

PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL,
MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV
CEMARA ALBER SURABAYA

by Winardi Ari Santoso 121800044

Submission date: 29-Jul-2022 02:41PM (UTC+0700)

Submission ID: 1876492211

File name: Ekonomi_dan_Bisnis_1211800044_Winardi_Ari_Santoso.pdf (445.79K)

Word count: 3146

Character count: 20365

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV CEMARA ALBER SURABAYA**

Winardi Ari Santoso¹ . Kridho HG²

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

wiwinari47@gmail.com¹⁾ . kridhohery@gmail.com²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cemara Alber Surabaya, jumlah sampel yang ditetapkan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 32 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Dalam pengumpulan data menggunakan bantuan kuisioner dengan pengukuran nilai menggunakan skala likert, Metode analisis data yang digunakan adalah kuantitatif dengan bantuan program SPSS 25 dan Microsoft Excel 2010.

Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel Gaya kepemimpinan transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This Study aims to examine the effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at CV Cemara Alber Surabaya. The number of samples determined is all 32 employees with the sampling technique using the total sampling technique. In Collecting data using questionnaires with value measurement using a Likert Scale, The data analysis method used is quantitative with the help of SPSS 25 and Microsoft Excel 2010 program

The Result of testing the hypothesis show that the Transformational Leadership style variable has a positive and significant effect on the Employee performance variable, the Work Motivation variable has a positive and significant effect on the Employee performance variable, and Work Environment variable has a positive and significant effect on the Employee performance variable, the Transformational Leadership style variable, Work Motivation and Work Environment simultaneously have a significant and significant effect on employee performance.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Motivation, Work Environment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang kebutuhan dan keinginan serta hidup sudah tidak bisa dibedakan ketiganya sama seperti kebutuhan yang harus terpenuhi, untuk memenuhi kebutuhan tak lepas dari kehidupan berorganisasi, untuk tercapainya tujuan berorganisasi peran manajemen sumber daya manusia sangat penting karena mengatur semua komponen yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar aktif dan efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinerja merupakan salah satu hal yang sangat berpengaruh untuk kemajuan perusahaan, oleh karena itu kinerja karyawan harus lebih diperhatikan dengan baik agar hasil yang di dapat perusahaan maksimal dan mencapai target yang diinginkan perusahaan, Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam hal memimpin pemimpin harus bisa menggerakkan dan memotivasi para karyawannya agar dapat memberikan segala usahanya dalam membantu perusahaan, ada beberapa jenis gaya kepemimpinan saat ini dan salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional, Gaya Kepemimpinan Transformasional Menurut Awalludin (2017:3) Pemimpin Transformasional memberikan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin Transformasional memberikan kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru dan mampu menyemangati para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra.

Selain itu Motivasi kerja juga merupakan hal penting dalam berorganisasi, jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka tujuan

yang dicapai perusahaan akan terpenuhi. Motivasi Kerja Menurut Wukir (2013:72) Motivasi adalah beberapa alasan dalam melakukan tindakan tertentu, Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan karyawan atau pegawai dalam berusaha mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja merupakan bagian sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan Lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kondisi kerja yang baik juga, Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman memberikan rasa aman dan dapat membuat para karyawan bekerja dengan optimal. Menurut Danang (2015:38) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kemajuan Organisasi tentunya didukung oleh Kinerja karyawan, Seseorang dapat dikatakan mempunyai kerja yang baik apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik, artinya mencapai sasaran. Menurut Veizal Rivai (2014:309) Kinerja adalah perilaku yang nyata dan yang ditampilkan setiap seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dari latar belakang atau pendahuluan Maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cemara Alber Surabaya?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cemara Alber Surabaya?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cemara Alber Surabaya?

4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cemara Alber Surabaya ?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk membuktikan dan menganalisis signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cemara Alber Surabaya
2. Untuk membuktikan dan menganalisis signifikansi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cemara Alber Surabaya
3. Untuk membuktikan dan menganalisis signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cemara Alber Surabaya
4. Untuk membuktikan dan menganalisis secara simultan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cemara Alber Surabaya

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Darodjat (2015:57) menjelaskan bahwa gaya Kepemimpinan transformasional sebagai usaha yang diberikano kepada para pemimpin dan bawahan untuk saling meningkatkan diri keningkat moralitas yang lebih baik dan motivasi yang lebih tinggi seperti halnya sebuah kemerdekaan, keadilan serta kemanusiaan dan tidak didasarkan atas egois setiap individu saja. Oleh karena itu setiap antar pemimpin dan bawahan terjadi adanya persamaan mengenai cara pandang sehingga dapat memaksimalkan usaha kearah tujuan yang ingin dicapai dan diharapkan dapat tumbuh rasa kepercayaan, loyalitas dan komitmen.

Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan tipe pemimpin yang memberikan

sebuah inspirasi kepada para pengikutnya untuk meneyampingkan kepentingan pribadi atau individu mereka dan memiliki kemampuan memberikan pengaruh yang luar biasa Menurut Indra Kharis (2015) Kemudian Menurut Indrayanto (2013:373) Menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memberikan inspirasi para pengikut untuk terlibat, berkomitmen dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka. mendorong pengikut menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam memecahkan masalah organisasi dan mendukung pengikut untuk memiliki kemampuan dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja berasal dari kata dari kata latin "Movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Hasibuan (2017:143) Motivasi kerja ialah pemberian daya penggerak yang menciptakan sebuah keinginan lebih dalam kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Busro (2018:49) menjelaskan bahwa Motivasi Kerja merupakan sebagai kesediaan untuk memberikan sebuah tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan dari organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sebuah keinginan dari setiap individu. Menurut Mangkunegara (2017:81) Motivasi adalah kondisi atau tenaga yang menggerakkan diri karyawan yang mengarah atau tertuju untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Lingkungan Kerja

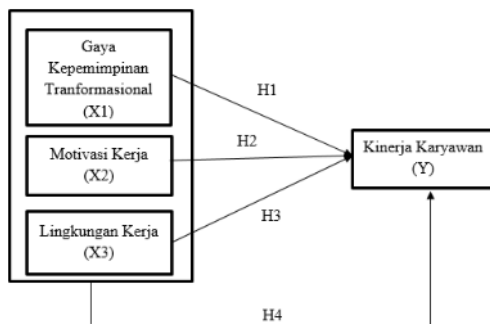
Menurut Wijaya (2017) Lingkungan Kerja merupakan sebuah tempat dimana karyawan dapat mengerjakan tugas yang diberikan atau suatu kegiatan setiap harinya. Menurut Busro (2017:301) Menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja dapat dimaknai sebagai sebuah lingkungan tempat dimana organisasi berada. dan tempat dari semua karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai

sarana dan prasarana penunjang visi misi dan tujuan organisasi. Menurut Rahmawati (2014) Menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaan serta mencapai hasil yang maksimal.

2 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) Menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Menurut Edison (2017:187) Kinerja adalah hasil dari suatu usaha yang menjadi acuan dan dapat diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Busro (2017:89) Menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai suatu pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

KERANGKA KONSEPTUAL



Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual yang ada tersebut maka munculah sebuah hipotesis dalam penelitian ini.

HIPOTESIS

Hipotesis adalah Jawaban sementara atau dugaan sementara atas penelitian berupa pernyataan sementara. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Alber Surabaya

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Alber Surabaya

H₃ : Lingkungan kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Alber Surabaya

H₄ : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Alber Surabaya

METODE PENELITIAN

2 Penelitian ini Menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:55) Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara 3 variabel atau lebih dengan menggunakan populasi, Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dan di analisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25 dan Microsoft Excel .

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsisten atau tidak nya instrument dari penelitian, Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha Lebih Besar dari 0,60 . Sedangkan jika nilai Cronbach Alpha lebih kecil dari 0,60 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 1.1 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,796	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,852	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,959	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,966	Reliabel

Berdasarkan tabel 1.1 diatas Menunjukkan bahwa setiap varibel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hasil yang Reliabel karena mempunya nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,60.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas menurut Husein (2013:177) menyatakan bahwa uji multikolinieritas merupakan uji untuk mengetahui pada model regresi ditemukan atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Dalam uji di penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas atau korelasi yang tinggi antar variabel independent dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* atau *tolerance*. Jika nilai VIF Lebih kecil dari 10 dan angka *tolerance* lebih besar dari 0,10 dapat disimpulkan bahwa data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 1.2 Uji Multikolinieritas

Variabel Independet	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,318	3,144
Motivasi Kerja (X2)	0,372	2,690
Lingkungan Kerja (X3)	0,750	1,334

Berdasarkan tabel 1.2 diatas Menunjukkan bahwa hasil dari setiap variabel bebas yang terdiri dari Gaya kepemimpinan transformasional (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 , Jadi Kesimpulannya setiap variabel penelitian bebas dari Multikolinieritas.

Uji T Parsial

Uji T adalah digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independent dan untuk mengetahui signifikan individual dalam menjelaskan variabel secara parsial.

Tabel 1.3 Uji T

Variabel	A	P-Value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,05	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja	0,05	0,006	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,05	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel 1.3 diatas Menunjukkan hasil pengujian hipotesis dari variabel Gaya kepemimpinan transformasional, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Memiliki Pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F Simultan

Uji F adalah digunakan untuk pengujian secara simultan dan untuk mengetahui pengaruh antara setiap variabel independent dan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian simultan ini adalah Uji F atau yang biasa disebut Anova.

Tabel 1.4 Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234,896	3	78,299	29,799	,000 ^b
	Residual	73,572	28	2,628		
	Total	308,469	31			

Berdasarkan tabel 1.4 diatas Menunjukkan hasil pengujian hipotesis dari Variabel Gaya kepemimpinan transformasional, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara Simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan..

