

SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN
KERJA, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI
KANMO GROUP



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

STEVEN

115200094

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT - SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SKRIPSI
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN
KERJA, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI
KANMO GROUP**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

STEVEN


115200094

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT - SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT


 **UNTAR**
FAKULTAS
EKONOMI & BISNIS

FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Steven
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200094
Program Studi : Manajemen Bisnis





Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 4 Januari 2023

Steven

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Steven
NIM : 115200094
PROGRAM/JURUSAN : SI/ Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja,
dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan
Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kanmo Group

Jakarta, 22 Desember 2023

Pembimbing,



(YANUAR SE., M.M., Dr.)

ABSTRACT

(A). STEVEN

(B). *THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT, AND REWARDS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE IN KANMO GROUP*

(C). LKK

(D). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E). *Abstract: Kanmo Group was founded in 2005 and has become a partner for a number of leading retail brands from around the world. The aim of the research is to find the effects of transformational leadership, work environment, and rewards, as well as job satisfaction as mediating variables on employee performance at Kanmo Group. The method used in this research is a quantitative descriptive approach with a cross-sectional research design involving 126 respondents via Google Form. The results of data collection are processed using the SMART PLS application. The research results show that transformational leadership has an insignificant positive influence on employee performance, the work environment has a significant positive influence on employee performance, rewards have an insignificant positive influence on employee performance, job satisfaction has a significant positive influence on employee performance, transformational leadership has a significant positive influence on job satisfaction, the work environment has a significant positive influence on job satisfaction, awarded has an insignificant positive influence on job satisfaction at Kanmo Group.*

(F). *Transformational Leadership, Work Environment, Rewards, Employee Performance, Job Satisfaction*

(G). *References*

(H). *Dr. Drs. Yanuar, M.M.*

ABSTRAK

(A). STEVEN

(B). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI KANMO GROUP

(C). LKK

(D). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E). Abstrak: Kanmo Group didirikan pada tahun 2005 dan telah menjadi mitra bagi sejumlah merek ritel terkemuka dari seluruh dunia. Tujuan dari penelitian adalah menemukan efek dari kepemimpinan transformasi, lingkungan kerja, dan penghargaan, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan di Kanmo Group. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional* dengan melibatkan 126 responden melalui *Google Form*. Hasil pengumpulan data diolah dengan menggunakan aplikasi SMART PLS. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, penghargaan memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, penghargaan memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di Kanmo Group.

(F). Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Penghargaan, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

(G). Referensi

(H). Dr. Drs. Yanuar, M.M.

Quotes

Karya ini saya persembahkan untuk:

Seluruh keluarga besar saya

Seluruh teman-teman saya

Seluruh pengajar dan pembimbing

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Kanmo Group” dengan lancar sesuai tenggat waktu yang diberikan. Tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata 1 (S1) dengan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada program studi Manajemen Universitas Tarumanagara.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang memberikan dukungan, arahan, baik secara moril maupun materiil kepada penulis dalam penyelesaian tugas akhir dan perkuliahan. Maka dari itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo S.E., M.M., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
2. Bapak Frangky Slamet S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Drs. Yanuar, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu dan buah pikiran yang bermanfaat kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian.
4. Jajaran dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis di masa perkuliahan.
5. Keluarga besar penulis yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materiil kepada penulis sehingga perkuliahan dapat terselesaikan dengan baik.
6. Sahabat penulis yang mendukung dan memberikan motivasi dalam penyelesaian tugas akhir.
7. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa pekerjaan tugas akhir ini belum sempurna dan memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis meminta maaf jika ada kesalahan atau kekurangan dalam laporan tugas akhir ini. Penulis juga sangat terbuka untuk kritik dan saran yang dapat membantu tugas akhir ini menjadi lebih baik. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang telah diberi kesempatan untuk menulis laporan akhir skripsi ini, dan semoga laporan ini bermanfaat bagi orang lain.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
ABSTRAK.....	v
HALAMAN MOTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II.....	10
A. Gambaran Umum Teori	10
B. Definisi Konseptual Variabel.....	12
C. Kaitan antara Variabel-Variabel	24
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	36
BAB III	40
A. Desain Penelitian	40
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	40
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	41
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	44

E. Analisis Data.....	51
BAB IV	53
A. Deskripsi Subjek Penelitian	53
B. Deskripsi Objek Penelitian	53
C. Hasil Analisis Data	60
D. Pembahasan.....	65
BAB V	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Hasil Outer Loading.....	47
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Bootstrapping.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kanmo Retail Group (Warehouse) Periode 2018 – 2021.....	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	41
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	42
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Penghargaan Karyawan.....	42
Tabel 3.4. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	42
Tabel 3.5. Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 3.6. Skala Likert.....	44
Tabel 3.7. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	46
Tabel 3.8. Hasil Outer Loading.....	48
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan Karyawan.....	57
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.6. Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2).....	61
Tabel 4.7. Hasil Analisis Q^2	61
Tabel 4.8. Hasil Analisis Effect Size.....	62
Tabel 4.9. Hasil Analisis Path Coefficient dan Hasil Pengujian Bootstrapping.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuesioner.....	82
LAMPIRAN 2. Data Hasil Kuesioner.....	88
LAMPIRAN 3. Hasil Uji Outer Model.....	89
LAMPIRAN 4. Hasil Uji Inner Model.....	92
LAMPIRAN 5. Deskripsi Subjek Penelitian.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kanmo Group didirikan pada tahun 2005 dan telah menjadi mitra bagi sejumlah merek ritel terkemuka dari seluruh dunia. Grup ini telah memegang posisi terdepan dalam beberapa segmen pasar di Indonesia. Dengan operasi yang mencakup ritel, grosir, online, dan kanal travel retail, Kanmo Group telah menjadikan dirinya sebagai operator omnichannel yang melayani puluhan ribu pelanggan setiap bulannya dengan merek-merek seperti Mothercare, Early Learning Centre (ELC), The Entertainer, Gingersnaps, Justice, The Children Place, Momami, Eversince, Wilio, Coach, Kate Spade, Stuart Weitzman, Cole Haan, Havaianas, Adidas Performance, Adidas Originals, Adidas Kids, dan Nespresso.

Grup ini terus mengembangkan bisnis distribusinya dan menambahkan travel retail ke portofolio yang berkembang, dengan memenangkan hak operasi sebagai Master Concessionaire untuk Fashion & Aksesoris di Bandara Jakarta Terminal 3. Kanmo Group mengoperasikan lebih dari 250 toko sendiri, tersebar di 16 kota, beberapa situs web mereknya sendiri, dan saluran distribusi grosir di 50 kota di Indonesia. Produk-produk mereka tersedia di lebih dari 1000 titik penjualan melalui toko-toko sendiri, toko bayi tradisional, pusat perbelanjaan, apotek, dan semua platform online utama. Visi Kanmo Group adalah 'menginspirasi dan memperkaya perjalanan kehidupan' bagi konsumen Indonesia yang bercita-cita.

Kinerja karyawan adalah faktor kunci dalam kesuksesan dan pertumbuhan Kanmo Group, perusahaan ritel dan distribusi yang bermitra dengan merek terkemuka secara global. Mereka memiliki peran sentral dalam memberikan layanan pelanggan yang unggul dan menjaga kualitas produk. Karyawan yang efisien juga berdampak positif pada efisiensi operasional perusahaan, membantu mengurangi biaya operasional, dan mendukung perluasan bisnis. Dengan tim

karyawan yang berkinerja tinggi, Kanmo Group dapat mencapai visi dan misinya. (Chen et al. 2020)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan transformasi, lingkungan kerja, dan penghargaan. Namun pada penelitian (Astuty and Udin 2020) dalam memastikan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan prestasi kerja, dan temuannya mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki hubungan signifikan dengan prestasi kerja. Berdasarkan penelitian (Yusuf Iis et al. 2022) menyatakan bahwa dalam beberapa kasus, peningkatan kepentingan sosial dari tugas-tugas rutin dapat menghambat kinerja tugas-tugas individu, mempersulit pencapaian tujuan yang ditetapkan dan menimbulkan kecemasan dan tekanan yang lebih besar pada pekerja untuk mencapai kinerja pekerjaan yang lebih tinggi (tekanan kinerja). Pada penelitian (Noorazem, Md Sabri, and Mat Nazir 2021) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi (gaji) atau kepuasan manfaat (imbalan materi) tidak berpengaruh signifikan terhadap tugas atau kinerja kontekstual, dan pihak lain menemukan bahwa kepuasan imbalan finansial berdampak negatif signifikan terhadap kinerja tugas. Atas dasar penelitian tersebut merupakan *research gap* dalam penelitian. Hal ini menjadi landasan bagi peneliti bahwasannya kepuasan kerja dapat menjembatani variabel independen (kepuasan transformasional, lingkungan kerja, penghargaan) dan variabel dependen (kinerja karyawan) didukung oleh penelitian (Utami et al. 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan prestasi kerja. Kepemimpinan transformasional tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja di kalangan dokter di rumah sakit umum Irak. Demikian pula, kepuasan kerja memiliki efek mediasi positif pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja di kalangan dokter di rumah sakit umum Irak.

