

SKRIPSI

***ANALISIS TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE,
WORK ENVIRONMENT DAN KNOWLEDGE SHARING
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RITRA
CARGO INDONESIA CABANG DENPASAR***



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program

Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Bali

Oleh:

NI WAYAN YUDIANINGSIH

1915744095

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2023

SKRIPSI

**ANALISIS *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE*,
WORK ENVIRONMENT DAN *KNOWLEDGE SHARING*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RITRA
CARGO INDONESIA CABANG DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program

Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Bali

Oleh:

NI WAYAN YUDIANINGSIH

1915744095

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2023

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

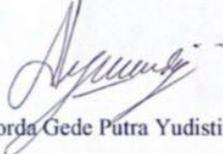
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis *Transformational Leadership Style, Work Environment* dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar
2. Penulis
 - a. Nama : Ni Wayan Yudianingsih
 - b. NIM : 1915744095
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 25 Agustus 2023

Menyetujui:

Pembimbing I



Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM
NIP. 196808271993031002

Pembimbing II



Putu Sandra Astariani, SS. M.Hum
NIDN. 0008089701

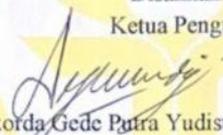
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

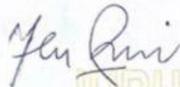
ANALISIS TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT
DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
RITRA CARGO INDONESIA CABANG DENPASAR

Oleh:
NI WAYAN YUDIANINGSIH
NIM 1915744095

Disahkan:
Ketua Penguji


Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM
NIP. 196808271993031002

Penguji I



Dra. Ni Luh Putu Inten Rumini, M. Agb
NIP. 196210101989112001

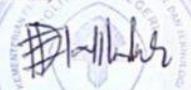
Penguji II



Putu Adriani Prayustika, S.E., M.M
NIP. 198406082015042002

Mengetahui

Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua,


Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph. D
NIP. 196409291990032003

Badung, 25 Agustus 2023
Prodi Manajemen Bisnis Internasional
Ketua,


Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M
NIP. 197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Setiap Manusia Berhak Mendapatkan Kesempatan Kedua”

PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa atau Tuhan yang Maha Esa atas rahmatnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Analisis *Transformational Leadership Style, Work Environment* dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar” tepat pada waktunya. Atas terselesainya Skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

- 1 Bapak dan Ibu; Bapak I Made Sutamin dan Ibu Ni Made Tarsin, yang telah memberikan kasih sayang yang tulus, motivasi, dukungan, dan doa yang tiada henti untuk kesuksesan penulis.
- 2 Selurus pemimpin dan karyawan PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar yang telah memberikan izin dan berpartisipasi mendukung penelitian ini dengan bersedia mengisi kuesioner secara sukarela, sehingga dapat memperlancar proses pembuatan skripsi ini.
- 3 Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, S.E., M.M. dan Ibu Putu Sandra Putri Astariani, S.S M. Hum selaku dosen pembimbing yang telah dengan kesabaran memberikan motivasi, saran dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- 4 Semua teman-teman yang selalu memberikan semangat, mendukung dan memotivasi untuk jangan pernah menyerah untuk menyelesaikan skripsi ini.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang betanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul "*Analisis Transformational Leadership Style, Work Environment dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar*" adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK

Badung, 25 Agustus 2023
Yang menyatakan



ayan Yudianingsih
NIM. 1915744095

ABSTRAK

Peran transformational leadership style bagi sebuah organisasi sudah banyak dilakukan riset, tetapi dari riset yang ada mengeluarkan hasil yang berbeda-beda dalam pengaruhnya terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Begitu juga dengan work environment dan knowledge sharing dalam suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar yang merupakan perusahaan ekspor impor bertaraf internasional. Penelitian ini berjudul “Analisis Transformational Leadership Style, Work Environment dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh transformational leadership style, work environment dan knowledge sharing secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 40 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, yang dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa transformational leadership style, work environment dan knowledge sharing secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar.

