



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT CENTREPARK CITRA CORPORA TANGERANG SELATAN

¹Wahyu Rahim, ^{2*}Laila Irawati

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

dosen02205@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Centrepark Citra Corpora Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 karyawan PT Centrepark Citra Corpora. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistics* 26. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,034 > 1,674$). Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,880 > 1,674$). Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 8,544 + 0,338 X_1 + 0,474 X_2$ artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,9% sedangkan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel atau ($31,606 > 3,18$). Dengan demikian H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at PT Centrepark Citra Corpora Tangerang Selatan both partially and simultaneously. This research is a type of quantitative research. The sampling technique used a saturated sample and the sample in this study consisted of 55 employees of PT Centrepark Citra Corpora. Data analysis used the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis and hypothesis testing using the IBM SPSS Statistics 26 application. The results of this study were that leadership style has a significant effect on employee performance by testing the hypothesis obtained t count $>$ t table or ($6.034 > 1.674$). Thus, H_01 is rejected and H_{a1} is accepted, meaning that there is a significant influence between leadership style and employee performance. Work motivation has a significant effect on employee performance by testing the hypothesis obtained t count $>$ t table or ($6.880 > 1.674$). Thus, H_02 is rejected and H_{a2} is accepted, meaning that there is a significant influence between work motivation on employee performance. Leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance with the multiple linear regression equation $Y = 8.544 + 0.338 X_1 + 0.474 X_2$ meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship level. The coefficient of determination is 54.9% while the remaining 45.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of f count $>$ f table or ($31.606 > 3.18$). Thus H_03 is rejected and H_{a3} is accepted. This means that there is a significant influence simultaneously between leadership style and work motivation on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta berusaha untuk mencari keunggulan kompetitif, sementara pesaing juga melakukan hal yang serupa. Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan, karena SDM pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan perusahaan. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan elemen utama yang berpengaruh dalam menjalankan segala bentuk perencanaan atau strategi yang sudah di rencanakan pada suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) "sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu daya pikir, dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku yang sifatnya dilakukan oleh keturunan, dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan". Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi pemerintahan maupun swasta.

Secara umum kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin diduga akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan

menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi gaya kepemimpinan tertentu juga dapat menyebabkan peningkatan kinerja dan dapat menyebabkan penurunan kinerja. Suatu perilaku seseorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu group ke arah pencapaian tertentu.

Selain adanya gaya kepemimpinan, kinerja seringkali didasari oleh motivasi kerja karyawan itu sendiri. Motivasi dapat diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut, maka dari itu motivasi kerja dalam tiap orang pasti akan berbeda.

Menurut Siagian (2016) berpendapat bahwa "motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi kerja itulah yang menggairahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi".

PT Centrepark Citra Corpora adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri jasa dan manajemen perparkiran. Pengembangan sektor industri ditunjukkan untuk tumbuh di tengah persaingan global. Mengutamakan kualitas jasa untuk meningkatkan daya saing.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kualitas pelayanan

Gaya kepemimpinan merupakan dasar untuk mengklasifikasikan tipe-tipe kepemimpinan Menurut Kartono (2014:34), "gaya kepemimpinan adalah hakikat, kebiasaan, perangai, watak, dan keperibadian yang membedakan seseorang pemimpin dalam behubungan dengan orang lain."

2. Kualitas produk

Menurut Effendi (2016:12), "motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk

melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.”

3. Keputusan pembelian

Menurut Wibowo (2017:3), “mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.”

