

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Organisasi terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

A'isy Rusdi Muthohar*¹, Nur Achmad²

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Metode penelitian ini ialah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer. Populasi penelitian ini adalah pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta Mulai dari pengurus angkatan 2019-2023. Jumlah sampel pada penelitian ini ialah 100 responden. Pada penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis PLS-SEM dengan alat bantu Smart PLS 3.2. Hasil penelitian ini ialah Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi organisasi. Lingkungan organisasi berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi. Lingkungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi organisasi. Motivasi organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi. Motivasi organisasi memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pengurus organisasi secara parsial. Motivasi organisasi memediasi lingkungan organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi secara parsial.

Keywords: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pengurus Organisasi, Lingkungan Organisasi

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of transformational leadership style and organizational environment on the performance of student organization administrators of the Faculty of Economics and Business UMS with motivation as a mediating variable. This research method is a quantitative method. This research uses primary data. The population of this study is the management of the student organization of the Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Surakarta, starting from the 2019-2023 batch of administrators. The number of samples in this study were 100 respondents. In this study, the data collection method used a questionnaire method. The data analysis technique used in this research is the PLS-SEM analysis technique with the Smart PLS 3.2 tool. The results of this study are transformational leadership style has no significant effect on board performance. Transformational leadership style has no significant effect on organizational motivation. The organizational environment has no significant effect on the performance of the organization's board.

Organizational environment has a positive and significant effect on organizational motivation. Organizational motivation has a positive and significant effect on organizational board performance. Organizational motivation partially mediates transformational leadership style on organizational board performance. Organizational motivation partially mediates the organizational environment on organizational board performance.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Board Performance, Organizational Environment

Copyright (c) 2024 A'isy Rusdi Muthohar

✉ Corresponding author : A'isy Rusdi Muthohar

Email Address : b100200052@student.ums.ac.id, nur.achmad@ums.ac.id

PENDAHULUAN

Pada dasarnya sebuah organisasi yang terbentuk mempunyai sebuah visi dan misi yang sudah direncanakan sedari awal, yang mana visi dan misi ini menjadi sebuah acuan atau tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi (Yuanita & Padmantlyo, 2022). Dalam proses pencapaian sebuah visi dan misi tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi, salah satunya perlu adanya kinerja yang baik dalam pencapaian hal tersebut. Kinerja adalah proses tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Tassabehji et al., 2019). Seiring berkembangnya zaman pasti adanya dinamika organisasi yang mana selalu berubah-ubah setiap saat. Dimana hal tersebut bisa menghambat sebuah kinerja dalam sebuah organisasi. Maka perlu adanya peningkatan dalam kinerja pengurus organisasi sehingga dapat memasifkan kinerja dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi tersebut (Alhashedi et al., 2021).

Kinerja menurut Bibi, (2019) kinerja ialah hasil kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Dalam proses itulah *output* atau hasil kerja sangat dilakukan diharapkan berjalan dengan maksimal. Dalam melakukan pengukuran kinerja perlu menggunakan beberapa indikator kinerja yang menggunakan pendapat penelitian yang di populerkan oleh Sopian et al., (2022) yaitu: kualitas yang dapat diukur dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dari apa yang dikerjakan dalam hal ini jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan pengurus organisasi. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pengurus organisasi. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (waktu, tenaga, dan pikiran) yang dimaksimalkan dengan maksud dapat menyelesaikan tugas didalam organisasi. Kemandirian merupakan tingkat seorang pengurus organisasi yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan baik (Basuki et al., 2017). Pemimpin dalam sebuah organisasi mempunyai sebuah tanggung jawab yang besar, yang mana sebagai seorang pemimpin dituntut untuk bisa mengatur dan mempengaruhi perilaku bawahannya yang mana agar bisa menjalankan tugas dengan baik sehingga tujuan dalam sebuah organisasi dapat tercapai. Dalam memimpin juga diperlukan karakter atau sebuah gaya kepemimpinan

yang mana hal tersebut mempermudah dalam mengontrol karyawan atau anggota organisasi yang berada dibawahnya. Menurut Ali dan Agustian, (2018) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan transformasional ini dipopulerkan oleh Hamsal, (2021) ialah gaya kepemimpinan transformasional mengartikulasikan visi yang realistis terhadap masa depan organisasi, cara merangsang intelektual bawahan, dan memperhatikan perbedaan yang dimiliki para bawahan didalam organisasinya.

