

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA MAKO CAKE AND BAKERY DEPOK

Sada Yusuf¹, Nurdinni Tilova²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ yusufsada315@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02216@unpam.ac.id

Abstract

The research in this thesis is motivated by the phenomenon of the increasing number of companies in the food sector, especially bread. Competition is currently getting stronger and tighter, so the company must have a strong strategy to face this competition. One of the strong strategies, for example, is the improvement of the physical work environment infrastructure that supports employee productivity and the application of the right leadership style. This will increase employee productivity and produce output that is in accordance with the company's target. This study aims to examine the effect of Transformational Leadership Style and Physical Work Environment on Employee Productivity at Mako Cake and Bakery Depok, both separately and simultaneously. The method used is Saturated Sample with a population of 44, where all members of the population are used as respondents. Data were collected through observation and questionnaires, and analyzed using validity, reliability, classical assumptions, regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that Transformational Leadership Style has a significant influence on Employee Productivity ($t_{count} > t_{table}$) with a regression equation $Y = 11.025 + 0.776X_1$, and a correlation value of 0.779 which shows a strong relationship. Physical Work Environment also has a significant effect on Employee Productivity ($t_{count} > t_{table}$) with a regression equation $Y = 10.863 + 0.852X_2$ and a correlation of 0.843 which indicates a strong relationship. Simultaneously, these two variables affect Employee Performance ($F_{count} > F_{table}$) with a regression equation $Y = 8.547 + 0.284X_1 + 0.621X_2$ and a correlation value of 0.860, indicating a strong relationship, while the coefficient of determination of 86% indicates 14% is influenced by other factors. This means that if there is an increase in the transformational leadership style variable and the physical work environment, employee work productivity will also increase. The variable that has the most dominant influence on employee work productivity is the physical work environment variable by 84.3%.

Keywords: Transformational Leadership Style, Physical Work Environment, Employee Productivity

Abstrak

Penelitian dalam skripsi ini dilatar belakangi oleh fenomena semakin banyaknya perusahaan dibidang makanan khususnya roti. Persaingan saat ini semakin kuat dan ketat, sehingga pihak perusahaan harus mempunyai strategi yang kuat. Salah satu strategi yang kuat misalnya dengan adanya perbaikan infrastruktur lingkungan kerja fisik yang menunjang produktivitas kerja karyawan dan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat. Dengan demikian produktivitas karyawan akan meningkat dan menghasilkan output yang sesuai dengan target perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di

Mako Cake and Bakery Depok, baik secara terpisah maupun bersamaan. Metode yang digunakan adalah Sampel Jenuh dengan populasi 44, di mana semua anggota populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner, dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan persamaan regresi $Y = 11,025 + 0,776X_1$, serta nilai korelasi 0,779 yang menunjukkan hubungan kuat. Lingkungan Kerja Fisik juga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan persamaan regresi $Y = 10,863 + 0,852X_2$ dan korelasi 0,843 yang menandakan hubungan kuat. Secara simultan, kedua variabel ini mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan persamaan regresi $Y = 8,547 + 0,284X_1 + 0,621X_2$ dan nilai korelasi 0,860, menunjukkan hubungan kuat, sementara koefisien determinasi sebesar 86% mengindikasikan 14% dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja fisik sebesar 84,3%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan telah diakui oleh para pemimpin dan karyawan, terbukti dalam berbagai inisiatif yang diambil untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai hasil yang optimal. Produktivitas, pada dasarnya terkait erat dengan aspirasi dan kemampuan individu untuk mencapai kesuksesan yang lebih besar. Sangat penting bahwa perusahaan memberikan penekanan yang cukup besar pada produktivitas kerja, karena terjadinya peningkatan produktivitas tenaga kerja di antara karyawan tidak dapat diharapkan tanpa upaya dan keterlibatan bersama dari pihak perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu, perusahaan harus secara aktif terlibat dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas dan memastikan bahwa karyawan sama-sama terlibat dalam upaya ini. Upaya yang bertujuan untuk menumbuhkan produktivitas karyawan di Mako Cake And Bakery tampaknya terhambat oleh berbagai kendala yang membuatnya sangat menantang untuk mencapai tujuan menyeluruh organisasi. Salah satu kendala tersebut adalah masalah karyawan yang sering datang terlambat, dan juga individu sering meninggalkan toko selama jam kerja yang ditentukan karena alasan pribadi. Selain itu, kurangnya perhatian dan komunikasi dari manajemen semakin