Kata Kunci: Transformational Leadership Style, Work Environment, Knowledge Sharing, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The role of a transformational leadership style for the organization has been investigated in many researches, however, the results vary from one another, in terms of their influence on an organization or company, specifically in a work environment and knowledge sharing. This research was conducted at PT Ritra Cargo Indonesia, Denpasar, which is an international standard company for export and import. This research is entitled "Analysis of Transformational Leadership Style, Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance at PT Ritra Cargo Indonesia, Denpasar". The purpose of this study is to analyze and explain the effect of transformational leadership style, work environment and knowledge sharing partially and simultaneously on the employees' performance. This research is a quantitative descriptive study with 40 respondents as samples. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, which was analyzed using the SPSS version 25 program. The results indicate that transformational leadership style, work environment and knowledge sharing partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Ritra Cargo Indonesia, Denpasar.

Key Words: *Transformational Leadership Style, Work Environment, Knowledge Sharing, Employees' Performance*

PRAKATA

“Om Swastyastu”

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan karunia-Nya penelitian skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Adapun judul yang diangkat dalam penelitian skripsi ini adalah “**Analisis *Transformational Leadership Style, Work Environment dan Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar**”.

Telah menjadi kewajiban bagi setiap mahasiswa untuk membuat skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Diploma IV, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali. Dalam proses pembuatan skripsi ini penulis telah banyak mendapat motivasi dan saran dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan dan kesempatan melakukan penelitian dalam upaya memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Diploma IV, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ketut Vini Elfora, SE., M.M selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu Putu Sandra Putri Astariani, S.M. Hum selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
6. Para staff dan Bapak/Ibu dosen pengajar di jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan bantuan atas pelayanan yang baik dan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat.
7. Seluruh Manajemen dan karyawan PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar, khususnya bagian *Human Resort Department* yang telah memberikan banyak pengetahuan dan pengalaman selama penulis melaksanakan Praktik Kerja Lapangan.
8. Kepada seluruh keluarga, terutama orang tua atas segala doa dan dukungannya kepada penulis.
9. Kepada semua teman – teman, sahabat, dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu. Terimakasih atas segala dukungan, bantuan dan motivasinya untuk penulis selama proses pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa apa yang penulis sajikan dalam skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dengan kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun. Penulis berharap Skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak dan penelitian selanjutnya. Akhir kata saya selaku penulis memohon maaf bila ada hal yang kurang berkenan di hati pembaca baik sengaja maupun tidak disengaja. Sekian dan terimakasih.

”Om Shanti, Shanti, Shanti Om”

Badung, 25 Agustus 2023

Penulis



Ni Wayan Yudianingsih

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB V KESIMPULAN	138
5.1 Kesimpulan.....	138
5.2 Saran	139

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan.....	7
Tabel 2.1 Hasil Kajian Penelitian Terdahulu.....	47
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan.....	60
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	65
Tabel 3.3 Skala Likert.....	70
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	75
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	77
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	92
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	93
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	94
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	95
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel X1.....	96
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel X2.....	97
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel X3.....	98
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	99
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	100
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	101
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	103
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	104
Tabel 4.13 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	105
Tabel 4.14 Kriteria Pengukuran Deskripsi Penelitian.....	106
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Deskripsi Statistik X1.....	108
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Deskripsi Statistik X2.....	110

Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Deskripsi Statistik X3.....	112
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Deskripsi Statistik Y.....	113
Tabel 4.19 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	115
Tabel 4.20 Hasil Analisis Korelasi (r).....	117
Tabel 4.21 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R).....	119
Tabel 4.22 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	120
Tabel 4.23 Hasil Hasil Uji t.....	124
Tabel 4.24 Hasil Hasil Uji F.....	128

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	55
Bagan 4.1 Struktur Organisasi.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Formulir Bimbingan Skripsi
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Perusahaan
- Lampiran 3 : Struktur Organisasi PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar
- Lampiran 4 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 : Tabulasi Data
- Lampiran 6 : Karakteristik Responden
- Lampiran 7 : Uji Validitas
- Lampiran 8 : Uji Reliabilitas
- Lampiran 9 : Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 10 : Deskriptif Statistik
- Lampiran 11 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 12 : Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 13 : Korelasi Pearson
- Lampiran 14 : Koefisien Korelasi Berganda & Determinasi
- Lampiran 15 : Uji Hipotesis
- Lampiran 16 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu industri dikatakan sukses apabila kinerja tiap orang karyawannya baik sehingga kinerja karyawan ini dituntut untuk terus bertambah di masa revolusi industry 4.0 yang semakin pesat. Kinerja karyawan menggambarkan cerminan mengenai tingkatan pencapaian penerapan sesuatu program kerja ataupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis sesuatu organisasi (Azizah et al., 2022). Karyawan merupakan hal penting yang wajib terdapat dalam sesuatu industri, oleh sebab itu industri wajib bisa menolong karyawan dalam meningkatkan kinerja dengan membagikan keadilan serta memunculkan respon positif dari tiap karyawan supaya kinerja karyawan terus bertambah (Sitorus et al., 2021). Dengan meningkatkan kinerja karyawan dapat membawa imbas yang positif bagi perusahaan/industri, sehingga karyawan yang mempunyai tingkatan kinerja yang baik serta maksimal dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan/industri.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan (Gani, 2020). Salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan

adalah seorang pemimpin karena dapat mempengaruhi bawahan dan secara aktif melibatkan mereka dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang tepat (Prayudi, 2020). Kepemimpinan atau *leadership* sangat penting dalam sebuah perusahaan karena organisasi yang memiliki kepemimpinan yang baik akan memudahkan dalam meletakkan dasar kepercayaan terhadap bawahannya, sedangkan organisasi yang tidak memiliki kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mendapatkan kepercayaan dari karyawannya. Gaya Kepemimpinan atau *leadership style* adalah perilaku pemimpin yang ingin mempengaruhi orang yang ada disekitarnya (Azizzah and Firdaus, 2022). Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan dan sikap dari seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Banyak cara yang akan dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, mulai dari memperhatikan gaya kepemimpinan dari atasan. Ini dapat dilihat dari banyak aspek mulai dari bagaimana cara berkomunikasi antara atasan dengan bawahannya, bagaimana cara atasan menghidupkan suasana kerja yang baik, bagaimana cara atasan dalam pemberian motivasi untuk bawahannya, bagaimana cara atasan dalam mendelegasikan wewenangnya serta bagaimana cara atasan dalam mengambil sebuah keputusan. Dari gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan maka akan berdampak kepada kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari banyak aspek, seperti bagaimana komunikasi antara atasan dan bawahan, bagaimana atasan menciptakan suasana kerja yang baik, bagaimana atasan memotivasi bawahan, bagaimana atasan memberikan wewenang, dan bagaimana atasan mengambil keputusan. Dilihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh

atasan akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pentingnya pemimpin dalam memotivasi karyawan untuk mencapai visi dan lingkungan yang melebihi harapan adalah kepemimpinan transformasional (Burns dalam Prayudi, 2020). Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pentingnya sistem nilai untuk meningkatkan kesadaran pengikut dan memungkinkan pengikut untuk berpartisipasi aktif dalam proses perubahan, misalnya melalui pembangkitan gagasan produktif, perhatian pendidikan, tanggung jawab, tujuan bersama dan etika (Ramadani et al., 2022). Pemimpin transformasional diyakini lebih berhasil dalam mendorong perubahan organisasi karena emosi pengikut dan kemauan mereka untuk bekerja mewujudkan visi pemimpin. Pemikiran transformatif membuat pekerjaan bergerak dan berubah lebih cepat untuk membuat kemajuan. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang membangun dan melayani serta memanfaatkan inisiatif pengikutnya (Ramadani et al., 2022).

Selain faktor gaya kepemimpinan pemimpin, faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan (Putra dan Pasaribu, 2022). Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi kemajuan perusahaan, maka secara langsung ataupun tidak langsung lingkungan kerja tersebut dikatakan baik (Sihaloho dan Siregar, 2019). *Work Environment* atau lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kegiatan sekelompok orang (Azizzah dan

Firdaus, 2022). *Work Environment* atau lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri selama pelaksanaan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, lingkungan sekitar, pekerja, metode kerjanya, sebagai hasil pekerjaannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Putra dan Pasaribu, 2022). Dapat disimpulkan bahwa *work enviroment* atau lingkungan kerja merupakan suatu tempat baik secara fisik maupun non fisik dalam ruang organisasi di sekitar karyawan serta lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi semua kondisi fisik tempat kerja yang mempengaruhi pekerja secara langsung, seperti meja, kursi dan lain-lain, atau tidak langsung, seperti suhu, kelembaban, udara, cahaya, kebisingan, getaran mesin, bau, warna dan faktor lainnya. sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi segala conditional yang berkaitan dengan pekerjaan, baik dengan kepala langsung, rekan sejawat maupun hubungan dengan bawahan (Herdiyany et al., 2022). Lingkungan kerja yang baik merangsang semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja dalam setiap pekerjaan, dan lingkungan yang baik juga dapat membantu meningkatkan produksi dan menyelesaikan pekerjaan karyawan dengan cepat, yang pada akhirnya dapat memberikan dampak positif bagi karyawan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan merupakan faktor yang sangat penting bagi setiap karyawan untuk menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaannya, karena jika setiap karyawan telah memberikan pengetahuan kepada setiap orang,

maka karyawan tersebut dapat melakukan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga nantinya bisa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Prastogi dan Tjahjawati dalam Fadila et al., 2022). Pengetahuan merupakan sumber daya yang sangat penting, melalui pengetahuan memungkinkan organisasi untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik, setiap orang memiliki informasi tentang hasil pengalaman kerja mereka, semakin lama seseorang bekerja maka pengetahuan dan wawasannya akan pekerjaan semakin bertambah, pengetahuan yang dimiliki individu akan menjadi aset bagi dirinya sendiri, tidak secara langsung jadi miliknya organisasi (Fikri dan Laily, 2022). Dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, perusahaan harus mempekerjakan sejumlah besar karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik serta sejajar dengan karyawan lainnya. Karena ketika seorang karyawan sudah memiliki ilmu dan kemudian membaginya dengan karyawan lain, maka perilaku inovatif cenderung muncul pada diri masing-masing karyawan dan dapat menjadi penyemangat mental serta muncul sebagai motivasi tersendiri bagi karyawan yang potensinya kurang baik. *Knowledge* adalah sumber daya yang dimiliki sebagian besar dalam diri manusia, sehingga efektivitas berbagi informasi sangat bergantung pada keputusan individu apakah akan membagikan informasi mereka dengan anggota organisasi lainnya atau tidak (Andra, 2018). *Knowledge sharing* adalah kegiatan yang meningkatkan kemampuan seseorang untuk memproses informasi dan menggunakan lingkungan belajar baru, memperluas pengetahuan, memecahkan masalah dan meregenerasi diri (Nadiroh dan Rijanti, 2022). *Knowledge sharing* merupakan strategi inovatif perusahaan

untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Fadila et al., 2022). Hal ini dapat disimpulkan bahwa *knowledge* atau pengetahuan merupakan faktor yang sangat penting bagi setiap karyawan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya masing-masing, karena jika setiap karyawan telah memberikan pengetahuan kepada mereka maka karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan sehingga nantinya dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan cargo yaitu PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar. PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar merupakan cabang dari perusahaan PT Ritra Cargo Indonesia yang bertempat di Bali yaitu di Jl. By Pass Ngurah Rai No. 168X, Denpasar, Bali. PT Ritra Cargo Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang (cargo) bertaraf internasional. PT Ritra Cargo Indonesia melayani berbagai aktivitas pengiriman dan penerimaan barang seperti ekspor, impor dan *cargo domestic*. PT Ritra Cargo Indonesia cabang Denpasar (RCI DPS) adalah salah satu perusahaan yang menjadi *freight forwarder* ekspor barang ke berbagai Negara. Kegiatan pengiriman dan penerimaan barang oleh PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar dilakukan melalui jalur darat, laut, dan udara. Dalam menjalankan operasionalnya perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten agar dapat memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan. Setiap perusahaan umumnya pasti mempunyai standar kategori penilaian kinerja karyawan, begitu juga dengan PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar yang juga mempunyai standar kategori penilaian kinerja karyawan diantaranya “Baik”,

“Rata-Rata”, dan “Kurang”. Berikut merupakan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar periode tiga tahun terakhir yaitu tahun 2020 sampai dengan 2022. Penilaian kinerja karyawan PT Ritra Cargo Indonesia dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT Ritra Cargo Indonesia
Tahun 2020 – 2022**

No	Kategori Penilaian Kinerja Karyawan	Tahun & Persentase					
		2020	%	2021	%	2022	%
1	Baik	36	93%	37	95%	36	90%
2	Rata – Rata	4	7%	3	5%	6	10%
3	Kurang	0	0	0	0	0	0
Jumlah Karyawan		40	100%	40	100%	42	100%

