
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS GEN Z

(Studi Kasus Perusahaan Putra Store)

**Stevianna Al Fitran¹, Mifta Ajdilia Wilmasari², Anggun Kusumawardani³
Esti Dwi Rahmawati⁴,**

¹²³⁴Program Studi Manajemen, Fakultas Hukum dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa
Jl. Ki Mangunsarkoro No.20, Nusukan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, 57135
Telp. (0271)7470550
E-mail: 220414064@mhs.udb.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian untuk menganalisis kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas yang termasuk dalam kategori Generasi Z. Sampel penelitian ini terdiri dari 30 karyawan Gen Z yang lahir antara tahun 2001 hingga 2008 yang bekerja aktif di Putra Store. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja, dan Produktivitas Gen Z. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan dan data sekunder yang bersumber dari literatur dan dokumen perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, mengingat jumlah populasi yang relatif kecil. Pengelolaan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25. melalui uji validitas, uji reliabilitas, serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z di Putra Store. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z. Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Generasi Z di Perusahaan Putra Store.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Produktivitas Gen Z

Abstract

This study aims to analyze the effect of transformational leadership and work environment on the productivity of employees belonging to Generation Z. The research sample consists of 30 Generation Z employees born between 2001 and 2008 who are actively working at Putra Store. This study employs a quantitative approach with an associative research design. The variables examined in this study include transformational leadership and work environment as independent variables, and Generation Z employee productivity as the dependent variable. The data used in this research consist of primary data obtained through the distribution of questionnaires to all employees and secondary data derived from literature and company documents. The sampling technique applied is a census technique, considering the relatively small population size. Data processing and analysis were conducted using SPSS version 25 through validity tests, reliability tests, and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that transformational leadership has a negative and significant effect on the productivity of Generation Z employees at Putra Store. In addition, the work environment also shows a positive and significant effect on the productivity of Generation Z employees. Simultaneously, transformational leadership and work environment contribute significantly to improving the productivity of Generation Z employees at Putra Store.

Keywords: Transformational Leadership, Work Environment, Generation Z Productivity

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengakui pentingnya tenaga kerja dalam organisasi sebagai sumber daya yang sangat berharga. MSDM berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui berbagai fungsi dan kegiatan yang memastikan pengguna sumber daya manusia secara efisien dan adil. Tujuan mencangkup kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan

Perkembangan dunia kerja di era yang serba digital saat ini banyak didominasi Generasi Z, yang dimana Generasi Z dikenal memiliki karakteristik yang unik berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi ini dikenal lebih adaptif terhadap teknologi, mengutamakan kreativitas, fleksibilitas serta ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang mendukung *work life balance*. Namun dibalik keunggulannya, Generasi z sering dihadapkan dengan tantangan seperti tingkat loyalitas kerja yang rendah, mudah jenuh, dan kecenderungan mencari pekerjaan yang fleksibel

Perusahaan Putra Store, sebuah usaha yang bergerak dibidang penjualan akun digital premium. Berdasarkan observasi awal karyawan Putra Store merupakan generasi z yang berusia antara 17-25 tahun. Dalam praktiknya perusahaan menghadapi permasalahan fluktuasi produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja. Misalnya, beberapa karyawan menunjukkan penurunan semangat kerja saat tidak dapat mendapatkan arahan yang inspiratif atau ketika suasana kerja terasa monoton dan kurang mendukung kreativitas.

Gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk perilaku serta produktivitas karyawan generasi z. jika gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan karakteristik generasi ini yang dimana sangat mengutamakan komunikasi terbuka, inovasi, serta ruang untuk berkembang.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk hasil yang lebih baik melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan dukungan emosional (Armiyati et al, 2023). Pemimpin dengan gaya transformasional mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif, serta memberi mereka kebebasan untuk mengeksplorasi ide-ide baru yang dapat meningkatkan proses produksi dan kualitas produk (Yusuf et al., 2023). Pemimpin transformasional mampu membangun hubungan yang kuat dengan karyawan, mampu menciptakan rasa percaya dan loyalitas yang tinggi. Hal ini dapat membuat karyawan merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap visi misi perusahaan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya berkontribusi pada pencapaian target bisnis tetapi juga meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang memimpin kinerja.