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien determinasi ini adalah pengujian yang bertujuan untuk menjelaskan seberapa besarnya kemampuan setiap variabel bebas dan dapat menjelaskan juga mengenai variabel terikat.

Tabel 1.5 Uji Koefisien determinasi R²

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,873 ^a	,761	,736	1,62098

Berdasarkan tabel 1.5 diatas Menunjukkan bahwa hasil variabel Gaya kepemimpinan transformasional, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 76,1% dan sisanya 23,9 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian lain.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi linear berganda ini digunakan seorang peneliti untuk mengetahui atau meramalkan keadaan dari setiap variabel.

Tabel 1.6 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,644	2,066		,796	,433
	Gaya Kepemimpinan transformasional	,445	,176	,384	2,538	,017
	Motivasi Kerja	,098	,095	,109	1,022	,315
	Lingkungan Kerja	,146	,050	,480	2,933	,007

Berdasarkan tabel 1.6 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,664 + 0,445X_1 + 0,098X_2 + 0,146X_3$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari olah data menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung variabel Gaya kepemimpinan transformasional sebesar 7,321 lebih besar dibandingkan nilai t tabel yang sebesar 2,048 dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional secara Parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cemara Alber

Surabaya. Dengan demikian hipotesis pertama berbunyi “ Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cemara Alber Surabaya “ sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,970 lebih besar dibanding nilai t tabel sebesar 2,048 dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja secara Parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cemara Alber Surabaya. Dengan demikian hasil hipotesis kedua berbunyi “ Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cemara Alber Surabaya “ sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung variabel Lingkungan kerja sebesar 8,393 lebih besar dibanding nilai t tabel sebesar 2,048 dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja secara Parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cemara Alber Surabaya. Dengan demikian hasil hipotesis yang ketiga berbunyi “ Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cemara Alber Surabaya “ sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data menggunakan uji f diperoleh nilai f hitung

sebesar 29,799 lebih besar dibandingkan nilai f tabel yang sebesar 2,93 dan nilai signifikan yang di dapat sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cemara Alber Surabaya. Dengan demikian hasil hipotesis yang keempat berbunyi “ Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cemara Alber Surabaya “ sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Cemara Alber Surabaya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Alber Surabaya
2. Berdasarkan hasil dari penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Alber Surabaya
3. Berdasarkan hasil dari penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Alber Surabaya

4. Berdasarkan hasil dari penelitian yang didapat dari hasil uji f (simultan) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Alber Surabaya

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan dan pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah berikut:

1. Cara Memimpin harus lebih diperhatikan lagi, karena jika pemimpin tidak memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang baik maka akan ada kesenjangan diantara karyawan karena pemimpin tidak dihormati oleh karyawannya, Oleh karena itu harus lebih di perhatikan lagi agar karyawan bisa lebih patuh dan hormat kepada pemimpin
2. Pimpinan perusahaan harus lebih Memotivasi karyawan nya agar lebih termotivasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, dengan pemberian Motivasi karyawan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Karena jika seorang karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka hasil yang didapat akan tidak bagus. Pemberian Motivasi bisa melalui pemberian rewards atau bonus kepada karyawan.
3. Hendaknya Lingkungan kerja perlu di perhatikan sebaik mungkin agar Kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan para karyawan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan perusahaan. Fasilitas didalam dan diluar kantor juga harus dilengkapi lagi dan lebih diperhatikan agar dalam bekerja karyawan bisa fokus dan merasa aman.

4. Penelitian ini dilakukan di CV Cemara Alber Surabaya yang hanya mencakup tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja sehingga penelitian selanjutnya disarankan dengan menambahkan atau melibatkan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan yang belum di teliti dalam penelitian ini.

2 DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya*, Bandung
- Awalludin. 2017 . *Pengantar Bahasa Indonesia Untuk Perguruan Tinggi*. Yogyakarta : Deepublish. CV Budi Utama
- Busro, Muhammad. 2017. *Manejemen Sumber Daya Manusia: Cetakan 1, Expert*, Yogyakarta
- Edison, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Alfabeta,187.
- Hasibuhan, Malayu S.P . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
- 5
Indrayanto. 2013. *A Case Study of Transformational Leadership and Para-Police Performance in Indonesia*. *International Journal of* Vol. 37 No. 2
- Kharis, Indra. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Studi Para Karyawan Bank Jatim Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.3 No. 1. Universitas Brawijaya Malang

Wijaya, H. Susanti, E. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Wukir. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah. Cetakan 1, Multi Presindo, Yogyakarta

Zainal, Veitzal Rivai. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Keempat, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV CEMARA ALBER SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

20%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	adoc.pub Internet Source	3%
2	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	3%
3	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	2%
4	journal.stiemb.ac.id Internet Source	2%
5	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	2%
6	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	2%
7	text-id.123dok.com Internet Source	2%

Exclude bibliography Off