Sumber: *Human Resources Department* PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan penilaian kinerja berdasarkan kategori penilaian kinerja, tahun dan persentase, serta jumlah karyawan PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia dari tahun ke tahun mengalami keadaan yang *fluktuatif*. Ini dapat dilihat pada persentase penilaian kinerja pada kategori baik dimana pada tahun 2020 berada pada persentase 93%, tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 2% sehingga menjadi 95% dan di tahun 2022 mengalami penurunan drastis sebesar 5% sehingga menjadi 90%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia belum bisa memenuhi target *revenue* atau pendapatan yang telah ditentukan. Oleh sebab itu maka perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan karena menyangkut kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan pada observasi yang peneliti lakukan selama enam bulan di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar, peneliti memfokuskan diri untuk menganalisis permasalahan yang terjadi pada perusahaan yaitu terkait kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan karena dalam hal ini pemimpin kurang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional karena pemimpin dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi atau memberikan motivasi kepada bawahannya dan secara aktif melibatkan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam setiap organisasi tentu membutuhkan pemimpin yang dapat memotivasi karyawan dan membantu menyelesaikan masalah para pengikutnya serta dapat menciptakan visi dan misi kemudian menerapkannya kedalam bentuk tindakan serta ide kreatif di setiap organisasi harus dimiliki masing-masing karyawan demi terciptanya metode baru dalam mencapai tujuan perusahaan. Kualitas kepemimpinan transformasional memainkan peran yang penting dalam memajukan perilaku kerja yang inovatif dalam mendukung kinerja organisasi (Santoso, 2022). Sehingga dengan gaya kepemimpinan transformasional sangat berperan untuk menginspirasi pekerja dalam berpartisipasi dalam kegiatan kreatif dan inovatif.

Selain kurang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja yang kurang kondusif juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif ditunjukkan dengan minimnya ketersediaan fasilitas ruangan bekerja di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar. Dimana jumlah AC atau pendingin ruangan yang tidak sebanding dengan luas ruangan dan jumlah

pekerja didalamnya. Sehingga mengakibatkan suhu udara menjadi panas, karyawan merasa gerah dan tidak fokus untuk melakukan pekerjaan. Kemudian kurangnya fasilitas printer sehingga membuat para karyawan kesulitan dalam mengeprint dokumen yang diperlukan dalam *shipment*. Minimnya dukungan lingkungan kerja fisik ini tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Padahal dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, bersih serta memperhatikan prosedur keselamatan kerja membuat karyawan bekerja dengan rasa aman. Terciptanya kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memicu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya memberikan pengaruh positif pada kemajuan perusahaan. Begitu pula sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja serta akan berpengaruh negatif terhadap kemajuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia yang bekerja di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar ada beberapa karyawan yang kurang memahami digital teknologi sehingga kurang efisien dalam melakukan pekerjaan, hal ini biasanya harus ditangani secara tepat agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai. Walaupun karyawan yang bekerja di PT Ritra *Cargo* Indonesia Cabang Denpasar lebih dari 10 tahun namun masa kerjanya tidak menjamin karyawan tersebut mempunyai *skill* di bidangnya. Dapat disimpulkan bahwa, karyawan dengan masa kerja lama tidak menjamin karyawan tersebut mempunyai *skill* di bidangnya contohnya saja di divisi *airfreight*. Dimana tidak semua karyawan di divisi *airfreight* yang paham atau mengerti proses *booking* atau pemesanan airlines karena ada beberapa airlines yang proses *booking* atau pemesanannya itu menggunakan sistem. Maka dari itu,

diperlukan *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan dari karyawan yang lebih paham mengenai penggunaan sistem *airlines* kepada karyawan yang kurang paham mengenai penggunaan sistem *airlines* agar karyawan tersebut bisa melakukan proses *booking airlines* menggunakan sistem. Sehingga dengan adanya *knowledge sharing* maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga secara tidak langsung dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan riset *gap* dan fenomena yang terjadi maka perlu dilakukan pengujian kembali untuk pembuktian apakah kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga penulis mengambil judul penelitian “**Analisis Transformational Leadership Style, Work Environment dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar**”. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan standar operasional perusahaan (SOP) terkait hasil tanggapan responden mengenai *transformational leadership style, work environment* dan *knowledge sharing* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang nantinya dapat dijadikan pedoman oleh pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *transformational leadership style* terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar?
2. Bagaimanakah pengaruh *work environment* terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar?
3. Bagaimanakah pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar?
4. Bagaimanakah pengaruh *transformational leadership style*, *work environment* dan *knowledge sharing* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *transformational leadership style* terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh adanya pengaruh *work environment* terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar

4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara simultan antara *transformational leadership style*, *work environment* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teori manfaat yang didapat melalui penelitian ini adalah bertambahnya wawasan mengenai bagaimana *transformational leadership style*, *work environment* dan *knowledge sharing* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan dan sebagai acuan untuk perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan gambaran bagi PT. Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar khususnya jajaran manager dalam *transformational leadership style*, *work environment* dan *knowledge sharing* dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan serta dapat mengetahui sejauh mana *transformational leadership style*, *competitive work environment* dan *knowledge sharing* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka serta kajian mahasiswa di Politeknik Negeri Bali dalam penelitian sejenis pada masa mendatang khususnya mengenai pengaruh *transformational leadership style*, *work environment* dan

knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. Dan sebagai masukan bagi Politeknik Negeri Bali untuk mengetahui perkembangan industri sehingga dalam penyampaian materi pendidikan di kelas disesuaikan dengan fakta- fakta yang tedapat di industri.

c. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan mengasah kemampuan berpikir serta sebagai sarana pembuktian implementasi teori yang telah didapatkan selama proses perkuliahan sehingga dapat digunakan menjadi media dalam menganalisa suatu permasalahan khususnya dalam hal permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Simpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan adalah sebagai berikut:

- a *Transformational leadership style* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar. Hal ini dapat dilihat dari uji t dimana variabel *transformational leadership style* memiliki $t_{\text{hitung}} 20,066 > t_{\text{tabel}} 1,688$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ serta nilai koefisien regresi sebesar 0,676 bernilai positif dan adanya hubungan yang sangat kuat dengan nilai r variabel Transformational Leadership Style (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,965 dengan nilai Korelasi Pearson (KP) sebesar 93,12%.
- b *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar. Hal ini dapat dilihat dari uji t dimana variabel *work environment* memiliki $t_{\text{hitung}} 2,298 > t_{\text{tabel}} 1,688$ dan nilai signifikansinya $0,027 < 0,05$ serta nilai koefisien

regresi sebesar 0,062 bernilai positif dan adanya hubungan yang sangat kuat dengan nilai r variabel Work Environment (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,899 dengan nilai Korelasi Pearson (KP) 80,82%.

- c *Knowledge Sharing* juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar. Hal ini dapat dilihat dari uji t dimana variabel *knowledge sharing* memiliki dari $t_{\text{hitung}} 8,436 > t_{\text{tabel}} 1,688$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ serta nilai koefisien regresi sebesar 0,353 bernilai positif dan adanya hubungan yang sangat kuat dengan nilai r variabel Knowledge Sharing (X3) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,898 dengan Korelasi Pearson (KP) sebesar 80,64%.
- d *Transformational leadership style, work environment* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar. Hal ini dapat dilihat dari uji F dimana variabel *transformational leadership style, work environment* dan *knowledge sharing* memiliki $F_{\text{hitung}} 1041,386 > F_{\text{tabel}} 2,87$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ serta adanya hubungan yang sangat kuat dengan nilai R yaitu 0,994 dan variabel terikat dipengaruhi sebesar 98,8% oleh variabel bebas.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan diatas, maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a Dilihat dari variabel *Transformational Leadership Style* (X1), dimensi yang memiliki nilai terendah yaitu dimensi kharisma/pengaruh ideal. Sehingga pimpinan harus lebih memperhatikan karyawannya dalam hal memberikan atau menunjukkan kharisma dan pengaruh yang ideal kepada karyawannya. Jadi dengan begitu bawahannya akan merasa bahwa pimpinannya adalah seorang yang luar biasa dan bisa menjadi panutan, inspirasi dan disegani oleh karyawannya sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
- b Dilihat dari variabel *Work Environment* (X2), dimensi yang memiliki nilai terendah yaitu dimensi sirkulasi udara. Sehingga pihak manajemen harus lebih terfokus pada sirkulasi udara di ruang kerja dengan menambahkan fasilitas pendingin ruangan (AC) di perusahaan agar karyawan dapat mengatur suhu ruangan sesuai dengan yang diinginkannya, sehingga dengan begitu karyawan akan merasa nyaman ketika melakukan pekerjaan. Jika setiap karyawan merasa nyaman dan harmonis dalam melakukan pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat.
- c Dilihat dari variabel *Knowledge Sharing* (X3), dimensi yang memiliki nilai terendah yaitu dimensi *knowledge collection*. Sehingga pihak manajemen harus lebih memperhatikan karyawannya dalam hal menumbuhkan rasa berbagi ketrampilan sesama rekan kerjanya dengan melalui kebijakan dan memberikan kesadaran yang besar terhadap setiap karyawannya mengenai pentingnya *knowledge sharing* agar dapat dipahami dan ditaati oleh setiap karyawan. Jika setiap karyawan saling berbagi ketrampilan maupun pengetahuan sesama rekan kerjanya maka kinerja karyawan akan lebih meningkat.