Lingkungan kerja sebagai suatu sistem yang mempengaruhi bagaimana orang berperilaku dalam perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar karyawan memberikan kinerja terbaiknya. Kondisi kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kepuasan serta kinerja pegawai, baik melalui faktor fisik seperti pencahayaan dan suhu, maupun melalui interaksi sosial antar rekan kerja (Lawren & Ekawati, 2023). Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya mampu mengurangi stres, tetapi juga menciptakan suasana yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan kesejahteraan mental karyawan (Abdurrahman et al., 2024).

Generasi Z adalah kelompok individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Salah satu perbedaan utama antara Generasi Z dan generasi sebelumnya terletak pada penguasaan teknologi dan informasi, yang telah menjadi bagian integral dari kehidupan mereka. Hal ini berpengaruh terhadap nilai-nilai, cara pandang, serta tujuan hidup yang mereka miliki (Dwi Astuti & Heryadi, 2023). Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, serta memberdayakan karyawan akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan dan komitmen dari generasi ini, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tawaris et al. (2022). Produktivitas kerja merupakan kapasitas seorang pekerja untuk menghasilkan output berdasarkan sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan barang maupun jasa sesuai dengan spesifikasi dalam jangka waktu yang terbatas dan akurat. Produktivitas di tempat kerja merupakan prasyarat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan (Sinaga, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, produktivitas, dan lingkungan kerja karyawan generasi Z di perusahaan Putra Store. Berdasarkan latar belakang diatas diketahui adanya fenomena terjadi, berbagai strategi dilakukan untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Generasi Z”

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di Putra Store. Karena jumlah populasi 30 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus atau sampling jenuh yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Penelitian kuantitatif, ukuran sampel minimal 30 responden sudah layak digunakan untuk penelitian korelasional atau pengaruh, terutama jika populasi tidak terlalu besar (Sugiyono, 2020). Metodologi ini berusaha untuk mengevaluasi hipotesis dengan menganalisis data yang dihimpun secara statistik dari sampel karyawan Generasi Z di Perusahaan Putra Store. Lingkungan kerja serta kepemimpinan transformasional merupakan dua variabel bebas yang diteliti, dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup dengan skala likert lima poin yang disusun berdasarkan indikator masing masing variabel. Data sekunder diperoleh dari literatur , jurnal ilmiah dan dokumen perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas gen z, baik secara parsial maupun simultan.

Evaluasi validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menjamin ketepatan dan keseragaman alat ukur yang dipergunakan. Selanjutnya, uji asumsi dasar termasuk uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, serta heteroskedastisitas, dilakukan untuk memverifikasi keabsahan model regresi yang diterapkan

3. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Dalam sudi normalitas data, variabel terikat dan bebas yang dipergunakan dalam sebuah model regresi diperiksa untuk melihat apakah mereka mengikuti distribusi normal. Agar sebuah model regresi dapat dianggap normal, data harus memperlihatkan penyebaran di sekitar dan di bawah garis diagonal (Supardi & Aulia Anshari, 2022). Data terkumpul 32 karyawan dalam perusahaan putrastore, berikut merupakan profil responden yang diambil sebagai sampel pada penelitian ini.