Kepuasan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja keseluruhan organisasi karena menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi, kreativitas, dan komitmen. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan, dan memiliki tingkat keterikatan yang tinggi. Peningkatan motivasi individu dapat

menghasilkan produktivitas yang lebih baik, sementara komitmen dan retensi karyawan mengurangi biaya pergantian dan pemeliharaan sumber daya manusia. Selain itu, karyawan yang merasa bahagia dengan pekerjaan mereka lebih cenderung berinovasi, meningkatkan kualitas hubungan kerja, dan mengalami kesejahteraan psikologis, semua faktor ini bersama-sama berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi.

Tujuan dari penelitian adalah menemukan efek dari kepemimpinan transformasi, lingkungan kerja, dan penghargaan, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan di Kanmo Group. Membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja karyawan dapat menjadi signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan adanya Kepuasan kerja. Model *research gap* penelitian ini digunakan dalam penelitian untuk membantu Kanmo Group dalam mempengaruhi kinerja karyawannya.

Model diterapkan pada Kanmo Group yang dibangun di penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara kepemimpinan transformasi, lingkungan kerja, penghargaan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Kanmo Group. Kepuasan karyawan yang baik dalam indikator kenyamanan dalam pekerjaan, kejelasan dalam pekerjaan, dan sikap positif akan meningkatkan kinerja karyawan dalam konsistensi, kerja sama, pemecahan masalah, dan proaktif. Penelitian ini mendukung pengujian terhadap tiga variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasi, lingkungan kerja, dan penghargaan, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja dianggap sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi hubungan antara ketiga variabel independen dan kinerja karyawan di Kanmo Group yang memiliki tingkat kinerja karyawan yang harus diteliti.

Kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting dalam menciptakan perubahan positif dan inovasi di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya fokus pada mencapai tujuan, tetapi juga mendorong pengembangan pribadi dan profesional karyawan. Pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi anggota timnya dengan visi yang jelas, menciptakan iklim kerja yang mendukung kreativitas dan pengembangan ide baru.

Selain itu, mereka seringkali memiliki kemampuan untuk merangsang semangat kerja yang tinggi dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Kepemimpinan transformasional tidak hanya melibatkan orang secara pribadi, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan, menjadikannya esensial dalam merespons dan mengelola dinamika yang cepat di dunia bisnis kontemporer. (Greimel, Kanbach, and Chelaru 2023)

Lingkungan kerja memegang peranan sentral dalam keseluruhan kesejahteraan dan produktivitas suatu organisasi. Sebuah lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan mendukung menciptakan kondisi di mana karyawan dapat berkembang secara profesional dan pribadi. Faktor seperti komunikasi yang efektif, tim yang solid, serta dukungan dari pimpinan menciptakan atmosfer yang memotivasi dan mendorong kolaborasi. Lingkungan yang positif juga dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan retensi karyawan. Selain itu, memperhatikan aspek-aspek seperti keamanan, kesehatan, dan kesejahteraan psikologis karyawan dapat membentuk fondasi bagi produktivitas jangka panjang. Oleh karena itu, menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif menjadi esensial bagi keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan dinamika bisnis kontemporer. (Sutaguna 2020)

Penghargaan memiliki peranan krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang positif dan produktif. Pemberian pengakuan kepada karyawan atas kontribusi dan pencapaian mereka tidak hanya meningkatkan motivasi individu, tetapi juga memperkuat ikatan antara karyawan dan organisasi. Penghargaan bisa bersifat finansial atau non-finansial, seperti pujian verbal, sertifikat penghargaan, atau promosi. Dengan merasa dihargai, karyawan cenderung merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, menciptakan siklus positif di tempat kerja. Selain itu, penghargaan juga dapat meningkatkan retensi karyawan, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam konteks kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia, penghargaan menjadi alat strategis untuk membangun budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada prestasi, yang pada gilirannya, berdampak positif pada

pencapaian tujuan organisasional. (Ahmad Gunawan, Edi Sopandi, Mayyilisa Salsabila, Muhammad Idham Pangestu 2023)