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8), “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan fakta-fakta sejarah yang mungkin dapat

menjadi objek pengetahuan, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.” Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 55 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.544	4.247		2.012	.049
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.338	.114	.350	2.977	.004
	Motivasi Kerja (X2)	.474	.117	.474	4.037	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,544 + 0,338X1 + 0,474X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,544 diartikan jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 8,544 point.
- 2) Koefisien korelasi kualitas gaya kepemimpinan sebesar 0,338

mengandung arti bahwa setiap 1 point variabel motivasi kerja, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,338 kali,

- 3) Koefisien korelasi motivasi kerja sebesar 0,474 mengandung arti bahwa 1 point variabel motivasi, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,474 kali.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.638 ^a	.407	.396	5.05091	

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar

0,407 artinya gaya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar



40,7% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.462	4.76793

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,472 artinya motivasi kerja memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 47,2% terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.531	4.44938

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,549 artinya kualitas pelayanan dan kualitas produk secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54,9% terhadap keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi faktor lain.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.573	4.260		3.890	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.617	.617	.638	6.034	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,034 > 1,674), dengan demikian hipotesis pertama

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.689	4.157		3.293	.002
	Motivasi Kerja (X2)	.686	.100	.687	6.880	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,880 > 1,674$), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1251.395	2	625.698	31.606	.000 ^b
	Residual	1029.441	52	19.797		
	Total	2280.836	54			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($31,606 > 3,18$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan di dapat pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,034 > 1,674$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . dengan di dapat pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,880 > 1,674$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh

variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan di dapat pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($31,606 > 3,18$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,034 > 1,674$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centrepark Citra Corpora Tangerang Selatan.
- Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,880 > 1,674$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Centrepark Citra

Corpora Tangerang Selatan.

- c. Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel atau (31,606 > 3,18). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centrepark Citra Corpora.

2. Saran

- a. Bagi perusahaan hendaknya memperhatikan bagian dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, karena sangat penting sekali agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan citra positif perusahaan dalam benak karyawan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
- b. Bagi para peneliti yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, disarankan lebih memperdalam dan memperluas variabel penelitian, indikator penelitian memperluas wilayah kajian penelitian serta memperdalam kerangka teoritis. Hal ini dikarenakan perhitungan yang menunjukkan bahwa masih banyaknya variabel lain yang belum diteliti sehingga memberikan peluang yang besar bagi peneliti lain untuk mengembangkan lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan*
- Alfi, Mardiana. (2018). "Pengaruh Pemberian Penguatan Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VII di MTSN 2 Tulungagung". Skripsi. ([http://repo.-Bunga Astra Gracia, B, A \(2019\). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. JIMFJurnal Ilmiah Manajemen Forkamma](http://repo.-Bunga Astra Gracia, B, A (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. JIMFJurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)) 2 (2),
- Danang Sunyoto. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister*
- Hafifi, H, A., Qomariah, N., & Anwar, (2018). *Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. 4. (1).
- Harahap, S, F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3. (1).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. iaintulungagung.ac.id/8065/. Tulung Agung: IAIN iaintulungagung.ac.id/8065/. Tulung Agung: IAIN *Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Irfan, M., Santoso, B., & Effendi, L. (2016). *Pengaruh partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran dengan asimetri informasi, penekanan anggaran dan komitmen organisasional sebagai variabel pemoderasi. Journal of Accounting and Investment*, 17(2), 158-175.
- Isman Nurdjati, I., & Pasaribu, V, L,D. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Srategis di Jakarta pusat. Jurnal Disrupsi Bisnis* 5 (2), 151-156.
- Kumala, D. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1-13.

- Muhith, A. (2017). *Dasar-dasar manajemen mutu terpadu dalam pendidikan*. Plangiten, P. (2013). *Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Manado*. *Jurnal EMBA*. 1. (4).
- Purnamasari, D. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Sekecamatan Pondok Aren*. *Jurnal Sainika Unpam: Jurnal Sains dan Matematika Unpam* 1 (1), 108-132.
- Samosir, L,R,R., Lie, D., Efendi,. & Halim, F. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanah Jawa*. *Jurnal MAKER*. 4. (1).
- Samosir, L,R,R., Lie, D., Efendi,. & Halim, F. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanah Jawa*. *Jurnal MAKER*. 4. (1).
- Samsudin, Sadili. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 4. (1).
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2. (1).
- Supriatna, I., & Affandi, H. D. A. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan 117 Provinsi Jawa Barat (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung)*.
- Wahyuningsih,. & Niko, S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Generasi Milenial Kementerian Perdagangan*. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5. (2).