Kepemimpinan transformasional umumnya didasarkan pada empat subdimensi yang berada seperti: pengaruh ideal atau karisma, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Tristian et al., 2021). Menurut Purwanto et al., (2019) gaya kepemimpinan yang menekankan pada proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi baik pada pimpinan maupun pengikutnya. Menurut Dewi et al., (2020) terdapat empat indikator kepemimpinan transformasional, yaitu: pemimpin yang kharismatik, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, pertimbangan individual.

Lingkungan merupakan tempat dimana seorang anggota atau individu berkembang atau beradaptasi, yang mana pengaruh lingkungan dalam sebuah organisasi sangatlah penting. Jika suatu organisasi dapat berkembang dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Shalahuddin, (2017) lingkungan organisasi adalah pola kondisi-kondisi atau faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi atau menuntun kearah kemanapun mengetahui kekuatan, kelemahan, kesempatan atau ancaman-ancaman pada kehidupan dan pengembangan organisasi yang secara relevan mempengaruhi proses atau operasi keputusan strategi. Pada kepastian lingkungan organisasi, semua parameter dapat direncanakan dan dapat terukur atau diukur secara kuantitatif termasuk penentuan tujuan, *planning*, dan *controlling*. Sedangkan pada ketidakpastian lingkungan organisasi seluruh parameter berubah-ubah dengan sangat cepat, sehingga penentuan tujuan *planning* dan control dilakukan secara kualitatif. Terdapat dua jenis ketidakpastian lingkungan organisasi yaitu ketidakpastian yang sifatnya internal dan ketidakpastian yang sifatnya eksternal (Nasrul et al., 2021).

Motivasi merupakan sebuah keinginan yang timbul secara langsung pada diri seseorang yang mana disebabkan karena terinspirasi, mendapatkan dorongan atau tersemangati untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga mendapatkan hasil yang baik. Menurut Lai et al., (2020) motivasi ialah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senggang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Indikator motivasi antara lain: tanggungjawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang.

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis ums dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

METODOLOGI

Metode penelitian ini ialah metode kuantitatif deksriptif. Menurut Sugiyono, (2017) penelitian kuantitatif adalah pendekatan-pendekatan terhadap kajian emiris untuk mengupulkan, menganalisa, dan menampilkan data dalam bentuk numerik daripada naratif. Penelitian ini menggunakan data primer. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta melalui media *google form*.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta Mulai dari pengurus angkatan 2019-2023. Sampel pada penelitian ini merupakan pengurus organisasi mahasiswa yang berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Menurut Hair et al (2010) jumlah sampel tidak bisa dianalisis faktor jika jumlahnya kurang dari 50, sampel harus berjumlah 100 atau lebih sehingga aturan umum, jumlah sampel minimal adalah setidaknya 5 kali dari jumlah variabel yang akan diteliti dan di analisis. Dalam penelitian ini jumlah variabel ada 4, 3 variabel independen dan 1 variabel dependen, dimana tiap variabel menggunakan 5 indikator kuesioner. Sehingga sampel minimal dari penelitian ini adalah total dari jumlah kuesioner yaitu 20 pertanyaan di kali 5, sehingga minimal sampel yang harus didapatkan adalah 100 orang pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Pada penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Menurut Sekaran dan Bougie, (2017) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis PLS-SEM (*Partial Least Square- Structural Equation Model*) dengan alat bantu Smart PLS 3.2. Menurut Ghozali dan Latan, (2015) dalam menganalisis PLS-SEM memiliki dua model diantaranya yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau biasa disebut sebagai *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau biasa disebut sebagai *inner model*.

Pengembangan Hipotesis

Gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pengurus organisasi

Dari hasil penelitian Salahudin et al., (2018) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi seperti penelitian Hamsal,(2021) gaya

kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang mana diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

H₁: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi organisasi

Dari hasil penelitian Alrowwad et al., (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap motivasi organisasi. Hasil penelitian Ali dan Agustian, (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

H₂: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi organisasi.

Lingkungan organisasi dengan kinerja pengurus organisasi

Dari hasil penelitian Sinambela dan Lestari, (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Maswar et al., (2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi.

Lingkungan organisasi dengan motivasi organisasi

Dari hasil penelitian Hanafi dan Zulkifli, (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan organisasi secara berpengaruh terhadap motivasi organisasi. Hasil penelitian Baribin dan Saputri, (2020) menyimpulkan bahwa Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

H₄: Lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pengurus organisasi.