Kepuasan kerja adalah elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga melibatkan faktor-faktor seperti pengakuan, perkembangan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung tetap setia pada organisasi mereka, mengurangi turnover, dan meningkatkan citra perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang memprioritaskan kepuasan karyawan mendorong kolaborasi, kreativitas, dan inovasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk secara aktif mengelola dan meningkatkan kepuasan kerja sebagai bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia mereka. (Dhani and Surya 2023)

Kinerja karyawan adalah pilar fundamental dalam mencapai kesuksesan dan pertumbuhan organisasi. Karyawan yang mencapai tingkat kinerja tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis jangka panjang. Kinerja karyawan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, meningkatkan daya saing organisasi, dan membuka peluang inovasi. Selain itu, kinerja karyawan yang konsisten juga berdampak positif pada kepuasan pelanggan, memperkuat citra merek, dan meningkatkan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, memahami, mengukur, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang efektif, memastikan organisasi dapat berkembang dan beradaptasi dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. (Hartika, Fitridiani, and Asbari 2023)

Penelitian ini merupakan sebuah kebaruan dari aspek akademis mencakup peningkatan pemahaman terhadap peran mediasi kepuasan kerja serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Informasi ini dapat menjadi kontribusi yang berharga untuk pemahaman manajemen sumber daya manusia

(SDM) dalam konteks spesifik organisasi yang merupakan objek dalam penelitian. Selain itu, temuan ini dapat menjadi landasan yang kuat untuk penelitian masa depan dalam bidang ini.

Tabel 1.1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kanmo Retail Group (Warehouse) Periode 2018 – 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	P1 >110 (Istimewa)	P2 103-109 (Baik Sekali)	P3 102 (Baik)	P4 91-95 (Kurang)	P5 <90 (Kurang Sekali)
2018	82	12	18	26	22	4
2019	96	15	23	17	35	6
2020	108	22	28	12	40	6
2021	121	25	22	16	48	10

Sumber: HRD PT. Kanmo Retail Grup Warehouse

Dari perspektif perusahaan Kanmo Group, hasil penelitian ini memberikan dampak positif dengan membuka peluang untuk mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif. Dengan memahami korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, perusahaan dapat mengimplementasikan langkah-langkah yang meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Peningkatan kinerja individu ini pada akhirnya dapat mendukung pertumbuhan bisnis dan menciptakan kondisi yang mendukung keberlanjutan jangka panjang.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka judul penelitian yang akan diteliti adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kanmo Group”**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian adalah

1. Kepemimpinan transformasional tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Penghargaan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
6. Penghargaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
7. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Dalam upaya memastikan fokus dan kejelasan pembahasan pada penelitian ini, perlu ditetapkan beberapa batasan masalah yaitu :

1. Data penelitian akan diperoleh dari narasumber sebagai sumber utama informasi.
2. Wilayah penelitian dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan yang bekerja di Kanmo Group.
3. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kanmo Group.
4. Ruang lingkup pembahasan terbatas pada aspek yang terkait dengan Kanmo Group.
5. Informasi yang disajikan dalam penelitian ini akan bersumber dari data empiris yang terkait langsung dengan Kanmo Group.

D. Rumusan Masalah

Penulis akan menyelidiki masalah-masalah berikut berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, serta batas-batas untuk tujuan penelitian dalam rumusan masalah sebagai berikut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi antara kepemimpinan transformasional, Lingkungan kerja, Penghargaan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui variabel mediasi yaitu Kepuasan kerja. Dengan mengacu pada Teori Psikologi Organisasi dan juga teori “*gatekeeper*” yang dicetuskan oleh Kurt Lewin (1931) dalam (Endrejat and Burnes 2022)

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan dari penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Kanmo Group?
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di Kanmo Group.
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kanmo Group.
4. Untuk menganalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kanmo Group.
5. Untuk menganalisis besarnya pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan di Kanmo Group.
6. Untuk menganalisis besarnya pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja di Kanmo Group.
7. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kanmo Group.
8. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja berperan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional di Kanmo Group.
9. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja berperan memediasi hubungan antara lingkungan kerja di Kanmo Group.
10. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja berperan memediasi hubungan antara penghargaan di Kanmo Group.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berguna bagi berbagai pihak sebagai berikut.

