

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI, DIMEDIASI MOTIVASI KERJA

Solikhin¹, Tri Purwani², Yoseph Erbito³, Sri Marwati⁴

Akademi Manajemen Bumi Sebalobengkayang^{1,2,3}

SMAN 1 Sungai Betung⁴

riosolikin704@gmail.com³

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the transformational leadership and physical work environment on employee performance with work motivation as a Mediating Variable at Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan yang ada di Kab. Bantul This research design is quantitative research with a population of 122 employees and a sample of 122 respondents. The data collection method in this research uses the questionnaire method. Data analysis used in this research uses a Structural Equation Model (SEM) approach based on Partial Least Square (PLS). The results of this research show that the Transformational leadership has a positive influence on performance, transformational leadership has a positive influence on work motivation, the physical work environment does not affect performance, the physical work environment has a positive influence on work motivation, work motivation has a positive influence on performance, there is a positive relationship between transformational leadership and performance mediated by work motivation, there is a positive relationship between the physical work environment and performance, mediated by work motivation.

Keywords: transformational leadership, physical work environment, employee performance, work motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan yang ada di Kab. Bantul. Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi 122 karyawan dan sampel 122 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja, ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dan kinerja, yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan, motivasi kerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berubah menjadi perhatian pemimpin untuk menentukan kebijakan dalam mengikuti perubahan. Seorang pemimpin harus mampu membawa organisasinya ke arah yang lebih baik, dengan membentuk perilaku, dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi (Joshi & Joshi, 2009). Selain itu pengarahan serta bimbingan yang efektif untuk mencapai peningkatan kinerja yang lebih

baik sangat dibutuhkan, karena pemimpin mengemban dan bertanggung jawab penuh atas semua tugas kerja dalam lingkungan kerja maupun organisasi (Robert & Brown, 2004).

Menurut (Adamy, 2016) kinerja adalah keadaan mental yang dialami individu selama proses menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan keterampilan nyata. kinerja merupakan alat yang dapat digunakan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dimana mereka bekerja dengan memiliki berwenang serta tanggung jawabnya. Kinerja pegawai (*job performance*) adalah kemampuan seseorang untuk berprestasi baik secara kualitas maupun kuantitas dalam proses penyelesaian suatu tugas, yang diukur dari sikap, ketepatan waktu, dan keterampilan interpersonal (Nuryasin dkk., 2016). Keberhasilan dalam menghasilkan kinerja yang diharapkan, dan ditetapkan dalam organisasi, harus memiliki

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja jika dilihat dari bahasa latinnya adalah *performance* yang artinya prestasi, sehingga kinerja merupakan prestasi kerja seorang pegawai (Rizaldi, 2019). Untuk lebih mendalami apa yang dimaksud dengan kinerja, berikut peneliti mengutip arti dari beberapa para ahli. (Setyorini dkk., 2013) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang, pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hidayat, 2021). Menurut (Supardi & Aulia Anshari, 2022) *job performance* adalah hasil pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja ke efektifan kinerja lainnya. Kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil didalam organisasi (Rizaldi, 2019). Para ahli menyatakan bahwa kinerja merupakan akumulasi tiga elemen yang saling berkaitan, yakni ketrampilan, upaya dan sifat eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa oleh seorang pegawai ditempat kerja seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan teknis (Crystallography, 2016). Sedangkan manajemen kinerja sendiri merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut (Damayanti, 2017).

Pengertian Penilaian Kinerja

Pengertian penilaian kinerja yaitu “kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku kinerja pegawai serta menetapkan kebijakan selanjutnya”. Menurut (Rahim dkk., 2018) *“Performancce appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task perfomance.”* Artinya penilaian kinerja adalah sistem yang resmi dari tinjauan dan penilaian pelaksanaan tugas individu atau tim. Dessller menambahkan *“perfomance appraise means evaluating an employee’s current and or past perfimance relative ti his ir her performance standards”*(Damayanti, 2017).

Menurut (Rahim dkk., 2018), secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja personel.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai (Khaeruman, 2021). Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien(Adhyasa, 2020). Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi(Maharani, 2020). (Kristanti, 2017) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi- fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktorfaktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