Motivasi organisasi dengan kinerja pengurus organisasi

Dari hasil penelitian Millah, (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kinerja di Koperasi Mahasiswa Perguruan Tinggi di Surabaya. Hasil penelitian Anjani, (2019) menyimpulkan bahwa motivasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa.

H₅: Motivasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi

Motivasi organisasi memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pengurus organisasi

Dari hasil penelitian Dewi et al., (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja di Koperasi Mahasiswa Perguruan Tinggi di Surabaya. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Lai et al.,(2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berhasil memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

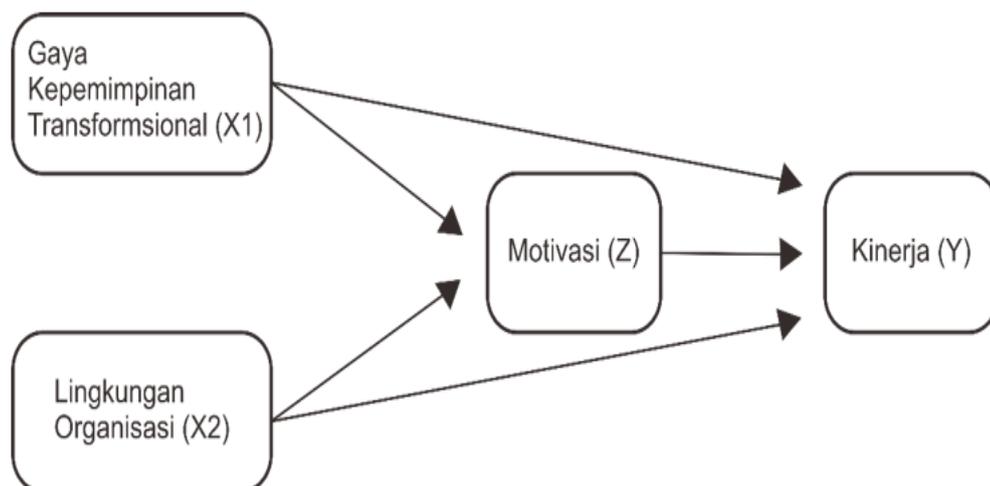
H₆ : Motivasi organisasi secara positif dan signifikan memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pengurus organisasi.

Motivasi organisasi memediasi lingkungan organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Millah, (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rocy plaza hotel Padang. Menurut Kartini, (2020) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan organisasi dan motivasi secara parsial dan bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru Muhammadiyah di wilayah Pimpinan Daerah Muhammadiyah Sukabumi.

H₇ : Motivasi organisasi secara positif dan signifikan memediasi pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi.

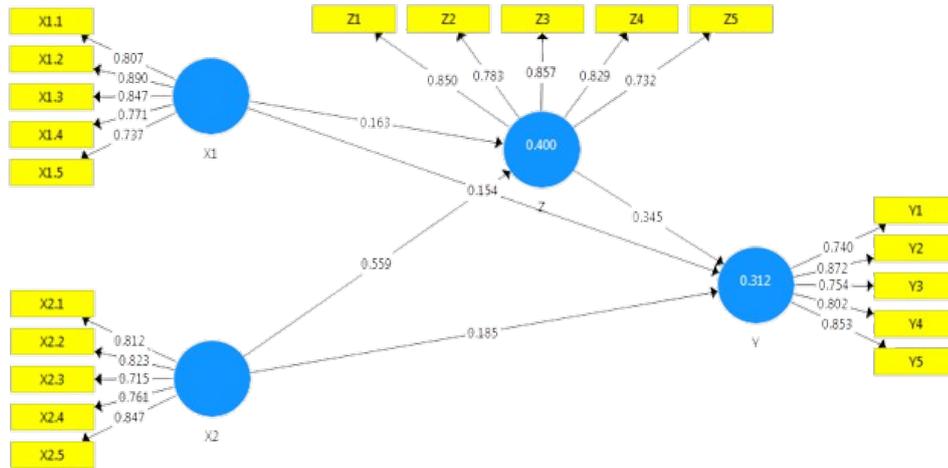
Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL



Gambar 2. Outer Model

Nilai R² untuk model ini adalah pengujian yang mana tujuan uji luar model adalah untuk memahami hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, dengan kata lain untuk memahami antara variabel laten dengan indikatornya. Algoritma PLS digunakan untuk menyesuaikan model eksternal Dimana pengujian model eksternal dilakukan dengan menggunakan validitas, reliabilitas, dan multikolinearitas.

Uji Validitas

Nilai Validitas Konvergen

Nilai validitas konvergen merupakan nilai loading faktor untuk variabel laten dengan indikatornya. Nilai yang diharapkan melebihi angka > 0,7 atau nilai limit 0,6 sering digunakan sebagai batas minimum nilai load faktor. Berikut adalah nilai external loading masing-masing indikator untuk variabel penelitian:

Tabel 1. Hasil Outer Loading

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,807			
X1.2	0,890			
X1.3	0,847			
X1.4	0,771			
X1.5	0,737			
X2.1		0,812		
X2.2		0,823		
X2.3		0,715		

X2.4	0,761	
X2.5	0,847	
Y1		0,740
Y2		0,872
Y3		0,754
Y4		0,802
Y5		0,853
Z1		0,850
Z2		0,783
Z3		0,857
Z4		0,829
Z5		0,732

Sumber: Data Analisis Primer, 2024

Diketahui dari tabel 1, maka terdapat banyak indikator variabel penelitian. Terdapat 20 indikator variabel yang memiliki *outer loading value pressure* > 0.7 dan terdapat 20 indikator variabel yang memiliki nilai *outer loading* >0.6. Namun menurut Ghozali dan Latan, (2015) *loading scale* 0,5-0,6 dianggap cukup untuk memenuhi syarat validitas konvergen. Data di atas menunjukkan bahwa tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya kurang dari 0,5, sehingga semua indikator dianggap cocok atau valid untuk kepentingan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Selain pemeriksaan nilai *outer loading*, validitas konvergen juga dapat dinilai dengan pemeriksaan nilai AVE. Nilai AVE menggambarkan sejauh mana varian atau keragaman variabel manifes dapat dimiliki oleh konstruk laten. Varians ekstraksi rata-rata dengan nilai >0,5 digunakan sebagai penentu validitas konvergen. Jadi jika <0,5, maka konvergen tidak valid.

Tabel 2. Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)	Conclusion
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,659	VALID
Lingkungan Organisasi (X2)	0,629	VALID
Kinerja (Y)	0,650	VALID

Motivasi (Z) 0,658 VALID

Sumber: Data Analisis Primer, 2024

Berdasarkan tabel 2, maka masing-masing variabel menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5 dengan X1 sebesar 0,659, nilai X2 sebesar 0,629, nilai Y sebesar 0,650, dan Z sebesar 0,658. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dengan *Discriminant Validity*.

Validitas Diskriminan

Metode lain untuk mengukur validitas kuesioner adalah diskriminan. Validitas diskriminan dapat dilihat pada *heteroit monotrait ratio* antara indikator dan konstruk. Berikut adalah nilai *heteroit monotrait ratio* untuk masing-masing indikator:

Tabel 3. Heterotrait-Monotrait Ratio

	X1	X2	Y	Z
X1				
X2	0,370			
Y	0,342	0,482		
Z	0,349	0,676	0,564	

Sumber: Analisis Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 3, maka diketahui bahwa nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* tidak ada yang berada di atas 1 sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian yang terbentuk dari keempat variabel diatas valid (Hair *et al.* 2010).

Uji Keyakinan

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama (Ghozali & Latan., 2015). Untuk reliabilitas, *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* dapat digunakan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* > 0,70. Hasil keluaran Smart PLS untuk nilai *composite reliability* dapat dilihat pada tabel ini:

Tabel 4. Composite Reliability

	Composite Reliability	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,906	Handal

Lingkungan Organisasi (X2)	0,894	Handal
Kinerja (Y)	0,902	Handal
Motivasi (Z)	0,906	Handal

Sumber: Analisis Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4, masing-masing variabel memiliki nilai *composite reliability* >0,7 dengan variabel X1 sebesar 0,906, nilai X2 sebesar 0,894, nilai Y sebesar 0,902, dan nilai Z sebesar 0,906. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Cronbach Alpha

Cronbach's alpha dimana tes ini merupakan teknik statistik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam tes reliabilitas instrument atau data psikometri. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Berikut adalah hasil nilai *Cronbach's alpha* yang akan ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Nilai Alpha Cronbach's

	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,873	HANDAL
Lingkungan Organisasi (X2)	0,854	HANDAL
Kinerja (Y)	0,866	HANDAL
Motivasi (Z)	0,870	HANDAL

Sumber: Analisis Data Primer, 2024

Dari tabel 5, maka dapat dilihat bahwa semua hasil *Cronbach's alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa *Cronbach's alpha* memenuhi syarat semua konstruk dianggap reliabel.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* >0,1 atau sama dengan nilai VIF <5. Berikut adalah nilai VIF untuk penelitian ini:

Tabel 6. Inner VIF Values

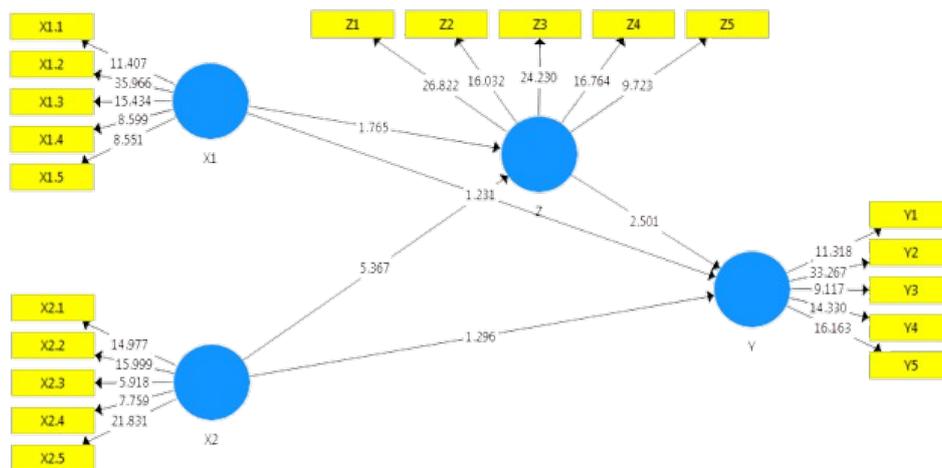
	X1	X2	Y	Z
X1			1,169	1,125

X2	1,646	1,125
Y		
Z	1,666	

Sumber: Analisis Data Primer, 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai cut-off $>0,1$ atau sama dengan nilai VIF <5 , sehingga tidak melanggar uji multikolinearitas.

Inner Model



Gambar 3. Inner Model

Inner model merupakan struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antara variabel laten atau variabel terukur tidak langsung. Model struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antar variabel laten yang didasarkan pada isi teori. Model struktural digunakan untuk menguji hubungan antara konstruksi laten. Ada berbagai tes untuk struktural model seperti: Goodness of Fit dan Uji Hipotesis.

Goodness of fit

Uji kecocokan bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data yang diperoleh dari sampel mengikuti sebaran teoritis tertentu atau tidak (Ahamad dan Ariffin, 2018). Estimasi model struktural dilakukan untuk menunjukkan hubungan antara variabel manifes dan laten dari variabel prediktor utama, mediator dan hasil dalam model kompleks. Uji kecocokan model ini terdiri dari tiga uji yaitu *R-square* (R^2), *f-kuadrat* (f^2) dan *Q-kuadrat* (Q^2).

R-Square

Nilai R^2 atau *R-square* menunjukkan penugasan variabel eksogen ke variabel endogen. Variabel eksogen adalah variabel yang variabilitasnya diasumsikan ditentukan oleh sebab-sebab di luar model. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang variasinya dapat dijelaskan oleh variabel sistem eksogen dan endogen. Semakin

tinggi R^2 nilai 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat direduksi menjadi model kuat sedang dan lemah (Ghozali dan Latan, 2015). Nilai koefisien determinasi dapat diambil dari tabel berikut:

Tabel 7. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,312	0,291
Z	0,400	0,388

Sumber: Analisis Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 7 diketahui pengaruh variabel Y sebesar 0,291, variabel Z sebesar 0,388.

F-Square

Selain menilai ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel, sebaiknya juga menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan f-square (Shrum et al., 2013). Nilai f kuadrat 0,02 kecil, 0,15 sedang, dan 0,35 besar. Nilai yang kurang dari 0,02 dapat diabaikan atau dianggap tidak berpengaruh (Sarsted dan Cristian, 2017). Berikut hasil analisis F Square:

Tabel 8. Nilai F-Square

	X1	X2	Y	Z
X1			0,029	0,039
X2			0,030	0,463
Y				
Z			0,104	

Sumber: Analisis Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 8 yang mempunyai *effect size* yang besar dengan kriteria F-Square > 0,35 tidak ada. Sehingga mereka yang memiliki efek sedang yaitu dengan nilai F-Square antara 0,15 - 0,35 adalah pengaruh X1 terhadap Z dan pengaruh X2 terhadap Z. Pengaruh dari Xq pada Y dan Z pada Y, kecil karena nilai F-Square masuk kisaran 0,02 - 0,15. Sedangkan pengaruh X2 terhadap Y diabaikan karena mempunyai nilai F-Square < 0,02.