d Dilihat dari variabel Kinerja Karyawan (Y), dimensi yang memiliki nilai terendah yaitu dimensi inisiatif. Sehingga pihak manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya dalam hal memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mewujudkan inisiatif yang ingin mereka lakukan. Sehingga dengan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mewujudkan inisiatif yang ingin mereka lakukan maka akan terciptanya kinerja karyawan yang baik.

Bagi penelitian selanjutnya, dapat dimanfaatkan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh *transformational leadership style*, *work environment* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dengan mengembangkan variabel yang lebih luas dan bisa menambahkan variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Y. (2021, 11 25). *Studi Pustaka: Pengertian, Tujuan dan Metode*. Retrieved from Deepublish Store: [https://deepublishstore.com/studi-pustaka/#:~:text=Pengertian%20studi%20pustaka%20atau%20studi,non%20ilmiah%20\(misalnya%20novel\)](https://deepublishstore.com/studi-pustaka/#:~:text=Pengertian%20studi%20pustaka%20atau%20studi,non%20ilmiah%20(misalnya%20novel))
- Aditama, R. A., Anggoro, Y., & Realita, T. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan M3 Vision Malang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, 6, 404-420.
- Ananda, R. R., Purnomo, H., & Soejoko, D. K. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 317-324.
- Aninditriana, N. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI PADA KREATIVITAS DENGAN KEPERCAYAAN PADA PEMIMPIN SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (Studi Pada Karyawan PDAM Kabupaten Kudus). *Universitas Negeri Semarang*, 1-87.
- Anwar, & Hasanuddin. (2022). Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Komisaris Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 1, 14-26.
- Apriyanti, Sintani, L., Syamsudin, A., Yunikewaty, Christa, U. R., & Sambung, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, 320-339.
- Azis, R. A. (2022). Analisis Hubungan Sumber Daya Manusia Dengan Faktor Internal Perusahaan Diera Revolusi Industri 4.0 PT Sengon Kondang Nusantara. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 2, 219-256.
- Azizzah, R. N., & Firdaus, V. (2022). Pengaruh Leadership Style, work Environment dan Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Citra Pangan Utama. *National Multidisciplinary Sciences*, 1, 470-479.
- Berlian, B. D., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10, 81-93.
- Daat, S. C., & Sangganefa, M. A. (2022). Knowledge Sharing, Human Capital, dan Kinerja UMKM: Studi Empiris pada IMKM di Kota Jayapura. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 9, 102-109.