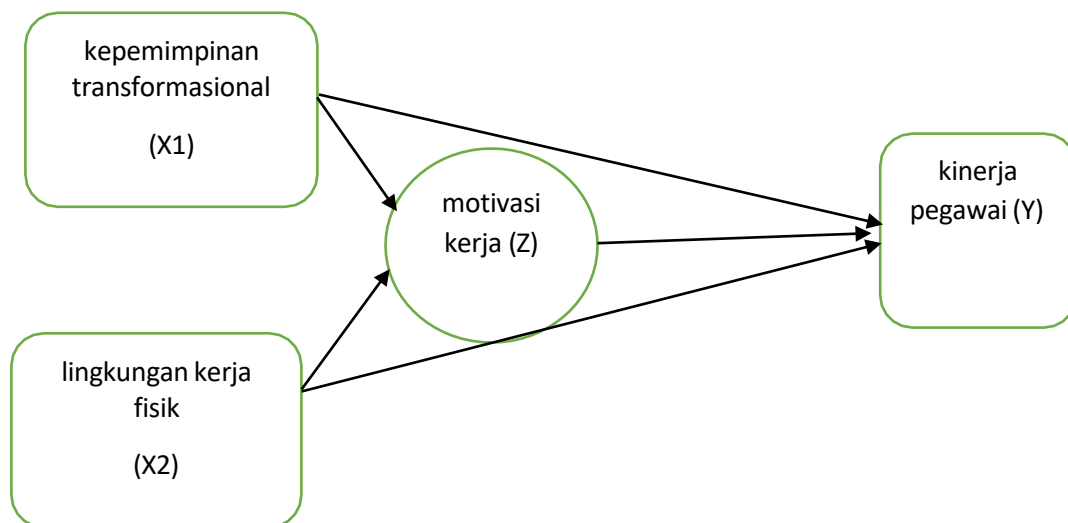
Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain, yang berada di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya(Lilyana dkk., 2021).

Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitute*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Menurut (Agnia Nada Insani, 2020)“Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Pendapat lain juga dikemukakan oleh (Nuryasin dkk., 2016) bahwa pengertian “Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.

Pendapat lain juga dikemukakan (Sudarso dkk., 2020), “*Motivation is defined as all internal and eksternal driving proces that makes the individual to perform an activity, what determines the limits and forms activity and which give it its activities oriented towards achieving certain goals*”. Kata kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif yang merupakan asal dari kata motivasi. (Hidayat, 2021).

Kerangka Berfikir



METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga desain penelitian. Metode penelitian kuantitatif, sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Ibrahim dkk., 2018) yaitu: untuk meneliti

pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini peneliti mengambil lokasi di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan yang ada di Kab. Bantul. di pilihnya instansi ini sebagai tempat penelitian karena dianggap menarik untuk diteliti karena , sesuai dengan judul peneliti masih banyak yang belum memaksimalkan lingkungan kerja fisik yang ada di Dinas Koperasi Usaha Keil Dan Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan.

(Ibrahim dkk., 2018) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. penelitian yang baik, populasi yang dipilih mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang akan diteliti. Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah pegawai yang berada pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan yang berjumlah 122 orang.

Analisis statistik deskriptif Statistik deskriptif merupakan aktivitas penghimpunan, penataan, peringkasan dan penyajian data dengan harapan agar data lebih bermakna, mudah dipahami oleh pengguna data. Statistik deskriptif hanya sebatas memberikan deskriptif atau gambaran umum tentang karakteristik objek yang diteliti tanpa maksud untuk melakukan regeneralisasi sampel terhadap populasi. Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan atau memberikan gambaran mengenai karakteristik dari serangkaian data tanpa mengambil kesimpulan umum Analisis ini digunakan untuk mengukur jawaban responden dari skala likert serta penjelasannya sebagai berikut (Ghozali & Latan, 2015) :

Analisis Jalur

Tujuan pengujian structural equation modelling atau inner model Pada tahap ini memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel yang diukur menggunakan uji t dari PLS tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Analisis Karakteristik Responden

Data penelitian ini diperoleh dari Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan. Populasi yang digunakan merupakan seluruh pegawai Dinas Koperasi usaha kecil dan menengah, perindustrian dan perdagangan yang berjumlah 122 pegawai dan semua digunakan untuk subyek penelitian ini. Karakteristik responden yaitu meliputi nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan. Berikut ini data karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	74	60,6%
Perempuan	48	39,4%
Total	122	100%

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel di atas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah pegawai laki-laki sebanyak 74 responden (60,6%), sedangkan untuk pegawai perempuan sebanyak 48 responden (39,4%).

Usia	Jumlah	presentase
18 – 25 Tahun	9	7.3%
26 – 32 Tahun	33	27%
33 – 40 Tahun	37	30.3%
> 40 Tahun	43	35.4%
Total	122	100%

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa 7.3 responden berusia 18-25 tahun, 27% berusia 26-32 tahun, 30.3% berusia 33-40 tahun, dan 35.4% berusia > 40 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
---------------------	--------	------------

SMA/SMK/Sederajat	30	25 %
D3	15	12%
S1	62	51 %
S2	15	12%
Total	122	100 %

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan pada tabel data di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir berdominasi pada pendidikan SMA/SMK/Sederajat yaitu sebanyak 33 orang (25%), disusul dengan pendidikan Strata 1 (S-1) sebanyak 62 orang (51%), pendidikan D3 sebanyak 15 orang (12%) dan pendidikan S2 sebanyak 15 orang (12%).