memperburuk situasi. Akibatnya, produktivitas karyawan berada pada lintasan menurun, terutama karena tidak adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik. Hal ini mengakibatkan karyawan berjuang untuk menyelesaikan tugas mereka secara efisien dan efektif, sehingga gagal meningkatkan produktivitas mereka secara keseluruhan. Mengingat keadaan ini, menerapkan gaya kepemimpinan transformasional muncul sebagai solusi ideal untuk perusahaan khusus ini. Dengan mengadopsi pendekatan ini, karyawan akan merasa diakui dan dihargai oleh pemimpin mereka, yang kemudian mengarah pada peningkatan yang signifikan dalam produktivitas kerja mereka. Mengingat pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan produktivitas karyawan, menjadi semakin jelas bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki potensi besar dalam mengurangi tantangan yang dihadapi oleh Mako Cake And Bakery. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memprioritaskan penerapan gaya kepemimpinan ini untuk mengatasi hambatan yang menghambat produktivitas karyawan.

Berdasarkan tabel di atas, hasil pra survei yang dilakukan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional di Mako Cake and Bakery Depok dengan 4 butir pernyataan dengan pilihan jawaban Ya atau Tidak menunjukkan hasil yang kurang baik dimana presentase responden menjawab Ya

berada di interval 1 – 49% atau mendekati tidak sesuai.

Tabel 1. 1
 Data Pra-Survey Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Mako
 Cake and Bakery Depok

No	Indikator	Hasil pra-survei	
		Ya	Tidak
1	Pemimpin memiliki kharisma atau daya tarik sebagai pemimpin sehingga para karyawan tertarik untuk mengikuti visi misi dan mempromosikan program kerja pemimpin tersebut.	7	13
2	Motivasi Inspirasional	Ya	Tidak
	Karyawan merasa termotivasi dalam bekerja karena pimpinan memberikan <i>reward</i> dan pujian bagi karyawan yang berprestasi.	6	14
3	Perhatian Individual	Ya	Tidak
	Pemimpin bisa melakukan pendekatan secara pribadi kepada para karyawan selayaknya teman atau kerabat yang dimana ini akan membuat karyawan merasa lebih dekat dengan pemimpin dan nyaman dalam bekerja.	10	10
4	Stimulasi Intelektual	Ya	Tidak
	Pemimpin selalu memberikan gambaran kepada karyawan tentang bagaimana menyelesaikan masalah yang sedang atau akan dihadapi perusahaan pada waktu yang akan datang.	7	13
	Total	30	50
	Rata-Rata	7,5	12,5
	Persentase	37,5%	62,5%

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Tabel 1. 2
 Data Pendukung Lingkungan Kerja Fisik Pada Mako Cake and Bakery

No	Indikator	Optimal	Tidak Optimal
1	Penerangan	11	9
2	Suhu Udara	6	14
3	Suara Bising	9	11
4	Penggunaan warna	8	12
5	Ruang Gerak	5	15
	Total	39	61
	Rata-Rata	7,8	12,2
	Presentase	39%	61%

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil pra survei yang dilakukan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional di Mako Cake and Bakery Depok dengan 4 butir pernyataan dengan pilihan jawaban Ya atau Tidak menunjukkan hasil yang kurang baik dimana presentase responden menjawab Ya berada di interval 1 – 49% atau mendekati tidak sesuai.

Pada Tabel 1.2 di atas menunjukkan hasil data pra-survery dari 20 orang karyawan Mako Cake and Bakery bagian produksi dimana hasilnya menurut penilaian karyawan, lingkungan kerja fisik masih belum optimal. Kondisi tersebut dapat dimungkinkan akan terjadinya penudatarrunan produktivitas kerja karyawan. Pertanyaan yang diberikan merupakan jenis pertanyaan dengan pilihan “Optimal” dan “Tidak Optimal” sebagai jawaban pada tiap-tiap indikator Lingkungan Kerja Fisik yang dipertanyakan.

Tabel 1. 3

Jumlah Produktivitas Karyawan Mako Cake and Bakery Depok

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Produksi	Jumlah Produksi (perorang)	Target Produksi (perorang)	Pencapaian (%)
2021	41	1.429.670	34.870	41.000	85,1%
2022	42	1.797.390	42.795	46.500	92%
2023	44	1.645.864	37.406	48.200	77,6%

Sumber : Mako Cake and Bakery Depok

Dari Tabel 1.3 diatas, dapat dilihat pencapaian produktivitas karyawan untuk tahun 2021 hanya mencapai persentase sebesar 85,1% dan untuk tahun 2022 mengalami peningkatan yang mampu mencapai 92%, sedangkan tahun 2023 mengalami penurunan hanya mampu mencapai 77,6%. Total dari tiga tahun tersebut tidak ada yang mampu mencapai 100% dimana hal ini mengakibatkan keuntungan perusahaan tidak maksimal, sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian produktivitas karyawan dari segi kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif belum maksimal.

