MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TJIWI KIMIA SIDOARJO

Ela Anggreini[1], Kasnowo[2], Rini Armin[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Mojokerto, Indonesia
Email: elanggreini1010@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of transformational leadership and work ethic on productivity, with work motivation serving as an intervening variable, at PT. Tjiwi Kimia Sidoarjo. This research employs a quantitative method with a descriptive approach. The study population consists of 200 employees from the Converting Department of PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia. Simple random sampling was used as the sampling technique. Based on the analysis results, the study concludes the following: 1) Transformational leadership has a significant effect on employee productivity (β = -0.141; T = 1.651; p = 0.009). 2) Work ethic has a positive and significant effect on employee productivity (β = 0.985; T = 6.452; p = 0.000). 3) Transformational leadership has a significant effect on work motivation (β = 0.063; T = 1.520; p = 0.029). 4) Work ethic has a positive and significant effect on work motivation (β = 0.906; T = 25.819; p = 0.000). 5) Work motivation has a significant effect on employee productivity (β = -0.068; T = 0.451; p = 0.002). 6) Work motivation significantly mediates the effect of transformational leadership on employee productivity (β = 0.004; T = 0.352; p = 0.025). 7) Work motivation significantly mediates the effect of work ethic on employee productivity (β = 0.061; T = 0.452; p = 0.002).

Keywords: Transformational Leadership, Work Ethic, Productivity, Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap produktivitas melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tjiwi Kimia Sidoarjo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun populasi dalam penelitian ini 200 karyawan PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia (Departement Converting). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1)Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (β = -0,141; T = 1,651; p = 0,009). 2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (β = 0,985; T = 6,452; p = 0,000). 3) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (β = 0,063; T = 1,520; p = 0,029). 4) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (β = 0,906; T = 25,819; p = 0,000). 5) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (β = -0,068; T = 0,451; p = 0,002). 6) Motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan (β = 0,004; T = 0,352; p = 0,025). 7)

Article History
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

Motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan (β = 0,061; T = 0,452; p = 0,002).

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Produktivitas, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas dan daya saing perusahaan, khususnya pada industri manufaktur seperti PT. Tjiwi Kimia Sidoarjo. Meskipun perusahaan telah menghadapi perkembangan teknologi dan tuntutan industri 4.0, peningkatan teknologi belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan produktivitas karyawan. Beberapa permasalahan yang masih muncul antara lain ketidakkonsistenan kualitas produksi, ketidakhadiran, rendahnya inisiatif inovasi, serta keterlambatan pencapaian target produksi.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi produktivitas adalah kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi, arahan, stimulasi intelektual, serta perhatian individual kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Selain itu, etos kerja juga menjadi faktor penting karena mencerminkan kedisiplinan, ketekunan, tanggung jawab, integritas, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi kerja berperan sebagai faktor psikologis yang dapat menjembatani pengaruh kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, berkomitmen, dan mampu mencapai hasil kerja yang lebih optimal. Dengan demikian, produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan perilaku kerja karyawan.

Data produksi Januari–Juni 2026 menunjukkan bahwa target produksi sebesar 1.260.000 unit per bulan belum dapat dicapai secara konsisten. Dari total target 7.560.000 unit, realisasi hanya mencapai 7.215.900 unit, sehingga terdapat kekurangan 344.100 unit atau 4,55%. Realisasi tertinggi terjadi pada Juni sebesar 1.228.200 unit, sedangkan terendah pada April sebesar 1.176.300 unit. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih belum optimal dan mengalami fluktuasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan motivasi kerja penting dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini juga memiliki nilai penting karena penelitian terdahulu masih banyak berfokus pada pengaruh langsung, sedangkan penelitian yang menguji motivasi kerja sebagai variabel intervening, khususnya pada industri kertas besar seperti PT. Tjiwi Kimia Sidoarjo, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian Kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, Sugiyono (2020). Populasi penelitian adalah responden yang menjabat sebagai karyawan tetap dan telah bekerja pada Converting Department PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia selama 3 tahun terakhir sebanyak 420 orang. Atas perhitungan pengambilan sampel, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 200,87 karyawan atau dibulatkan menjadi 200 karyawan PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia (Departement Converting). Data primer diperoleh melalui

kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal ilmiah, buku referensi, dan dokumen terkait perusahaan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) melalui SmartPLS. Analisis mencakup evaluasi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk serta inner model untuk mengevaluasi hubungan struktural antarvariabel.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan transformasional (X1)	1. Kharisma 2. Motivasi Inspiratif dan inovatif 3. Stimulasi Intelektual dalam hal kreativitas 4. Perhatian yang Individual	Likert 1–5
Etos Kerja (X2)	1. Kerja keras 2. Tanpa pamrih 3. Gigih 4. Pembawa perubahan 5. Penggagas	Likert 1–5
Produktivitas (Y)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu	Likert 1–5
Motivasi kerja (Z)	1. Eksistensi 2. Keterhubungan 3. Pertumbuhan	Likert 1–5

Sumber: Diadaptasi dari instrumen penelitian dalam skripsi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan 200 responden karyawan PT. Tjiwi Kimia Sidoarjo. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) melalui SmartPLS. Pengujian meliputi evaluasi model pengukuran (outer model), evaluasi model struktural (inner model), dan pengujian hipotesis.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	15	7,5%
	Perempuan	185	92,5%
Usia	< 30 tahun	95	47,5%
	31–35 tahun	65	32,5%
	> 35 tahun	40	20,0%
Pendidikan	Diploma/Sarjana	65	32,5%
	SMA	135	67,5%
	SMP	0	0%
	SD	0	0%

Sumber: Data diolah, 2026.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (92,5%), berusia kurang dari 30 tahun (47,5%), dan berpendidikan terakhir SMA (67,5%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan perempuan dengan usia relatif produktif dan latar belakang pendidikan menengah.

Tabel 3. Convergent Validity

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Kepemimpinan transformasional (X1)	X1.1	0.847	0.7	Valid
	X1.2	0.856	0.7	Valid
	X1.3	0.906	0.7	Valid
Etos kerja (X2)	X2.1	0.978	0.7	Valid
	X2.2	0.965	0.7	Valid
	X2.3	0.965	0.7	Valid
	X2.4	0.959	0.7	Valid
	X2.5	0.924	0.7	Valid
Produktivitas (Y)	Y.1	0.716	0.7	Valid
	Y.2	0.75	0.7	Valid
	Y.3	0.733	0.7	Valid
	Y.4	0.778	0.7	Valid
Motivasi kerja (Z)	Z.1	0.706	0.7	Valid
	Z.2	0.959	0.7	Valid
	Z.3	0.795	0.7	Valid
	Z.4	0.947	0.7	Valid

Sumber: Data diolah, 2026.

Seluruh indikator memiliki loading factor di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator pada konstruk kepemimpinan transformasional, etos kerja, produktivitas, dan motivasi kerja memenuhi convergent validity dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4. Discriminant Validity – Fornell-Larcker/Cross Loading

Indikator	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.847	0.761	0.576	0.745
X1.2	0.856	0.644	0.471	0.606
X1.3	0.906	0.798	0.608	0.802
X2.1	0.829	0.978	0.786	0.951
X2.2	0.853	0.965	0.769	0.921
X2.3	0.81	0.965	0.771	0.928
X2.4	0.805	0.959	0.788	0.926
X2.5	0.779	0.924	0.714	0.869
Y.1	0.29	0.441	0.716	0.405
Y.2	0.307	0.42	0.75	0.366
Y.3	0.309	0.431	0.733	0.363
Y.4	0.758	0.863	0.778	0.868
Z.1	0.487	0.611	0.428	0.706
Z.2	0.849	0.984	0.798	0.959

Z.3	0.672	0.689	0.504	0.795
Z.4	0.794	0.934	0.783	0.947

Sumber: Data diolah, 2026.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memiliki loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk penelitian memiliki kemampuan membedakan indikator dari konstruk lainnya. Namun, terdapat beberapa korelasi antar konstruk yang relatif tinggi sehingga hasil HTMT juga perlu diperhatikan.

Tabel 5. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	Kepemimpinan Transformasional	Etos Kerja	Produktivitas	Motivasi Kerja
Kepemimpinan transformasional	-	-	-	-
Etos kerja	0.831	-	-	-
Produktivitas	0.684	0.828	-	-
Motivasi kerja	0.843	8.017	0.783	-

Sumber: Data diolah, 2026.

