PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESUKSESAN KARIR PADA KARYAWAN PT BIP JAWA TIMUR

(THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON CAREER SUCCESS OF EMPLOYEES AT PT BIP EAST JAVA)

Ayu Putri Lestari[1], Evi Fitrotun Najiah[2], Dhita Dhora Damayanti[3], Emalia Nova Sustyorini[4]

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Lamongan

ayuyuputrilestari95@gmail.com[1], evifitrotun@unisla.ac.id[2], dhitadhora@unisla.ac.id[3], emaliaberlian@gmail.com[4]

Website:

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kesuksesan Karir

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kesuksesan karir karyawan PT BIP Jawa Timur, baik secara parsial, simultan, maupun dominan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan metode survei terhadap 100 karyawan PT BIP Jawa Timur melalui teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kesuksesan karir. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir dengan kontribusi sebesar 52,2%. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kesuksesan karir karyawan

Keywords : *Maximum Transformational Leadership Style, Work Environment, Work Motivation, Career Success*

Alamat Kantor:

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of transformational leadership style, work environment, and work motivation on the career success of employees at PT BIP East Java, both partially, simultaneously, and dominantly. This study uses a quantitative explanatory approach with a survey method involving 100 employees of PT BIP East Java through a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS

version 27. The results show that transformational leadership style, work environment, and work motivation each have a positive and significant partial effect on career success. Simultaneously, the three variables significantly affect career success with a contribution of 52.2%. Work motivation is the most dominant variable influencing employees' career success.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi karena kualitas dan kompetensi karyawan berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif, seperti rekrutmen berkualitas, pengembangan karyawan, dan manajemen kinerja, terbukti berkontribusi signifikan terhadap tercapainya tujuan organisasi dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Syavalma et al., 2024). Kondisi tersebut relevan bagi PT BIP Jawa Timur, perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan distribusi kompor gas, selang, serta regulator dengan lima cabang operasional di Surabaya, Malang, Probolinggo, Jember, dan Banyuwangi.

Dalam pelaksanaan operasionalnya, perusahaan menetapkan target penjualan bulanan sebagai bagian dari strategi pencapaian kinerja. Namun demikian, masih ditemukan sejumlah kondisi yang berpotensi menghambat pencapaian target tersebut, seperti belum tercapainya target penjualan secara konsisten oleh sebagian karyawan, tingkat perpindahan karyawan (turnover) yang relatif terjadi, kehadiran kerja yang belum sepenuhnya optimal, serta kondisi emosional karyawan yang kurang stabil dalam menjalankan tugas. Fenomena tersebut menunjukkan pentingnya perhatian perusahaan terhadap pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kesuksesan karir karyawan.

Kesuksesan karir merupakan hasil dari akumulasi pengalaman kerja individu yang mencakup dimensi objektif seperti gaji, jabatan, dan promosi, serta dimensi subjektif berupa kepuasan dan makna kerja yang dirasakan (Arthur et al., 2005; Shockley et al., 2016). Kesuksesan karir subjektif juga terbukti berkaitan erat dengan kondisi psikologis individu, di mana tingkat kesuksesan karir yang dirasakan dapat memengaruhi kecemasan kerja, khususnya pada karyawan perempuan (Deanella & Ronauli, 2020), dan dapat berfungsi sebagai sumber daya karir berharga bagi individu (Bargsted et al., 2021). Dengan demikian, kesuksesan karir tidak lagi semata dipahami

sebagai pencapaian material, melainkan juga sebagai evaluasi personal atas kepuasan dan keseimbangan individu dalam menjalani karirnya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kesuksesan karir karyawan. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu membantu karyawan meningkatkan kinerja dan mendorong keunggulan di tempat kerja melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Bass & Avolio, 1990; Helalat et al., 2025). Gaya kepemimpinan ini berfokus pada pengembangan potensi pegawai melalui visi yang kuat, dukungan emosional, dan penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif (Rahadian et al., 2025). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif (Asri & Elisa, 2024), berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang menekan tingkat turnover (Sylviani & Marpaung, 2023), serta mendorong peningkatan kinerja melalui pemberian otonomi kerja (Ramadhani & Indawati, 2021).