Q-Square

Nilai Q^2 saat pengujian model struktural ditentukan oleh nilai Q^2 (kepentingan prediktif). Q^2 nilai dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik model dan parameternya menghasilkan nilai yang diamati. Q^2 nilai <0 berarti model tidak memiliki nilai prediktif.

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai *Q-squared* sebesar 0,912. Nilai tersebut menjelaskan bahwa 91,2% keragaman bahwa penelitian, sedangkan sisanya sebesar 8,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Jadi, nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model tersebut sesuai

Uji Hipotesis

Path Coefficient

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai koefisien jalur untuk pengaruh langsung dan tidak langsung khususnya untuk mediasi. Uji koefisien jalur menggunakan proses bootstrap/bootstrapping untuk menunjukkan t-statistic atau p-value (critical ratio) dan nilai sampel asli yang diperoleh dari proses tersebut. Nilai p 0,05 berarti tidak ada pengaruh langsung maupun tidak langsung. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah t-statistik sebesar 1,96 (tingkat signifikansi = 5%). Nilai pengujian hipotesis penelitian ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) - > Kinerja (Y)	0,154	0,175	0,125	1,231	0,219	Tidak Signifikan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) - > Motivasi (Z)	0,163	0,184	0,092	1,765	0,010	Tidak Signifikan
Lingkungan Organisasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,185	0,196	0,143	1,296	0,196	Tidak Signifikan
Lingkungan Organisasi (X2) -> Motivasi (Z)	0,559	0,560	0,104	5,367	0,000	Positif
Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0,345	0,336	0,138	2,501	0,013	Positif

Sumber: Data Analisis Primer, 2024

Berdasarkan hasil pengaruh langsung pada tabel 9, maka dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Uji hipotesis pertama apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pengurus organisasi. Berdasarkan tabel koefisien jalur pada pengujian bootstrapping, Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh T-statistik nilai $1,231 < 1,96$ dan P-value 0,219

- > 0,05. Dimana hipotesis tidak diterima karena ada yang negatif dan tidak signifikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pengurus organisasi.
- b. Uji hipotesis kedua apakah gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi pengurus organisasi. Berdasarkan tabel koefisien jalur pada pengujian *bootstrapping*, gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pengurus organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh T-statistik nilai $1,765 < 1,96$ dan P-value $0,078 > 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua tidak dapat diterima karena ada gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pengurus organisasi.
 - c. Uji hipotesis ketiga apakah lingkungan organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pengurus organisasi. Berdasarkan tabel koefisien jalur pada pengujian *bootstrapping*, lingkungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh T-statistik nilai $1,296 < 1,96$ dan P-value $0,196 > 0,05$. Dimana hipotesis tidak diterima karena ada yang negatif dan tidak signifikan lingkungan organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi
 - d. Uji hipotesis keempat apakah lingkungan organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi organisasi. Berdasarkan tabel jalur koefisien dalam uji *bootstrapping*, lingkungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi organisasi. Ini ditunjukkan dengan nilai T-statistic sebesar $5,367 > 1,96$ dan P-value sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis keempat diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan organisasi dengan motivasi organisasi.
 - e. Uji hipotesis kelima apakah motivasi organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan tabel jalur koefisien dalam uji *bootstrapping*, motivasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Ini ditunjukkan dengan nilai T-statistic sebesar $2,501 > 1,96$ dan P-value sebesar $0,013 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis kelima diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi organisasi dengan kinerja organisasi.