a. Bagian penulis

Manfaat dari pengetahuan dan pemahaman yang ditingkatkan oleh penelitian ini. Penulisan penelitian akan membantu penulis belajar keterampilan penelitian, analisis data, dan penyusunan laporan. Selain itu, mereka akan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika organisasi dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yang dapat diterapkan dalam karir mereka.

b. Bagi akademis

Manfaat bagi akademis adalah memberikan pemahaman yang lebih baik tentang peran mediasi kepuasan kerja dan komponen yang memengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan pemahaman akademis tentang manajemen SDM dan dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian yang akan datang.

c. Bagi perusahaan Kanmo Group

Kanmo Group dapat mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif. Ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan mendukung pertumbuhan bisnis dan keberlanjutan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Jawad, Noor un Nisa Khan, Salima Barkat Ali, and Kalpina Kumari. 2021. "Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence International Journal of Organizational Leadership." *International Journal of Organizational Leadership* 10 (November): 401–20.
- Ahmad Gunawan, Edi Sopandi, Mayylisa Salsabila, Muhammad Idham Pangestu, Rachmah Assifah. 2023. "Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG" 11 (1): 1–9.
- Alam, Roslina. 2022. "Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi Dan Penelitian" 01 (2): 314.
- Alwali, Joather, and Wafaa Alwali. 2022. "The Relationship between Emotional Intelligence, Transformational Leadership, and Performance: A Test of the Mediating Role of Job Satisfaction." *Leadership and Organization Development Journal* 43 (6): 928–52. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2021-0486>.
- Anasi, Stella Ngozi. 2020. "Perceived Influence of Work Relationship, Work Load and Physical Work Environment on Job Satisfaction of Librarians in South-West, Nigeria." *Global Knowledge, Memory and Communication* 69 (6–7): 377–98. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>.
- Angelina, Evelyn, and Yanuar Yanuar. 2021. "Pengaruh Organizational Learning Culture Terhadap Employee Performance Dengan Job Satisfaction Sebagai Mediasi." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3 (4): 962. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13438>.
- Arta. 2023. "Literature Review: Analysis of the Relationship Between Training and Employee Performance in a Company Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan Dan Kinerja Karyawan Di Sebuah Perusahaan." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4 (1): 162–68. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Aruldoss, Alex, Kellyann Berube Kowalski, Miranda Lakshmi Travis, and

- Satyanarayana Parayitam. 2022. *The Relationship between Work–Life Balance and Job Satisfaction: Moderating Role of Training and Development and Work Environment*. *Journal of Advances in Management Research*. Vol. 19. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>.
- Asbari, Masduki, Agus Purwanto, and Dewiana Novitasari. 2022. “Kepuasan Kerja Guru: Di Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional.” *Jurnal Pendidikan Transformatif* 1 (1): 7–12.
- Astuty, Isthofaina, and Udin Udin. 2020. “The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance.” *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7 (10): 401–11. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>.
- Badrianto, Yuan, and Muhamad Ekhsan. 2019. “The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang” 1 (1): 64–70. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>.
- Bahri. 2019. “Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1): 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>.
- Chen, Taibo, Shuaikang Hao, Kaifang Ding, Xiaodong Feng, Gendao Li, and Xiao Liang. 2020. “The Impact of Organizational Support on Employee Performance.” *Employee Relations* 42 (1): 166–79. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0079>.
- Curado, Carla, and Rúben Santos. 2022. “Transformational Leadership and Work Performance in Health Care: The Mediating Role of Job Satisfaction.” *Leadership in Health Services* 35 (2): 160–73. <https://doi.org/10.1108/LHS-06-2021-0051>.
- Danandjaya. 2022. “Perilaku Individu Dalam Organisasi Pendidikan.” *Islamika* 4 (1): 108–18. <https://doi.org/10.36088/islamika.v4i1.1602>.
- Dhani, Ni Kadek Sari Jayanti, and Ida Bagus Ketut Surya. 2023. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung).” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 12 (6): 602.