Beberapa pemimpin juga kurang memberikan motivasi kepada para bawahan untuk dapat bekerja maksimal. Hal ini dikarenakan rendahnya tingkat kesadaran dari para pemimpin bahwa keberadaan mereka merupakan kunci pokok terlaksananya suatu kegiatan organisasi. Selanjutnya keadaan lingkungan organisasi Mako Cake and Bakery keadaan lingkungan yang terjadi masih kurang mendukung untuk mencapai suatu hasil kinerja yang maksimal. Keadaan ini terlihat dimana pada saat jam kerja berlangsung sering terjadi kebisingan-kebisingan yang tidak berarti yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai, ruang gerak karyawan dalam bekerja yang kurang luas dalam melakukan aktivitasnya, kebersihan ruang kerja dalam organisasi masih belum terjaga dengan baik, dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan yang masih rendah. Hubungan kerja ini berupa komunikasi antara atasan dan bawahan dalam mencari informasi tentang aktivitas-aktivitas dan keputusan-keputusan meliputi laporan pelaksanaan produktivitas, usulan anggaran, saran-saran yang menyangkut pelaksanaan tugas, pendapat-pendapat serta keluhan-keluhan dalam pelaksanaan tugas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Menurut (Hasibuan 2020) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Menurut (Kristina and Widyaningrum 2019) manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu

Berdasarkan definisi-definisi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses atau serangkaian aktivitas dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Menurut Nurhayati (2018:6), “sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Hasibuan (2020:10) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Sedangkan menurut Kaehler & Grundeil dalam Hasmin dan Jumiatiy (2021:1) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada

porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar tujuan individu, organisasi dan masyarakat yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Dengan manajemen yang baik maka tujuan individu, organisasi, dan masyarakat akan dengan mudah dapat terwujud.

Menurut Mawarni (2019) menyatakan bahwa pengertian produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasinya kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai dengan target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar

bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Menurut Sutrisno (2016:218) "Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok". Menurut Fahmi (2016:122), "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan".

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya naik sebagai perorangan maupun kelompok.

Sedangkan menurut Rahmawati et al., (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya air conditioner (AC). Lingkungan kerja dapat juga diartikan sebagai lingkungan sosial yang terdapat keharmonisan, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri, tidak ada saling menjatuhkan, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan karena akan meningkatkan semangat kerja (M. Busro, 2018).

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019:361). Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar datang yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Penelitian ini menggunakan alat analisis melalui program SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 22.0. Uji validitas dapat dilihat dari nilai Thitung pada data yang telah diolah dengan SPSS, dimana nilai rhitung harus lebih besar dari tabel. Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5% , artinya tingkat kepercayaan pengujiannya adalah 95%.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback dalam Sugiyono (2019:362) menyatakan bahwa Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan.

Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dikatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau penelitian sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Dalam mengukur reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science).

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual normalitas terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi. Jadi uji normalitas bukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (Widarjono dalam Duli, 2019:120).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan homokedastisitas. Dan jika varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, maka disebut heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t-1$). Secara sederhana analisis regresi hendak melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh

ada korelasi antara observasi sebelumnya (Widarjono dalam Duli, 2019:126).

c. Analisis Regresi Linier

Uji regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain (Grenner & Martelli, 2018:145).

d. Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi adalah bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen). Korelasi berkaitan dengan interkorelasi variabel-variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen. Jadi koefisien korelasi merupakan suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain (Irianto dalam Duli, 2019:162)

e. Koefisien Determinasi

Uji determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

f. Uji Hipotesis

Uji t (uji parsial) adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial dan apakah berpengaruh signifikan atau tidak