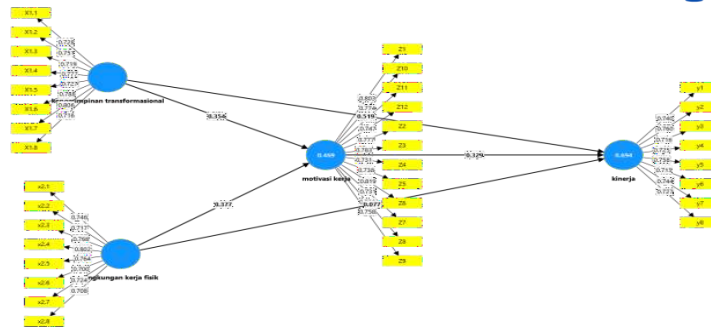
Tabel 3. Outer Loading

indikator	kepemimpinan transformasional	kinerja	lingkungan kerja fisik	motivasi kerja
X1.1	0,728			
X1.2	0,751			
X1.3	0,719			
X1.4	0,777			
X1.5	0,727			
X1.6	0,788			
X1.7	0,806			
X1.8	0,716			
Z1				0,803
Z10				0,774
Z11				0,747
Z12				0,747
Z2				0,777
Z3				0,783
Z4				0,731
Z5				0,738

Z6				0,819
Z7				0,731
Z8				0,728
Z9				0,758
x2.1			0,746	
x2.2			0,717	
x2.3			0,766	
x2.4			0,802	
x2.5			0,764	
x2.6			0,700	
x2.7			0,724	
x2.8			0,708	
y1		0,740		
y2		0,760		
y3		0,716		
y4		0,725		
y5		0,758		
y6		0,715		
y7		0,744		
y8		0,727		

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil analisis pada 122 responden yang dilakukan memperoleh nilai loading factor >0.50 . sehingga dapat dinyatakan semua indikator dapat digunakan sebagai item pernyataan adalah valid.

**Gambar 3.** Measurement Model

Gambar di atas menunjukkan hasil bahwa loading factor pada setiap item pernyataan yang digunakan sebagai indikator seluruhnya memiliki nilai lebih besar dari 0.50. Hal tersebut menunjukkan item pernyataan variabel dari semua indikator penelitian ini valid.

Tabel 4. Cronbach's alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
kepemimpinan transformasional	0,890	0,893	0,912	0,565
Kinerja	0,879	0,880	0,904	0,542
lingkungan kerja fisik	0,883	0,885	0,907	0,550
motivasi kerja	0,934	0,939	0,943	0,581

Sumber: Data primer diolah 2024.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability pada semua variabel penelitian memiliki nilai ≥ 0.70 . Dapat disimpulkan bahwa semua variable penelitian yang digunakan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi dan dapat diterima (reliabel).

Tabel. 5 Nilai R-Square (R^2)

Indikator	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0,694	0,687
motivasi kerja	0,469	0,460

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil bahwa variabel Kinerja (Y) dan Motivasi Kerja (Z), menunjukkan hasil yang menyatakan variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 69,4%, sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Koefisien determinasi pada variabel Motivasi Kerja (Z) menunjukkan bahwa dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 46,9% dan sisanya 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam model penelitian ini, variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan Lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang kuat/besar dalam menjelaskan Kinerja (Y) dan Motivasi Kerja (Z).

Tabel. 6 Path Coefficienti – Direct Effect

Indikator	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
kepemimpinan transformasional -> kinerja	0,519	0,523	0,084	6,202	0,000
kepemimpinan transformasional -> motivasi kerja	0,354	0,355	0,109	3,253	0,001
lingkungan kerja fisik -> kinerja	0,077	0,077	0,097	0,787	0,431
lingkungan kerja fisik -> motivasi kerja	0,377	0,378	0,105	3,581	0,000
motivasi kerja -> kinerja	0,329	0,326	0,078	4,192	0,000

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel. 7 Spesific Indirect Effect

Indikator	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
kepemimpinan transformasional -> motivasi kerja -> kinerja	0,116	0,115	0,044	2,625	0,009
lingkungan kerja fisik -> motivasi kerja -> kinerja	0,124	0,125	0,050	2,487	0,013

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat t- Statistics dan P- Value. Hipotesis penelitian dapat diterima apabila Path Coefficient memiliki nilai P Value <0.05 dan nilai t-Statistics ≥ 1.96 atau dibulatkan menjadi 2 (Haryono, 2019).

1. Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Dari hasil uji hipotesis dengan P-Value sebesar 0.000 (<0.05) dan nilai t-Statistics 6.202 (>1.96) menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja.. Semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan Hal tersebut dapat diartikan bahwa ada Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja para karyawan Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Mubarak & Darmanto, 2015) serta Subhi dan (Smith & Tucker, 1982) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja Pengujian hipotesis kedua dengan nilai P-Value sebesar 0.001 (<0.05) dan nilai t-Statistics 3.253 (>1.96) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional pada Dinas Koperasi usaha kecil dan menengah, perindustrian dan perdagangan memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja pegawai.

3. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Pengujian hipotesis ketiga dengan

P-Value sebesar 0.431 (<0.05) dan nilai t-Statistics 0.787 (<1.96) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik 1 memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa ada lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi kinerja para pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan. Hal ini sesuai dengan penelitian Eka, dkk. (2016), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja

Pengujian hipotesis keempat dengan nilai P-Value sebesar 0.000 (<0.05) dan nilai t-Statistics 3.581 (>1.96). menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki Pengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Eka, dkk. (2016), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

5. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Pengujian pada hipotesis kelima dengan nilai nilai P-Value sebesar 0.000 (<0.05) dan nilai t-Statistics 4.192 (>1.96) menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan Kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki Pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan Hasil penelitian (Bagus & Satrya, 2019) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. motivasi merupakan suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu(Agnia Nada Insani, 2020)

6. Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

Pengujian pada hipotesis keenam P-Value sebesar 0.009 (<0.05) dan nilai t- nilai t- Statistics 2.248 (>1.96) menunjukkan terdapat hubungan positifantara Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

7. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja, dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

Pengujian hipotesis terakhir yaitu hipotesis ketujuh menunjukkan nilai P-Value sebesar

0.013 (<0.05) dan nilai t-Statistics 2.063 (>1.96). yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja, dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Terciptanya kinerja dari pegawai tidak terlepas dari adanya dukungan dari motivasi kerja.

SIMPULAN

Semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa ada Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja para karyawan Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional pada Dinas Koperasi usaha kecil dan menengah, perindustrian dan perdagangan memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja pegawai. menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa ada lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi kinerja para pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan. menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki Pengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki Pengaruh positif terhadap kinerja. menunjukkan terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja, dengan dimediasi oleh motivasi kerja. lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja, dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Terciptanya kinerja dari pegawai tidak terlepas dari adanya dukungan dari motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoff International*, 106(12), 16–21.
- Adhyasa, B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–18.

- Agnia Nada Insani. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. *Prosiding Manajemen, Universitas Islam Bandung*, 1127–1133.
- Bagus, I. G., & Satrya, H. (2019). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN KONTRAK Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pesatnya persaingan bisnis dewasa ini menyebabkan banyak perusahaan sadar akan pentingnya sumber daya manusia (SDM) m. 8(6), 3700–3729.*
- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, better, best. *Organizational Dynamics*, 13(3), 26–40. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(85\)90028-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(85)90028-2)
- Cahyono, U. T., Maarif, M. S., & Suharjono. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68–76.
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Crystallography, X. D. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 1–23.
- Damayanti, S. dan R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–85. file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Deddy, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(01), 171–185. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17274>
- Dwi, U., Azhari, A., Umar, F., Sakawati, H., Akib, H., & Aslinda, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah SULSELBAR dapat tercapai . Sebagai modal utama untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan setiap perusahaan bukan hanya mencari karyawan yang terampil dan ca. 1(2), 111–116.*
- Fenetruma, Z. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1019–1033. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.769>
- Ghozali, I. (2018). Processing Data penelitian Menggunakan SPSS. *E-Book*, 1, 154.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hartini. et al. (2021). Perilaku Organisasi. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Nomor 9).

- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Humprey. (2012). *THESIS - Humprey*. September.
- Ibrahim, A., Alang, asrul haq, Madi, & Baharuddin. (2018). metodologi penelitian. In 2018.
- Joshi, D., & Joshi, M. (2009). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>
- Lilyana, B., Yusa, V. De, & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Rudant Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(1), 163–170. <https://doi.org/10.24967/jmms.v5i3.1296>.
- Longshore, J. M., & Bass, B. M. (1987). Leadership and Performance beyond Expectations. *The Academy of Management Review*, 12(4), 756. <https://doi.org/10.2307/258081>