Tabel 1. Profil Responden

Karakteristik		Frekuensi	Presentasi
Rentan Usia	17 - 20 Tahun	7	21,9
	20 - 25 Tahun	25	78,1
Lama Bekerja	< 1 bulan	6	18,8
	3-6 bulan	10	31,3
	1 tahun	3	9,4
	>1 tahun	10	31,3
Divisi	Admin	7	21,9
	Customer Servis	7	21,9
	Sales/ Marketing	8	25,0
	Koordinator/Operasional	10	31,3

Berdasarkan Tabel 1, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 karyawan. Mayoritas responden berusia 20–25 tahun yaitu 25 orang (78,1%), sedangkan usia 17–20 tahun sebanyak 7 orang (21,9%). Dari sisi lama bekerja, responden didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 3–6 bulan dan lebih dari 1 tahun, masing-masing sebesar 31,3%. Berdasarkan divisi, responden terbanyak berasal dari Koordinator/Operasional sebesar 31,3%, diikuti Sales/Marketing sebesar 25,0%, serta Admin dan Customer Service masing-masing 21,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup beragam dan mampu merepresentasikan kondisi karyawan secara menyeluruh.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,842	0,2960	Valid
	X1.2	0,818	0,2960	Valid
	X1.3	0,745	0,2960	Valid
Lingkungan (X2)	X2.1	0,684	0,2960	Valid
	X2.2	0,747	0,2960	Valid
	X2.3	0,857	0,2960	Valid
	X2.4	0,769	0,2960	Valid
	X2.5	0,747	0,2960	Valid
	X2.6	0,748	0,2960	Valid
	X2.7	0,786	0,2960	Valid
	X2.8	0,798	0,2960	Valid
Produktivitas (Y)	Y1	0,698	0,2960	Valid
	Y2	0,786	0,2960	Valid
	Y3	0,802	0,2960	Valid
	Y4	0,697	0,2960	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan (X2), dan Produktivitas (Y) memiliki nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0,2960). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur masing-masing variabel penelitian secara tepat. Oleh karena itu, instrumen penelitian dinyatakan layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	11

Gambar 1. Hasil Uji Reliabilitas
 Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, jumlah responden sebanyak 32 orang dan seluruh data dinyatakan valid (100%). Nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,892 dengan 11 item pernyataan, yang berarti nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81327552
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.096
	Negative	-.149
Test Statistic		.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
 Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,069. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan data layak digunakan untuk analisis regresi.

Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.660	2.739		1.336	.192		
	Kepemimpinan	.569	.241	.400	2.360	.025	.704	1.421
	Lingkungan	.162	.083	.331	1.954	.060	.704	1.421

a. Dependent Variable: Produktivitas

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas
 Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai Tolerance pada variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 0,704 (> 0,10), serta nilai VIF sebesar 1,421 (< 10). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.017	1.570		-.011	.992
	Kepemimpinan	.163	.138	.254	1.177	.249
	Lingkungan	-.018	.048	-.080	-.373	.712

a. Dependent Variable: Abs_RES

Gambar 4. Hasil Uji Heterokedasitas
 Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,249 dan lingkungan sebesar 0,712, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model memenuhi asumsi klasik.

Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.660	2.739		1.336	.192
	Kepemimpinan	.569	.241	.400	2.360	.025
	Lingkungan	.162	.083	.331	1.954	.060

a. Dependent Variable: Produktivitas

Gambar 5. Analisis Linier Berganda
 Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 25 (2025)

Y=3,660+0,569X1+0,162X2

Y adalah produktivitas, X1 adalah kepemimpinan, dan X2 adalah lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, kriteria pengujian hipotesis ditetapkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,025, sehingga tidak memenuhi kriteria dan dinyatakan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,060, sehingga memenuhi kriteria dan dinyatakan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, produktivitas karyawan dalam penelitian ini lebih dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dibandingkan kepemimpinan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.660	2.739		1.336	.192
	Kepemimpinan	.569	.241	.400	2.360	.025
	Lingkungan	.162	.083	.331	1.954	.060

a. Dependent Variable: Produktivitas

Gambar 6. Hasil Uji t
 Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 25 (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,025 (< 0,05) dengan nilai t hitung 2,360, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Sementara itu, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,060 (> 0,05) dengan nilai t hitung 1,954, sehingga dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan hipotesis nol (H0) diterima.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.948	2	35.974	10.235	.000 ^b
	Residual	101.927	29	3.515		
	Total	173.875	31			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepemimpinan

Gambar 7. Hasil Uji f

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 25 (2025)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,235 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini berarti bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap produktivitas.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.414	.373	1.875

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Gambar 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 25 (2025)

Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,414. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan mampu menjelaskan 41,4% variasi produktivitas karyawan. Sementara itu, 58,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, atau faktor individual karyawan.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, kepemimpinan transformasional tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan tersebut belum mampu memberikan dampak langsung terhadap produktivitas. Karyawan cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor yang bersifat praktis, seperti disiplin kerja dan kerja sama tim, dibandingkan visi dan motivasi jangka panjang. Selain itu, penerapan kepemimpinan transformasional yang belum konsisten serta faktor budaya organisasi, komunikasi, dan hubungan atasan-bawahan turut memengaruhi hasil tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian dari Suyitno (2017) bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. serta Hasil ini sesuai dengan penelitian Fatimah, (2022) yang menyebutkan bahwa “kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas SDM berpengaruh negatif dan tidak signifikan”. Namun, dalam penelitian ini menunjukkan negatif dan tidak signifikan, sehingga adanya indikasi bahwa cara kerja pada perusahaan tersebut belum mendukung penerapan gaya kepemimpinan transformasional secara optimal. Peneliti menilai gaya kepemimpinan transformasional belum sepenuhnya dapat merubah individu atau organisasi pada Perusahaan Putra Store, dimana dimensi kepemimpinan yang terkesan terlalu luas sehingga

kepemimpinan hanya terlihat sebagai kepribadian bukan sebagai perilaku yang bisa diajarkan dan tidak memiliki kejelasan konseptual.

4. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam analisis data. Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi syarat analisis. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z di Putra Store. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z. Secara bersama-sama, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Generasi Z di Perusahaan Putra Store.

Saran

Bagi pihak manajemen Putra Store, disarankan untuk terus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan motivasi, arahan, dan dukungan kepada karyawan Generasi Z. Selain itu, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar karyawan dapat bekerja secara lebih optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, serta memperluas objek dan jumlah responden agar hasil penelitian lebih luas dan mendalam.

Daftar Pustaka

- 2023, K. et al. (2021). *No Title 濟無 No Title No Title No Title*. 32(3), 167–186.
- Amarjupi, Sheren, D., Rahmawati, E. D., & Suyatno, A. (2024). Kepemimpinana Transformasional Terhadap Produktivitas Dan Lingkungan Kerja Karyawan Gen Z (Studi Kasus Pabrik Bed Cover Selogiri). *LABEL: Law, Accounting, Business, Economics, and Language*, 1(September), 137–146.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Penelitian Lisalolita Jurnal Tadbir Peradaban Volume 4 Nomor 2 Mei 2024 Smtr Genap Ta 20232024. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419.
- Daniswara, D., Dara, D., & Handarau, A. W. (2025). *DI WILAYAH JAKARTA PUSAT Danendra Daniswara Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Negeri Jakarta Despinur Dara Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Negeri Jakarta Agung Wahyu Handaru Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Negeri Jakarta Alamat*. 2(5), 114–127.
- Henri Gusnaldi Zen, D. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. 4, 1–23. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/article/view/7576>
- Herlambang, D. D., & Suhartini, S. (2025). The Influence of Work Environment and Transformational Leadership on Job Satisfaction through Organizational Culture among Gen Z Employees in Start-Up Companies. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 4(9), 2993–3012. <https://srhformosapublisher.org/index.php/fjas/article/view/365>
- Krisnandy, E. N. dan H. (2018). *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia*. 14(1), 15–30.
- Nanda, N. A., & Muhaimin, M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Xyz. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2575–2590. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1646>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Wardana, F. P., Andriani, D., & Ubaidillah, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Teknik Nyata. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 753–763. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i3.1447>