Uji F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat

(dependen) secara bersama-sama, serta signifikannya

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9

Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Atasan Saya memberi gambaran yang menarik tentang masa depan	0,694	0,297	Valid
Atasan Saya paham tentang arah kemana organisasi akan berkembang di masa yang akan datang	0,740	0,297	Valid
Atasan Saya selalu mencari peluang baru untuk perusahaan	0,795	0,297	Valid
Atasan Saya memberikan motivasi kepada Saya agar melakukan pekerjaan dengan baik	0,646	0,297	Valid
Atasan Saya menumbuhkan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan	0,715	0,297	Valid
Atasan Saya memberikan keyakinan kepada Saya bahwa target perusahaan akan tercapai	0,720	0,297	Valid
Atasan Saya bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang Saya alami	0,653	0,297	Valid
Atasan Saya memperlakukan Saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja	0,719	0,297	Valid
Atasan Saya menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang	0,803	0,297	Valid
Atasan mendorong Saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional atau logis	0,772	0,297	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 22, 2024

Semua pernyataan dalam indikator variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dinyatakan valid, sehingga semua pernyataan dapat digunakan pada model pengujian secara keseluruhan berdasarkan hasil uji validitas tersebut karena nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel 0,297..

Tabel 4. 10

Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	0,732	0,297	Valid
Pencahayaannya di tempat kerja membantu Saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,648	0,297	Valid
Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi tubuh Saya	0,779	0,297	Valid
Pentilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik	0,654	0,297	Valid
Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja	0,535	0,297	Valid
Tempat kerja Saya jauh dari kebisingan	0,542	0,297	Valid
Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan Saya saat bekerja	0,749	0,297	Valid
Cat dinding pada ruang kerja masih sangat layak	0,744	0,297	Valid
Tata letak peralatan kerja seperti meja, mesin, oven dll tersusun rapih di ruang kerja	0,781	0,297	Valid
Luas ruang kerja memudahkan Saya menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	0,565	0,297	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 22, 2024

Semua pernyataan dalam indikator variabel Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan valid, sehingga semua pernyataan dapat digunakan pada model pengujian secara keseluruhan berdasarkan hasil uji validitas tersebut karena nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel 0,297.

Tabel 4. 11

Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kualitas hasil kerja Saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	0,665	0,297	Valid
Kuantitas hasil kerja Saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	0,760	0,297	Valid
Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dalam perusahaan	0,819	0,297	Valid
Selalu berusaha meningkatkan untuk hasil kerja	0,820	0,297	Valid
Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cekatan dalam bidang pekerjaan masing-masing	0,818	0,297	Valid
Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan	0,692	0,297	Valid
Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri	0,792	0,297	Valid
Perusahaan memotivasi Saya untuk bekerja sebaik-baiknya	0,772	0,297	Valid
Saya didorong untuk bertindak produktif dan efisien	0,800	0,297	Valid
Saya menggunakan waktu selama bekerja secara efektif dan efisien	0,779	0,297	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Versi 22, 2024

Semua pernyataan dalam indikator variabel Produktivitas Kerja dinyatakan valid, sehingga semua pernyataan dapat digunakan pada model pengujian secara keseluruhan berdasarkan hasil uji validitas tersebut karena nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel 0,297.

b. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	0.898	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.858	0.600	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.919	0.600	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS Versi 22, 2024

Menurut tabel di atas, hasil uji reliabilitas untuk semua variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Produktivitas Kerja (Y), adalah reliabel. Sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

c. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai residual distribusi normal, karena nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,050, sehingga uji asumsi dapat dilanjutkan

Tabel 4. 13

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.99915297
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.064
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah SPSS Versi 22, 2024

d. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 14

Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.547	2.574		3.320	.002		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.284	.134	.285	2.116	.040	.352	2.843
	Lingkungan Kerja Fisik	.621	.136	.614	4.563	.000	.352	2.843

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah SPSS Versi 22, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,352 dimana nilai tersebut < 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 2,843 dimana nilai tersebut < 10. Dengan begitu dapat disimpulkan model regresi ini dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas

e. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16

Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.860 ^a	.739	.726	4.096	1.616

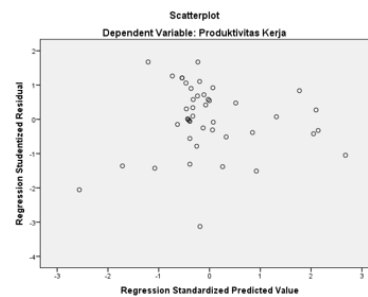
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah SPSS Versi 22, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,616 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460

f. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 2 Grafik Scatterplot

Sumber : Data diolah SPSS Versi 22, 2024

Tidak ada heteroskedastisitas di grafik ini karena titik-titik tersebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y

g. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 17

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.547	2.574		3.320	.002
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.284	.134	.285	2.116	.040
	Lingkungan Kerja Fisik	.621	.136	.614	4.563	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Nilai konstanta 0,284 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satuan

variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional akan mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 0,284.