- <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>.
- Eliyana, Anis, Syamsul Ma'arif, and Muzakki. 2019. "Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership towards Employee Performance." *European Research on Management and Business Economics* 25 (3): 144–50. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>.
- Endrejat, Paul C., and Bernard Burnes. 2022. "Kurt Lewin's Ideas Are Alive! But Why Doesn't Anybody Recognize Them?" *Theory and Psychology* 32 (6): 931–52. <https://doi.org/10.1177/09593543221118652>.
- Ferdinand, Novingky, and Ahmad Satibi. 2021. "Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket." *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan* 2 (1): 30–37. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.31>.
- Ghozali. 2017. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel." *Jurnal Pariwisata Pesona* 3 (1): 130–37. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>.
- Greimel, Nina S., Dominik K. Kanbach, and Mihaela Chelaru. 2023. "Virtual Teams and Transformational Leadership: An Integrative Literature Review and Avenues for Further Research." *Journal of Innovation and Knowledge* 8 (2): 100351. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100351>.
- Hafee, Iqra, Zhu Yingjun, Saba Hafeez, Rafiq Mansoor, and Khaliq Ur Rehman. 2019. "Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health." *Business, Management and Education* 17 (2): 173–93. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>.
- Hair, Joseph F., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, Marko Sarstedt, and Kai Oliver Thiele. 2017. "Mirror, Mirror on the Wall: A Comparative Evaluation of Composite-Based Structural Equation Modeling Methods." *Journal of the Academy of Marketing Science* 45 (5): 616–32. <https://doi.org/10.1007/s11747-017-0517-x>.
- Hajjali, Ismail, Andi Muhammad Fara Kessi, B. Budiandriani, Etik Prihatin, Muhammad Mukhlis Sufri, and Acai Sudirman. 2022. "Determination of

- Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance.” *Golden Ratio of Human Resource Management* 2 (1): 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>.
- Hartika, Adelia, Mutiara Fitridiani, and Masduki Asbari. 2023. “The Effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Employee Performance: A Narrative Literature Review.” *Journal of Information Systems and Management (JISMA)* 2 (3): 9–15.
- Hasibuan, D. 2020. “Pengaruh Komunikasi, Efektivitas Kepemimpinan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu.” *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)* 1 (2): 131–36. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/2159>.
- Hendri, Muhammad Irfani. 2019. “The Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Organizational Learning Effect of the Employee Performance.” *International Journal of Productivity and Performance Management* 68 (7): 1208–34. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>.
- Hilton, Sam Kris, Helen Arkorful, and Albert Martins. 2021. “Democratic Leadership and Organizational Performance: The Moderating Effect of Contingent Reward.” *Management Research Review* 44 (7): 1042–58. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2020-0237>.
- Hoffman. 2021. “People Management Skills, Employee Attrition, and Manager Rewards.” *Elementary Education in India: Progress towards UEE, DISE 2010* - 11, 12–26. <http%3A%2F%2Fwww.dise.in%2Fdownloads%2Fpublications%2Fpublications%25202010-11%2Fflash%2520statistics-2010-11.pdf>.
- Irma. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.” *Jurnal Diversita* 3 (2): 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>.
- Jufrizen, Jufrizen, and Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.” *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 3

- (1): 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>.
- Koo, Bonhak, Jongsik Yu, Bee Lia Chua, Sanghyeop Lee, and Heesup Han. 2020. “Relationships among Emotional and Material Rewards, Job Satisfaction, Burnout, Affective Commitment, Job Performance, and Turnover Intention in the Hotel Industry.” *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism* 21 (4): 371–401. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2019.1663572>.
- Makkira. 2021. “Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.” *Amkop Management Accounting Review (AMAR)* 8 (1): 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>.
- Mira, Mohammed Saud, Yap Voon Choong, and Chan Kok Thim. 2019. “The Effect of HRM Practices and Employees’ Job Satisfaction on Employee Performance.” *Management Science Letters* 9 (6): 771–86. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.011>.
- Noorazem, Nurul Asyiqin, Sabiroh Md Sabri, and Eliy Nazira Mat Nazir. 2021. “The Effects of Reward System on Employee Performance.” *Jurnal Intelek* 16 (1): 40–51. <https://doi.org/10.24191/ji.v16i1.362>.
- Nurjanah, Siti, Vina Pebianti, and Agung Wahyu Handaru. 2020. “The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Inspectorate General of the Ministry of Education and Culture.” *Cogent Business and Management* 7 (1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>.
- Nurrohmat. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 2 (2): 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>.
- Ong, Sherly, Hendry Hendry, Vivi Winata, and Monika Monika. 2021. “The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction.” *International Journal of Social Science and Business* 5 (2): 174–79. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.34976>.
- Paais, Maartje, and Jozef R. Pattiruhu. 2020. “Effect of Motivation, Leadership,