Spesific Indirect Model

Jika P-Values < 0,05 maka signifikan. Artinya variabel mediasi, memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan kata lain pengaruhnya bersifat tidak langsung. Jika P-Value > 0,05 maka tidak signifikan. Ini berarti bahwa variabel perantara tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, efeknya langsung terasa (Sudaryono, 2011). Hasil efek tidak langsung tertentu ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan transformasional (X1) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0,056	0,066	0,046	1,233	0,218	Tidak Signifikan
Lingkungan organisasi (X2) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0,193	0,187	0,084	2,301	0,022	Signifikan

Sumber: Data Analisis Primer, 2024

Berdasarkan hasil pengaruh tidak langsung pada tabel 10, maka dapat diartikan sebagai berikut:

- Hipotesis keenam menguji apakah gaya kepemimpinan transformasional memediasi motivasi organisasi pada terhadap kinerja organisasi hasil dari jalannya uji koefisien antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pengurus organisasi menunjukkan bahwa nilai spesifik langsung berpengaruh terhadap T-statistik lebih kecil dari tabel T-tabel yaitu $1,233 > 1,96$ dan nilai P-value adalah $0,218 < 0,05$. Oleh karena itu, motivasi organisasi tidak dimediasi sepenuhnya dari gaya kepemimpinan transformasional hingga kinerja pengurus organisasi.
- Hipotesis ketujuh menguji apakah lingkungan organisasi memediasi motivasi organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi. Hasil dari jalannya uji koefisien antara lingkungan organisasi dan motivasi organisasi menunjukkan bahwa nilai spesifik tidak langsung berpengaruh terhadap T-statistik lebih besar yaitu $2,301 > 196$ dan nilai P-value $0,022 < 0,05$. Oleh karena itu, lingkungan organisasi dimediasi sepenuhnya dari motivasi organisasi hingga kinerja organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pengurus organisasi

Pada dasarnya gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi berpengaruh pada kinerja dari sebuah organisasi apakah pengurus organisasi tersebut bekerja dengan baik ataupun buruk, begitu pula dengan gaya kepemimpinan transformasional yang mana gaya kepemimpinan ini mengedepankan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi, menginspirasi para anggotanya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh T-statistik nilai $1,231 < 1,96$ dan P-value $0,219 > 0,05$. Dimana hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian

Ali dan Agustian, (2018) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pengurus organisasi.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi organisasi

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memiliki karakter yang berbeda-beda dalam memimpin sebuah organisasi ataupun kelompok. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang sering dipakai oleh pemimpin dalam sebuah organisasi, dalam gaya kepemimpinan juga mempengaruhi masing-masing individu yang berada pada organisasi tersebut sehingga bisa jadi gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan memotivasi individu-individu yang berada pada organisasi tersebut.

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi pengurus organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh T-statistik nilai $1,765 < 1,96$ dan P-value $0,078 > 0,05$. Sebagaimana hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian Tristiani et al., (2021) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap motivasi.

Pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi

Pengaruh lingkungan secara tidak langsung juga mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi, yang mana apakah lingkungan yang diciptakan dalam sebuah organisasi tersebut nyaman ataupun sebaliknya. Sehingga lingkungan organisasi juga menjadi salah satu faktor dari keberhasilan kinerja dari pengurus organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh T-statistik nilai $1,296 < 1,96$ dan P-value $0,196 > 0,05$. Sebagaimana hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian Hanafi dan Zulkifli, (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pengurus organisasi.

Pengaruh lingkungan organisasi terhadap motivasi organisasi.

Lingkungan organisasi juga menjadi salah satu faktor individu-individu yang berada dalam sebuah organisasi, sehingga menjadi motivasi agar bekerja secara baik dalam sebuah organisasi tersebut.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi organisasi. Ini ditunjukkan dengan nilai T-statistic sebesar $5,367 > 1,96$ dan P-value sebesar $0,000 < 0,05$. Sebagaimana hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Baribin dan Saputri, (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh penuh terhadap motivasi organisasi.

Pengaruh motivasi organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi

Motivasi merupakan sebuah pengaruh dalam alam dasar manusia yang mana merupakan sebuah keinginan untuk mewujudkan sesuatu, yang mana apabila individu-individu dalam sebuah organisasi mempunyai motivasi untuk membuat organisasi yang lebih baik maka secara tidak langsung juga mempengaruhi kinerja sehingga melaksanakan tanggung jawab.

Motivasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Ini ditunjukkan dengan nilai T-statistic sebesar $2,501 > 1,96$ dan P-value sebesar $0,013 < 0,05$. Sebagaimana hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Millah, (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kinerja di Koperasi Mahasiswa Perguruan Tinggi di Surabaya.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang banyak dipakai oleh para pemimpin yang mana secara tidak langsung gaya kepemimpinan ini juga mempengaruhi kinerja yang mana ditimbulkan juga dari motivasi yang timbul pada individu-individu yang berada dalam organisasi tersebut.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja mediasi antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pengurus organisasi secara positif dan signifikan ditunjukkan dengan nilai spesifik langsung berpengaruh terhadap T-statistik lebih kecil dari tabel T-tabel yaitu $1,233 > 1,96$ dan nilai P-value adalah $0,218 < 0,05$. Sebagaimana hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi et al., (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi memediasi gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja.

Pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi

Lingkungan organisasi menjadi salah satu faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Lingkungan organisasi ini juga mempengaruhi kinerja, apabila lingkungan yang berada dalam suatu organisasi tersebut tercipta lingkungan yang nyaman maka kinerja karyawan juga akan meningkat, yang mana ditimbulkan juga dari motivasi yang timbul pada individu-individu yang berada dalam organisasi tersebut.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja memediasi antara lingkungan organisasi dan motivasi organisasi menunjukkan bahwa nilai spesifik tidak langsung berpengaruh terhadap T-statistik lebih besar yaitu $2,301 > 1,96$ dan nilai P-value $0,022 < 0,05$. Sebagaimana hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lai et al., (2020) bahwa motivasi kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rocy plaza hotel padang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi organisasi. Lingkungan organisasi berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi. Lingkungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi organisasi. Motivasi organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi. Motivasi organisasi memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pengurus organisasi secara parsial. Motivasi organisasi memediasi lingkungan organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi secara parsial.

Saran untuk penelitian ini adalah mengingat masih minimnya penelitian ini selanjutnya peneliti agar memperkuat teori pendukung dan menggambarkan teori gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan organisasi, kinerja organisasi, dan motivasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pimpinan organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penelitian ini sebaiknya dilakukan dengan jumlah responden yang lebih besar dengan karakteristik berbeda untuk meningkatkan generalisasi dan keragaman temuan penelitian.

Referensi

- Alhashedi, A. A. A., Bardai, B., Al-Dubai, M. M. M., & Alaghbari, M. A. (2021). Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership on organizational performance in gold industry of saudi arabia. *Business: Theory and Practice*, 22(1), 39-54. <https://doi.org/10.3846/btp.2021.12774>
- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2), 7-15.
- Alrowwad, A., Obeidat, B., Al-Khateeb, A., & Masa'deh, R. (2018). The Role of Work/Life Balance and Motivational Drivers of Employee Engagement on the Relationship between Talent Management and Organization Performance: A Developing Country Perspective. *Modern Applied Science*, 12(11), 35. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n11p35>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Baribin, D. P., & Cici Bela Saputri. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46-61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Basuki, R., Setyawan, A. A., & Wajdi, M. F. (2017). Model Pengukuran Kinerja Karyawan Berdasarkan Komitmen, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen*, 21(1), 146. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i1.153>
- Bibi, M. (2019). Impact of talent management practices on employee performance: an empirical study among healthcare employees. *SEISENSE Journal of Management*, 2(1), 22-32.

- Dewi, V. N., Isa, M., & Wajdi, F. (2020). Peran Motivasi Sebagai Mediasi Dalam Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dengan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(1), 38–59. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i1.10849>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. UNDIP Press.
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 83–91. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Kartini, H. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Southlinks Country Club Batam*. 1–12.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29>
- Millah, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nadura Guano Industri. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo*, 26, 1–32.
- Nasrul, H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 317–330. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i2.3312>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Influence of Transformational and Transactional Leadership Style toward Food Safety Management System ISO 22000:2018 Performance of Food Industry in Pati Central Java. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 180. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v7i2.1213>
- Salahudin, D. N., Lengkong, V. P. K., Tulung, J. E., & Komunikasi....., P. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 6(3), 1858–1867. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20703/20379>
- Sekaran, & Bougie. (2017). *metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Shalahuddin, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 93–112. <https://doi.org/10.31602/atd.v1i1.797>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sopian, K., Hidayati, T., & Kusumawardani, A. (2022). Effect of work-life balance on

- employee engagement in increasing employee performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* 2, 6(3), 156–162. www.ajhssr.com
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tassabehji, R., Mishra, J. L., & Dominguez-Péry, C. (2019). Knowledge sharing for innovation performance improvement in micro/SMEs: an insight from the creative sector. *Production Planning and Control*, 30(10–12), 935–950. <https://doi.org/10.1080/09537287.2019.1582101>
- Tristiani, N. K., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Koppas Srinadi Unit Toko Swalayan Rama. *Jurnal Emas*, 2, 65–73.
- Yuanita, R., & Padmantlyo, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership. *Prosiding 15th Urecol: Seri Student Paper Presentation*, 264–275.