefisien korelasi berganda diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sejumlah 188,413 dengan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang = (k) serta dk penyebut = (n-k-1), pada derajat keyakinan 95%, maka nilai  $F_{tabel}$  sejumlah 2,81. Disimpulkan nilai  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  (188,413 > 2,81) bermakna bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja serta motivasi kerja secara bersama-sama pada kinerja pegawai.

#### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dipergunakan guna mencari besar atau kecilnya kontribusi kepemimpinan transformasional, disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan pada kinerja pegawai, yang diperoleh dengan perhitungan:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,962^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,925 \times 100\% = 92,5\%$$

Dari hasil pengolahan data diperoleh besaran koefisien determinasisebesar 92,5 bermakna bahwasanya total keragaman kinerja pegawai sekitar rata-ratanya 92,5 % mampu dijelaskan melalui kepemimpinan transformasional, disiplin kerja serta motivasi kerja secara bersama-sama pada kinerja pegawai, sedangkan 7,5 % oleh factor lain yang tidak mampu dijelaskan

#### KESIMPULAN

Berdasar pada hasil pengolahan data data serta pembahasan, penulis menyimpulkan beberapa hal, yakni :

- 1.Kajian ini berhasil membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang sangat kuat serta signifikan gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja pegawai.
- 2.Kajian ini berhasil membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang kuat serta signifikan disiplin kerja pada kinerja pegawai.

3.Kajian ini berhasil membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang sangat kuat serta signifikan motivasi kerja pada kinerja pegawai.

4.Kajian ini berhasil membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang sangat kuat serta signifikan gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan pada kinerja pegawai.

## **SARAN**

Berdasar pada kesimpulan maka diberikan saran sebagai berikut:

1.Perum Bulog Cabang Pekalongan Kanwil Jateng sudah selayaknya meningkatkan persepsi tentang kepemimpinan, untuk itu perlu ditingkatkan lagi peran pimpinan dalam meningkatkan kerjasama antar pegawai, serta memberikan dorongan kepada pegawai untuk berpikir untuk mengatasi masalah yang dihadapi dengan mempergunakan perspektif baru.

2.Perum Bulog Cabang Pekalongan Kanwil Jateng sudah selayaknya meningkatkan penilaian kinerja pegawai untuk itu perlu ditingkatkan lagi evaluasi dari penilaian kinerja pegawai yang dilakukan secara continue serta memberikan supervisi kepada pegawai agar memperbaiki hasil kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Alhusaini, A., Kritiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>

Ariyani, R. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 136 – 142. <https://doi.org/10.18196/jmmr.5118>

Avilla, G. (2018). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, dan Reaksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 129 – 140. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.1670>;

Faustyna, & Jumani. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.970>

Gandung, M., & Suwanto, S. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Rasa Loka Jaya di Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 236 – 245. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4861>

Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Istiqomah, S. N., & Suhartini. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89 – 97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8> Meirdiansyah, 2015

Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 341 –354. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i2.007>

Rivai, Veithzal. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: Raja Grafindo Persada

Siska, A. J. (2018). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi*, 3(2), 98–103

Sudarso, A. P. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i1.659>

Widelia, K., Yusiana, R., & Widodo, A. (2016). Pengaruh Green Marketing dan Corporate Social Responsibility terhadap Keputusan Pembelian Produk Unilever (Studi Kasus Masyarakat Kota Bandung ). *ECODEMICA*, 3(2), 539–550. <https://doi.org/10.23917/benefit.v19i2.2316>