- Erwina, & Mira. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Of Economic, Management and Accounting*, 2, 75-81.
- Fadila, K., Ferdiansyah, J. R., Dwiyan, M., & Magdalena, B. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. *Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 30-37.
- Fadlilah, A. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Pembentuk Loyalitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. *Universitas Negeri Semarang*, 1-89.
- Firmansyah, D., & Purwandari, D. A. (2022). The Influence of Transformasional Leadership on Employees Performance With Knowledge Sharing and Affective Commitment as Moderation. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5, 23294-23307.
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *LLDikti Wilayah IX Journal System (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi)*, 1, 12-22.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Tangerang: Universitas Diponegoro.
- Hariadi, A. R., & Muafi. (2022). The effect of transformational on employee performance mediated by readiness to change & work motivation: A survey of PT. Karsa Utama Lestari employees. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11, 1-12.
- Herdiany, H. D., Puspa, E., Utomo, C. W., Aryandha, P. N., & Putranti, L. (2022). Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di SMK Muhammadiyah 2 Wates. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6, 1531-1547.
- Kessi, A. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6, 233-246.
- Kurniasih, D., Setyoko, P. I., & Saputra, A. S. (2021). Public Health Center Performance During Covid-19 Pandemic: What are The Contribution of Knowledge Sharing, Work Motivation, Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 148-158.
- Ma'una, K. L., & Siswahyudianto. (2022). Strategi Bersaing Untuk Mempertahankan Eksistensi Usaha Kecil. *Jurnal Administrative Science*, 3, 16-27.
- Meiryani. (2021, 08 12). *Memahami Koefisien Determinasi Dalam Regresi Linier*. Retrieved from Binus University:

<https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-koefisien-determinasi-dalam-regresi-linear/>

- Priyadhana, B. P., Hana, S. W., & Suroso, I. (2022). The Effect of Motivation, Work Environment and Transformastional Leadership Style on Employees Performance with New Normal Conditions Through Job Satisfaction as Intervening Variable at bank Indonesia Jember. *Budapest International Research and Crtics Institute-Journal*, 5, 11997-12011.
- Purwanto, A. (2022). The Role of Transformationa Leadership and Organizational Citizenship Behavior on SMEs Employee Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3, 39-35.
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 3993-3999.
- Rafique, M. A., Hou, Y., Chudhery, M. A., Waheed, M., Zia, T., & Chan, F. (2022). Investigating the Impact of Pandemic Job Stress and Transformational Leadership on Innovative Work Behavior: The Mediating and Moderating Role of Knowledge Sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1-11.
- Ramadani, T. R., Susanti, E. N., & Ariyati, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis*, 2, 294305.
- Ratnaningrum, Haryati, F., & Nurhidayat, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2, 76-86.
- Reviyandi, D. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Hardskill Terhadap Kinerja Karyawan di Dago Suites Apartement Bandung-PT Istana Group. *Universitas Pasundan*, 1-172.
- Riadi, M. (2020, 11 10). *Knowledge Sharing (Pengertian, Dimensi, Pengelolaan, Indikator dan Faktor Pendorong)*. Retrieved from Kajianpustaka.com: <https://www.kajianpustaka.com/2020/11/knowledge-sharing.html?m=1>
- Santoso, D., & Nugrahen, D. (2022). Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Knowledge Sharing dan Employee Engagement Bagi Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 118-132.
- Saputra, T. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Telekomunikasi Indonesia di Area Magelang). *Universitas Muhammadiyah Magelang*, 1-65.

- Sekareza, A. D., Sulistiyani, E., & Inayah. (2022). Situational Leadership, Knowledge Sharing, Work Stress and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Reasearch (IJEBAR)*, 6, 696-706.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9, 273-281.
- Sitorus, P., Sarkum, S., & Nasution, M. F. (2021). The nfluence of Transformasional Leadership Style, Organizational Justice, Employee Engagament and Employee Reaction on Employee Performance. *Budapest International Research and Critic Institude-Journal (BIRCI-Journal)*, 4, 4076-4084.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2020). Anteseden, Konsekuesni dan Peran Mediasi Keterikatan Kelompok. *Program Doktor Ilmu Ekonomi*, 1-124.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9, 952-962.
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S.-M., Yang, J.-J., & Lee, Y.-K. (2020). The Effect Of Leader Competencies On Knowledge sharing And Job Performance: Social Capital Theory. *Journal of Hospitality and Tourism management*, 1-9.
- University, S. (2022, 05 26). *Kerangka Berpikir: Pengertian, Macam, dan Cara Membuatnya*. Retrieved from Sampoerna University: <https://www.sampoernauniversity.ac.id/id/ccontoh-kerangka-berpikir/>
- Wijanarka, D., Musani, I., & Bayu, O. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kemampuan TNI Angkatan Laut Indonesia yang Modern di Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9, 494-501.