Dokumen sumber menyatakan bahwa seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90. Namun, tabel sumber memuat nilai 8,017 pada hubungan etos kerja–motivasi kerja. Nilai tersebut secara numerik tidak konsisten dengan narasi dan kriteria HTMT < 0,90, sehingga angka ini perlu diverifikasi kembali dari output SmartPLS sebelum artikel diterbitkan.

Tabel 6. Uji Kolinearitas

Indikator	VIF
X1.1	1.715
X1.2	2.177
X1.3	2.412
X2.1	2.946
X2.2	2.803
X2.3	2.951
X2.4	2.302
X2.5	2.707
Y.1	1.482
Y.2	1.954
Y.3	1.845
Y.4	1.17
Z.1	1.563
Z.2	2.979
Z.3	1.923
Z.4	2.224

Sumber: Data diolah, 2026.

Nilai VIF berada di bawah 5, sehingga tidak ditemukan masalah multikolinearitas yang serius. Sebagian besar indikator bahkan memiliki nilai VIF di bawah 3, sedangkan nilai antara 3–5 masih dikategorikan sebagai kolinearitas moderat yang masih dapat ditoleransi menurut kriteria yang digunakan dalam dokumen penelitian.

Tabel 7. Composite Reliability, Cronbach's Alpha, dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Kesimpulan
Kepemimpinan transformasional (X1)	0.84	0.903	0.757	Reliabel
Etos kerja (X2)	0.978	0.983	0.918	Reliabel
Produktivitas (Y)	0.753	0.832	0.554	Reliabel
Motivasi kerja (Z)	0.877	0.917	0.737	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026.

Seluruh konstruk memiliki Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70 serta AVE di atas 0,50. Dengan demikian, seluruh konstruk memenuhi reliabilitas internal dan validitas konvergen sehingga dapat digunakan dalam pengujian model struktural.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

R-Square dan Q^2 Predictive

Variabel Endogen	R-square	R-square Adjusted	Q^2 Predictive
Produktivitas	0.646	0.64	0.631
Motivasi kerja	0.922	0.921	0.918

Sumber: Data diolah, 2026.

Nilai R-square produktivitas sebesar 0,646 menunjukkan bahwa 64,6% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan motivasi kerja. Nilai R-square motivasi kerja sebesar 0,922 menunjukkan bahwa 92,2% variasinya dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan etos kerja. Nilai Q^2 masing-masing 0,631 dan 0,918 menunjukkan relevansi prediktif yang kuat.

Model Fit

Indikator	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0.823	0.823
SRMR	0.025	0.025

Sumber: Data diolah, 2026.

Nilai NFI sebesar 0,823 menunjukkan kecocokan model yang baik, sedangkan SRMR sebesar 0,025 menunjukkan model memiliki tingkat kecocokan yang sangat baik berdasarkan kriteria yang digunakan dalam dokumen penelitian.

Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	O	M	STDEV	T Statistics	P Values	Keterangan
Kepemimpinan transformasional → Produktivitas	0.141	0.14	0.086	1.651	0.009	Signifikan
Kepemimpinan transformasional → Motivasi kerja	0.063	0.062	0.041	1.52	0.029	Signifikan
Etos kerja → Produktivitas	0.985	0.993	0.153	6.452	0.0	Signifikan

Etos kerja → Motivasi kerja	0.906	0.908	0.035	25.819	0.0	Signifikan
Motivasi kerja → Produktivitas	0.068	0.072	0.15	0.451	0.002	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan tabel koefisien jalur langsung, seluruh hubungan antarvariabel memiliki P Values < 0,05 sehingga seluruh hipotesis pengaruh langsung dinyatakan signifikan. Etos kerja memiliki koefisien pengaruh terbesar terhadap produktivitas (0,985), diikuti kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas (0,141).

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan Mediasi	O	M	STDEV	T Statistics	P Values	Keterangan
Kepemimpinan transformasional → Motivasi kerja → Produktivitas	0.004	0.006	0.012	0.352	0.025	Signifikan
Etos kerja → Motivasi kerja → Produktivitas	0.061	0.065	0.136	0.452	0.002	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2026.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas dan memediasi pengaruh etos kerja terhadap produktivitas. Besarnya koefisien mediasi kepemimpinan transformasional relatif kecil (0,004), sedangkan mediasi etos kerja lebih besar (0,061).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas berdasarkan tabel koefisien jalur, dengan Original Sample sebesar 0,141 dan P Values sebesar 0,009. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi kecenderungan produktivitas karyawan. Pemimpin yang memberikan inspirasi, perhatian individual, arahan, dan stimulasi intelektual dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih terarah dalam mencapai target produksi.

Temuan tersebut menunjukkan pentingnya kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada target, tetapi juga mampu membangun keterlibatan dan pengembangan karyawan. Dalam konteks perusahaan manufaktur, kepemimpinan transformasional perlu tetap diimbangi dengan arahan operasional yang jelas agar perubahan dan inovasi dapat diterjemahkan menjadi hasil kerja yang terukur.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas

Etos kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan Original Sample sebesar 0,985, T Statistics sebesar 6,452, dan P Values sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja merupakan faktor yang paling kuat dalam model penelitian. Karyawan yang memiliki disiplin, tanggung jawab, semangat kerja, ketekunan, dan orientasi pada hasil cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien.

Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan produktivitas PT. Tjiwi Kimia Sidoarjo tidak hanya bergantung pada sistem dan teknologi, tetapi juga pada sikap kerja karyawan. Penguatan budaya kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pencapaian target dapat menjadi strategi penting dalam menjaga produktivitas.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja

Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan Original Sample sebesar 0,063 dan P Values sebesar 0,029. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin meningkat motivasi kerja karyawan. Pemimpin yang mampu menjadi teladan, memberikan inspirasi, memperhatikan kebutuhan individu, dan mendorong pengembangan kemampuan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan tugas.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Motivasi Kerja

Etos kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap motivasi kerja dengan Original Sample sebesar 0,906, T Statistics sebesar 25,819, dan P Values sebesar 0,000. Artinya, karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi. Sikap disiplin, bertanggung jawab, tekun, dan berorientasi pada hasil dapat menjadi sumber dorongan internal untuk bekerja lebih optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan tabel koefisien jalur, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan Original Sample sebesar 0,068 dan P Values sebesar 0,002. Artinya, peningkatan motivasi kerja diikuti kecenderungan peningkatan produktivitas. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keterampilan, dan usaha dalam mencapai target organisasi.

Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas

Motivasi kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas, dengan Original Sample sebesar 0,004 dan P Values sebesar 0,025. Pengaruh tidak langsung ini relatif kecil, sehingga motivasi kerja bukan satu-satunya mekanisme yang menjelaskan hubungan kepemimpinan transformasional dengan produktivitas. Kepemimpinan tetap perlu diterjemahkan melalui arahan kerja, pengawasan, komunikasi, dan sistem operasional yang mendukung.

Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas

Motivasi kerja juga terbukti memediasi secara signifikan pengaruh etos kerja terhadap produktivitas dengan Original Sample sebesar 0,061 dan P Values sebesar 0,002. Temuan ini menunjukkan bahwa etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja, yang selanjutnya berkontribusi terhadap produktivitas. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertahankan nilai-nilai kerja positif sekaligus membangun sistem yang mampu mengubah motivasi karyawan menjadi hasil kerja yang nyata.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Etos kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas. Kepemimpinan

transformasional dan etos kerja juga terbukti meningkatkan motivasi kerja. Selanjutnya, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas serta mampu memediasi hubungan kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap produktivitas. Namun, pengaruh mediasi kepemimpinan transformasional relatif kecil, sedangkan pada hubungan etos kerja, motivasi kerja berperan sebagai mediator parsial.

Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi penerapan kepemimpinan transformasional agar lebih sesuai dengan karakteristik pekerjaan di lingkungan produksi. Pimpinan perlu menyeimbangkan pemberian inspirasi dan motivasi dengan arahan kerja yang jelas, pengawasan yang efektif, serta komunikasi yang lebih intensif sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat. Selain itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan etos kerja karyawan melalui pembinaan disiplin, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, pengembangan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong motivasi dan semangat kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arifin, dan Setiawan. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta : Skripta Media Creative.

Arikunto, Suharsimi. 2021. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali, Imam, dan Hengky Latan. 2015. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yusuf, dan Pratama. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Instansi Pemerintah*. Jakarta: Rajawali. Pres.