Nilai konstanta 0,621 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satuan variabel Lingkungan Kerja Fisik akan mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 0,621..

h. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 18
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan Transformasional	Produktivitas
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	44	44
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	44	44

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,779 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki hubungan tingkat yang kuat.

Tabel 4. 19
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Produktivitas
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.843**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	44	44
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	44	44

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,843 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki hubungan tingkat yang sangat kuat.

Tabel 4. 20
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.860 ^a	.739	.726	4.096	.739	58.073	2	41	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformasional
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,860 dimana nilai tersebut berada pada

interval 0,800-1,000 artinya variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Produktivitas Kerja

i. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 yang menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,779, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 77,90%, dan sisanya sebesar (100-77,90%) = 22,10% ditentukan oleh faktor lain

Tabel 4. 21
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.597	4.969

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 4. 22
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.704	4.262

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah SPSS Versi 22, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas yang menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,843, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 84,30%, dan sisanya sebesar (100-84,30%) = 15,70% ditentukan oleh faktor lain.

Tabel 4. 23
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.726	4.096

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformasional
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah SPSS Versi 22, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,860 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja

Fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 86% sedangkan sisanya sebesar $(100-86\%) = 14\%$ dipengaruhi faktor lain

j. Uji Hipotesis

Berdasarkan pada hasil tabel 4.24 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 8,047 > 2,019 dan nilai p value < Sig. 0,05 atau 0,00 < 0,05, maka signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4. 24
 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,025	3,953		3,611	,001
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,776	,096	,779	8,047	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data ditolah SPSS versi 22, 2024

Tabel 4. 25
 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,683	2,464		4,335	,000
Lingkungan Kerja Fisik	,852	,084	,843	10,155	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data ditolah SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan pada hasil tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 10,155 > 2,019 dan nilai p value < Sig. 0,05 atau 0,00 < 0,05, maka Ho ditolak dan H2 diterima. Artinya Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4. 26
 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1948,178	2	974,089	58,073	,000 ^b
	Residual	687,709	41	16,773		
	Total	2635,886	43			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan pada tabel ANOVA di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau 58,073 > 3,23, dan nilai p value < Sig.0,05 atau 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS Versi 22 mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial. Ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 8,047 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,019. Selain itu, nilai p (p value) yang diperoleh adalah 0,00, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, H0 yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Produktivitas dapat ditolak, sedangkan H1 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- b. Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial. Ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 10,155 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,019. Selain itu, nilai p (p value) yang diperoleh adalah 0,00, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, H0 yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas dapat ditolak, sedangkan H2 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- c. Secara simultan, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki dampak positif terhadap Produktivitas Kerja (Y). Ini terlihat dari nilai F hitung yang sebesar 58,073, melebihi nilai F tabel sebesar 3,23. Nilai p (p value) yang diperoleh juga lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, yaitu 0,000. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) yang menyatakan tidak ada pengaruh simultan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja dapat ditolak,

sedangkan hipotesis alternatif (H3) yang menyatakan adanya pengaruh simultan diterima. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator) (Vol. 3). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- [3] Cooper, D., & Schindler, P. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- [5] Elbandiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Purwokerto: CV IRDH.
- [6] Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [7] Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [10] Hasmin, & Nurung, J. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumatera Barat: Mitra Cendekia Media.
- [11] Julyanthry, Siagian, V., Asmeati, Hasibuan, A., Simanullang, R., Pandarangga, A. P., . . . Syukriah M, E. A. (2020). Manajemen Produksi dan Operasi.
- [12] Kristiyana, N., & WIdyaningrum, W. (2019). MANSKILL Managerial Skill. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- [13] Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [14] P. Robbins, S., & Coulter, M. (2018). Management 14th Edition. Canada: Pearson.
- [15] Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- [16] Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- [17] Sofyandi, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [18] Sudjana, N. (2015). Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [19] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.
- [20] Sumual, T. E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV RA De Rozarie.
- [21] Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- [22] Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [23] Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- [24] Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- [25] Tohardi, A. (2017). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- [26] Darmawan, D., Sinambela, E. A., Hariani, M., & Irfan, M. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen, 4(1), 58-70.
- [27] Jufrizen, J., & Lubis, A. S. (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.