- and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance.” *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7 (8): 577–88. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>.
- Praditya, Aqila. 2022. “Peran Mediasi Budaya Organisasi Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review Rayyan.” *Journal, International of Social, Policy and Law* 03 (01): 29–34. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/97>.
- Purwanto. 2021. “... in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance Quality Management Strategies ...” *GATR Journal of Management and Marketing Review*, no. February.
- Purwanto, Agus. 2019. “How The Role of Digital Marketing and Brand Image on Food Product Purchase Decisions? An Empirical Study on Indonesian SMEs in the Digital Era.” *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 3 (6): 34–41.
- Putri, Vania Lystia, and Hannes Widjaja. 2019. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Penghargaan Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra 10).” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 1 (1). <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i1.2794>.
- Rabuana, Ni Kadek Dwi Ningsih, and Yanuar Yanuar. 2023. “The Influence of Work Environment and Work Engagement on Employee Performance Mediated by Employee Well-Being.” *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4 (3): 541–57. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i3.523>.
- Rachman. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3 (3): 853. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>.
- Risda Lestari, Andhika, M Aziz Firdaus, and Rachmatulaily Tinakartika Rinda. 2021. “Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Rachmatulaily Jurnal Manager* 4 (1): 28–33.

- <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>.
- Rivai. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus." *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 1 (1): 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>.
- Rohim, Abdul, and I. Gede Sujana Budhiasa. 2019. "Organizational Culture as Moderator in the Relationship between Organizational Reward on Knowledge Sharing and Employee Performance." *Journal of Management Development* 38 (7): 538–60. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0190>.
- Say. 2020. "Pengaruh Reward Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Agen Platinum Di Wilayah DKI Jakarta." *Jurnal Ilmiah Indonesia* 5 (11): 1273–82.
- Setyo Widodo, Djoko, and Andri Yandi. 2022. "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1 (1): 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>.
- Siagian, Nancy Florida, Ambo Enre, and R. Elfrida Panjaitan. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Media." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2 (2): 453–61. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.113>.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9 (2): 273–81.
- Soomro, Bahadur Ali, and Naimatullah Shah. 2019. "Determining the Impact of Entrepreneurial Orientation and Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee's Performance." *South Asian Journal of Business Studies* 8 (3): 266–82. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>.
- Stater, Keely Jones, and Mark Stater. 2019. "Is It 'Just Work'? The Impact of Work Rewards on Job Satisfaction and Turnover Intent in the Nonprofit, For-Profit, and Public Sectors." *American Review of Public Administration* 49 (4): 495–511. <https://doi.org/10.1177/0275074018815261>.

- Sukrajap, Muhamad Ali. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Dengan Dimediasi Oleh Pemberdayaan Psikologis." *Jurnal Psikologi* 12 (9): 22–45. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/psikologi/article/view/53/52>.
- Sutaguna. 2020. "The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance." *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 4 (3): 429–35. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1492>.
- Sutrisno. 2022. "The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 Su." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3 (6): 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Tebay. 2021. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Deepublish.
- Utami, Purwani Puji, Alexius Dwi Widiatna, Herlyna, Alpha Ariani, Faridah Karyati, and Ardy Setya Nurvrita. 2021. "Does Civil Servant Teachers' Job Satisfaction Influence Their Absenteeism?" *International Journal of Evaluation and Research in Education* 10 (3): 854–63. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i3.21625>.
- Wong. 2019. "Mastering Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS in 38 Hours." *Syria Studies* 7 (1): 37–72. https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625.
- Yanuar, Yanuar. 2017. "Compensation, Motivation and Performance of Employees: Evidence from Indonesia." *International Journal of Economic Perspectives* 11 (4): 486–92.
- Yusuf Iis, Em, Wahyuddin Wahyuddin, Armanu Thoyib, Rico Nur Ilham, and Irada Sinta. 2022. "The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As

- Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh.” *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)* 2 (2): 227–36. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>.
- Zacharias, Tehubijuluw, Mohamad Arsad Rahawarin, and Yusriadi Yusriadi. 2021. “Cultural Reconstruction and Organization Environment for Employee Performance.” *Journal of Ethnic and Cultural Studies* 8 (2): 296–315. <https://doi.org/10.29333/ejecs/801>.