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja turut menjadi faktor pendorong maupun penghambat pencapaian target kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan kondisi di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugasnya (Sedarmayanti, 2014). Karyawan perlu bekerja di tempat yang bersih, tertata rapi, dan memberikan rasa aman, karena lingkungan kerja yang tidak kondusif berpotensi menimbulkan ketidakpuasan yang serius bagi organisasi (Novarini et al., 2025). Kepemimpinan yang tepat dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang mendukung terbukti meningkatkan produktivitas dan inovasi tim (Purwanti & Sari, 2024), serta berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan stabilitas emosional karyawan (Najmudin et al., 2024).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja, yaitu dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan karir individu, sebagaimana dijelaskan dalam teori hierarki kebutuhan (Maslow, 1943). Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya ketika didukung oleh kepemimpinan transformasional yang memberikan inspirasi dan pengakuan atas pencapaian kerja (Irawan, 2025), memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan (Putri & Meria, 2022), serta

mampu menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Jatmiko & Octavy Sandy, 2025).

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah membahas pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus secara terpisah pada kinerja karyawan, kepuasan kerja, atau niat berpindah kerja, sementara kajian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara bersamaan terhadap kesuksesan karir masih terbatas. Berdasarkan fenomena dan gap penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kesuksesan karir pada karyawan PT BIP Jawa Timur, baik secara parsial, simultan, maupun dominan, sehingga dapat memberikan gambaran empiris yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam pengambilan keputusan manajerial di bidang pengelolaan sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yaitu pendekatan yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2013). Pendekatan eksplanatori dipilih karena tujuan penelitian ini adalah menjelaskan hubungan sebab akibat antara gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kesuksesan karir karyawan PT BIP Jawa Timur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BIP Jawa Timur yang berjumlah 100 orang, tersebar di lima cabang yaitu Surabaya, Malang, Probolinggo, Jember, dan Banyuwangi. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan jenis sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah 100 responden.

Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1) yang diukur melalui indikator pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Bass & Avolio, 1990); lingkungan kerja (X2) yang diukur melalui indikator penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan, dan hubungan antar karyawan (Sedarmayanti, 2014); motivasi kerja (X3) yang diukur melalui indikator kebutuhan fisiologis, rasa aman,

sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Maslow, 1943); serta kesuksesan karir (Y) yang diukur melalui indikator job success, interpersonal success, financial success, hierarchical success, dan life success (Gattiker & Larwood, 1986). Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin, dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disebarkan kepada seluruh responden, didukung dengan wawancara singkat dan studi dokumentasi sebagai data pelengkap. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dengan teknik korelasi Pearson product moment, uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), uji koefisien determinasi (R^2), serta analisis standardized beta coefficients untuk menentukan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kesuksesan karir. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 27 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Penelitian ini melibatkan 100 responden karyawan PT BIP Jawa Timur. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi laki-laki sebesar 66% dan perempuan 34%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 20–25 tahun (52%), diikuti usia 2630 tahun (37%), 31–35 tahun (9%), serta masing-masing 1% untuk usia di bawah 20 tahun dan di atas 35 tahun. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–2 tahun (45%), diikuti 3–4 tahun (35%), kurang dari 1 tahun (16%), dan 5 tahun (4%). Berdasarkan posisi jabatan, responden paling banyak bekerja sebagai Sales Promotion (41%), diikuti Collector (23%), Ass Supervisor/DB (12%), Head Admin (7%), Surveyor (5%), Supervisor (5%), Credit Control (4%), dan Admin Coll (3%).

Analisis Deskriptif Variabel

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memperoleh nilai rata-rata (mean) antara 4,14 hingga 4,37. Indikator tertinggi adalah pernyataan “Pimpinan memberikan semangat dan motivasi untuk mencapai target kerja bersama” (mean=4,37), menunjukkan bahwa karyawan

merasakan peran pimpinan dalam memberikan dorongan semangat secara nyata.

Variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai mean antara 4,19 hingga 4,50. Indikator tertinggi adalah "Hubungan antar karyawan di PT BIP Jawa Timur terjalin dengan baik" (mean=4,50), mengindikasikan bahwa aspek hubungan interpersonal merupakan kondisi lingkungan kerja yang paling positif. Variabel Motivasi Kerja (X3) memperoleh nilai mean antara 4,24 hingga 4,47, dengan indikator tertinggi "Saya diberi kesempatan untuk belajar dan berkembang" (mean=4,47). Variabel Kesuksesan Karir (Y) memperoleh nilai mean antara 4,12 hingga 4,34, dengan indikator tertinggi "Karir yang saya jalani memberikan kepuasan dalam kehidupan saya secara keseluruhan" (mean=4,34).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada keempat variabel memiliki nilai r hitung > r tabel (0,196), dengan taraf signifikansi 5%, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel sebesar 0,849 > 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, yang berarti data residual berdistribusi normal. Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance seluruh variabel > 0,10 dan VIF < 10 (X1: Tolerance=0,654, VIF=1,528; X2: Tolerance=0,434, VIF=2,304; X3: Tolerance=0,471, VIF=2,125), sehingga model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

Y = 4,896 + 0,170X1 + 0,152X2 + 0,412X3 + e

Konstanta sebesar 4,896 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel bebas bernilai 0, maka kesuksesan karir tetap bernilai 4,896. Koefisien X1 sebesar 0,170 berarti setiap peningkatan 1 satuan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kesuksesan karir sebesar 0,170 satuan. Koefisien X2 sebesar 0,152 berarti setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kesuksesan karir sebesar 0,152 satuan. Koefisien X3 sebesar 0,412 berarti setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja akan meningkatkan kesuksesan karir sebesar 0,412 satuan.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,896	1,624		3,015	0,003
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,170	0,081	0,184	2,104	0,038
Lingkungan Kerja (X2)	0,152	0,075	0,217	2,028	0,045
Motivasi Kerja (X3)	0,412	0,099	0,427	4,148	0,000

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2026

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R = 0,722 dan R^2 = 0,522. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan 52,2% variasi kesuksesan karir karyawan, sedangkan 47,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t dengan t tabel = 1,984 (df=96; α=5%), diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai t hitung = 2,104 > t tabel 1,984 dengan sig. = 0,038 < 0,05, sehingga H1 diterima — gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kesuksesan karir; (2) Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung = 2,028 > t tabel 1,984 dengan

sig. = 0,045 < 0,05, sehingga H1 diterima — lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kesuksesan karir; (3) Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai t hitung = 4,148 > t tabel 1,984 dengan sig. = 0,000 < 0,05, sehingga H1 diterima — motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kesuksesan karir.

Uji F (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung = 34,895 > F tabel = 2,70 dengan sig. = 0,000 < 0,05. Dengan demikian H2 diterima, yang berarti gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir karyawan PT BIP Jawa Timur.

Uji Dominan (Standardized Beta Coefficients)

Berdasarkan perbandingan nilai standardized beta, variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai beta tertinggi sebesar 0,427, dibandingkan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,217 dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,184. Dengan demikian H3 diterima, motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kesuksesan karir karyawan PT BIP Jawa Timur.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kesuksesan karir karyawan PT BIP Jawa Timur. Ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kesuksesan karir dengan kontribusi sebesar 52,2%, sedangkan motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen PT BIP Jawa Timur untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif, memperhatikan kualitas lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, serta memberikan perhatian khusus terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan diri, dan program pelatihan berkelanjutan guna mendorong tercapainya kesuksesan karir karyawan secara optimal.

Penelitian ini masih terbatas pada tiga variabel bebas dan satu objek perusahaan, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel, responden, serta metode analisis, misalnya dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM), agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Anggreni, N. K. R. D., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Peran motivasi kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Jurnal Manajemen, 12(4), 325–345.

Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). The career success construct: Conceptual foundations and empirical evidence. Journal of Vocational Behavior, 67(2), 177–190.

Asri, D. H., & Elisa, N. (2024). Pengaruh transformational leadership, work environment, organizational culture terhadap employee performance dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi. Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa), 133–153.

Bargsted, M., Yeves, J., Merino, C., & Venegas-Muggli, J. I. (2021). Career success is not always an outcome: Its mediating role between competence employability model and perceived employability. Career Development International, 26(2), 119–139.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. Research in Organizational Change and Development, 4, 231–272.

Damayanti, DD, Najiah, EF, & Sayekti, LI (2025). Pelayanan Rumah Sakit Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pasien Dengan Moderasi Emosional. *Jurnal Multidisiplin Sahombu* , *5* (01), 187-193.

Deanella, G., & Ronauli, P. T. (2020). Hubungan kesuksesan karier subjektif dan kecemasan kerja pada perempuan bekerja di Jabodetabek. Jurnal Psikologi, 9(2), 45–62.

Dj, Y. R., Rosyad, S., & Najiah, E. F. (2023). Determinants of leadership, work environment, motivation on employee performance at PT Telkom Branch. Jurnal Ekonomi, 12(3), 1620–1623.

Djuraidi, A., & Laily, N. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 13(3), 1–13.

Fausta, J., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen karier terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 5(2), 457–465.

Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Career success: Objective and subjective dimensions. Journal of Career Development, 12(3), 193–205.

Helalat, A., Sharari, H., Alhelalat, J., & Al-Aqrabawi, R. (2025). Transformational leadership and employee performance: A further insight using work. Innovative and Economics Research Journal, 13(1), 333–352.

Irawan, R. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja

terhadap kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung. Jurnal Multi Disiplin Dehasen, 4(2), 357–370.

Jatmiko, H., & Octavy Sandy, S. R. (2025). Peran mediasi motivasi kerja dalam pengaruh knowledge sharing, organizational support, dan work life balance terhadap produktivitas kerja Gen Z. Tourism Scientific Journal, 10(2), 230–244.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396.

Najiah, EF, Elvierayani, RR, & Melati, VR (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Penghargaan, dan Hukuman terhadap Kinerja Karyawan di Madchan Group Lamongan. Dalam *Konferensi Internasional Bisnis dan Ilmu Sosial* .

Najmudin, M., Santoso, I. B., Laras, T., & Helmi, S. (2024). The influence of work environment and transformational leadership on job satisfaction and its impacts on employee performance. Jurnal Manajemen, 1083–1091.

Novarini, N. N. A., Widyawati, S. R., & Sandeni, P. S. (2025). Pengaruh transformational leadership, kerjasama tim, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan UD. Lombok. Jurnal Emas, 6, 516–530.

Purwanti, G. A., & Sari, M. F. (2024). The effect of transformational leadership on team performance in the work environment. Smart International Management Journal, 1(3), 1–6.

Putri, N., & Meria, L. (2022). The effect of transformational leadership on employee performance through job satisfaction and organizational commitment. IAIC Transactions on Sustainable Digital Innovation, 4(1), 8–21.

Rahadian, S., Sofyan, H., Puja, R., & Purwakarta, S. T. T. W. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja tim di PT XYZ. Journal Industrial Engineering and Management, 6(2), 286–294.

Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui otonomi kerja. Jurnal Ilmu Manajemen, 9, 1101–1112.

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, 6(1), 849–858.

Sedarmayanti. (2014). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju.

Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). A meta-analytic investigation of the relation between career success and work–family conflict. Journal of Applied Psychology, 101(10), 1511–1535.

Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Syavalma, Z. A. T., Maulina, S. B., Azizah, F. N., & S. W. (2024). Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. Prosiding Ekonomi dan Bisnis, 206–212.

Sylviani, S., & Marpaung, M. P. (2023). Transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction towards organizational commitment. Jurnal Manajemen, 20(1), 20–33.

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen, 6(3), 142–150.

Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi