

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SOA TEKNIK MANDIRI

Puput Ismatun Nabila¹, Pramudi Harsono², Surti Zahra³

¹²³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa

*Email: puput.ismatun.nabila@binabangsa.ac.id

ABSTRACT

Employee performance is a key factor determining organizational success, influenced by leadership, work motivation, and work discipline implemented within a company. This study aims to determine the effect of Transformational Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT SOA Teknik Mandiri, a company engaged in legal certification document services. The theoretical review refers to the concept of employee performance according to Mangkunegara, transformational leadership theory, work motivation according to Afandi (2018), and work discipline according to Agustini (2019). This research employed a quantitative method with a survey approach. The population and sample consisted of all 40 employees of PT SOA Teknik Mandiri, Serang City, using a saturated sampling technique. Primary data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, partial test (t-test), and simultaneous test (F-test) with IBM SPSS Statistics. The results show that Transformational Leadership, Work Motivation, and Work Discipline each have a positive and significant effect on Employee Performance partially, and simultaneously produce an F-value of 49.943 with a significance of 0.000, along with an Adjusted R Square of 0.790, indicating that the three variables explain 79% of the variation in Employee Performance. It is concluded that improving employee performance can be achieved by simultaneously strengthening transformational leadership, work motivation, and work discipline.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi, dan dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja, serta disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT SOA Teknik Mandiri, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa sertifikasi legalitas dokumen. Kajian teori merujuk pada konsep kinerja karyawan menurut Mangkunegara, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja menurut Afandi (2018), dan disiplin kerja menurut Agustini (2019). Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh 40 karyawan PT SOA Teknik Mandiri Kota Serang dengan teknik sampel jenuh. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F) dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, serta secara simultan menghasilkan nilai F hitung 49,943 dengan signifikansi 0,000 dan Adjusted R Square sebesar 0,790, yang berarti ketiga variabel mampu menjelaskan 79% variasi Kinerja Karyawan. Disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penguatan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk mengatur dan mengoordinasikan berbagai sumber daya, baik manusia maupun non-manusia, guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Pratiwi, A., & Arnu, 2025). Selain itu, konsep manajemen juga mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sebagai satu kesatuan proses yang saling berkaitan dalam mencapai tujuan organisasi (Jannah, W., Anwar US, K., & Shalahudin, 2025). Dalam perkembangannya, manajemen tidak hanya berfokus pada aspek operasional, tetapi juga mencakup bagaimana organisasi mampu menyusun strategi, memanfaatkan sumber daya secara maksimal, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Dengan demikian, manajemen menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi karena berfungsi sebagai sistem pengatur seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam pelaksanaannya, pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari peran kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang diterapkan kepada karyawan. Di lingkungan perusahaan, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, tetapi juga oleh bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan arahan, inspirasi, serta dukungan kepada bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik juga menjadi faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Penerapan kepemimpinan transformasional dalam perusahaan mencakup kemampuan pemimpin dalam memberikan visi yang jelas, membangun kepercayaan, memotivasi karyawan, serta mendorong inovasi dan kreativitas dalam bekerja. Di sisi lain, motivasi kerja berperan dalam meningkatkan semangat dan kemauan karyawan untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, disiplin kerja tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja, serta konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja diterapkan secara efektif, maka akan tercipta lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kualitas pekerjaan,

memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kendala yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi dan arahan, rendahnya motivasi kerja karyawan, serta kurang optimalnya penerapan disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, dan tidak tercapainya target perusahaan secara maksimal. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pengelolaan yang tepat terhadap ketiga faktor tersebut, diharapkan karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan dan keberhasilan PT Soa Teknik Mandiri.

Sebagian besar karyawan di PT SOA Teknik Mandiri sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan. Hal ini ditunjukkan oleh sebanyak 15 orang (75%) menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan, sedangkan 5 orang (25%) menyatakan tidak. Selain itu, sebagian besar karyawan juga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari sebanyak 17 orang (85%) yang menyatakan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sedangkan 3 orang (15%) menyatakan tidak. Sebagian besar karyawan juga tidak pernah menunda pekerjaan di kantor. Hal ini ditunjukkan oleh sebanyak 15 orang (75%) yang menyatakan tidak pernah menunda pekerjaan, sedangkan 5 orang (25%) menyatakan tidak.

Masih terdapat karyawan di PT Soa Teknik Mandiri yang menilai penerapan kepemimpinan transformasional belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari pernyataan mengenai pemimpin yang memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai target perusahaan. Sebanyak 17 orang (85%) menyatakan bahwa pemimpin telah memberikan motivasi dan semangat kerja, sedangkan 3 orang (15%) menyatakan tidak. Selain itu, kemampuan pemimpin dalam menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang juga masih perlu mendapat perhatian. Hal ini ditunjukkan oleh sebanyak 16 orang (80%) yang menyatakan bahwa pemimpin mampu menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang,

sedangkan 4 orang (20%) menyatakan tidak. Selanjutnya, terkait dengan pemberian petunjuk kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 14 orang (70%) menyatakan bahwa pemimpin memberikan petunjuk yang jelas mengenai cara menyelesaikan suatu pekerjaan, sedangkan 5 orang (25%) menyatakan tidak.

Berdasarkan hasil pra survei tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan menilai pemimpin telah menerapkan perilaku kepemimpinan transformasional dengan baik. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa motivasi, kemampuan pemecahan masalah, dan pemberian arahan oleh pemimpin belum dilakukan secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional masih perlu ditingkatkan agar dapat mendorong kinerja karyawan secara lebih efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain faktor kepemimpinan transformasional, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Masih terdapat karyawan di PT Soa Teknik Mandiri yang menilai motivasi kerja belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari pernyataan mengenai semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik. Sebanyak 16 orang (80%) menyatakan memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik, sedangkan 4 orang (20%) menyatakan tidak. Selain itu, keinginan karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik juga masih perlu mendapat perhatian. Hal ini ditunjukkan oleh sebanyak 15 orang (75%) yang menyatakan berusaha memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik, sedangkan 5 orang (25%) menyatakan tidak. Selanjutnya, terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja, sebanyak 15 orang (70%) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung membuat mereka lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan 5 orang (25%) menyatakan tidak.

Berdasarkan hasil pra survei tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki motivasi kerja yang baik. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, belum berupaya memberikan kinerja secara maksimal untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik, serta belum sepenuhnya

merasakan dukungan lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar dapat mendorong peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal. Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Masih terdapat karyawan di PT Soa Teknik Mandiri yang menilai disiplin kerja belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari pernyataan mengenai kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja. Sebanyak 17 orang (85%) menyatakan mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja, sedangkan 3 orang (15%) menyatakan tidak. Selain itu, kedisiplinan karyawan dalam datang dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan juga masih perlu mendapat perhatian. Hal ini ditunjukkan oleh sebanyak 16 orang (80%) yang menyatakan selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan 4 orang (20%) menyatakan tidak. Selanjutnya, terkait penyelesaian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sebanyak 17 orang (85%) menyatakan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu, sedangkan 3 orang (15%) menyatakan tidak.

Berdasarkan hasil pra survei tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki disiplin kerja yang cukup baik. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan, belum disiplin dalam mengikuti jadwal kerja yang telah ditetapkan, serta belum mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung peningkatan kinerja serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuan secara lebih efektif dan optimal.

Hasil pra survei tersebut menunjukkan adanya fenomena yang mengindikasikan permasalahan terkait kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Soa Teknik Mandiri. Penerapan kepemimpinan transformasional yang belum optimal terlihat dari masih adanya karyawan yang merasa kurang mendapatkan arahan, motivasi, serta dukungan dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, motivasi kerja karyawan juga belum sepenuhnya optimal, yang ditunjukkan oleh

masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja dan kurang terdorong untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Di sisi lain, disiplin kerja juga masih perlu ditingkatkan, terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang konsisten dalam mematuhi peraturan perusahaan, ketepatan waktu kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan dalam mencapai target dan menjalankan tugas sesuai dengan harapan perusahaan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ramadhandhy dan Maryati (2023) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menjelaskan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, serta disiplin kerja yang baik mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal sehingga kinerja organisasi dapat meningkat.

Berdasarkan hasil beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta arahan yang jelas kepada karyawan akan mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik juga dapat mendukung tercapainya hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Soa Teknik Mandiri perlu dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruhnya secara simultan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan temuan (research gap). Beberapa penelitian menemukan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lainnya

menunjukkan bahwa salah satu variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada objek dan sektor yang berbeda sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi pada seluruh organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Soa Teknik Mandiri perlu dilakukan untuk menguji kembali konsistensi hasil penelitian terdahulu serta mengetahui kondisi yang terjadi pada perusahaan tersebut.

Hasil pra survei juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT Soa Teknik Mandiri. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan inspirasi kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja, sedangkan disiplin kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan bertanggung jawab. Sebaliknya, apabila kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja belum berjalan secara optimal, maka hal tersebut berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Kondisi ini masih memerlukan kajian yang lebih mendalam, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang teknik dan jasa, sehingga penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Soa Teknik Mandiri.

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, kebaruan (novelty) dalam penelitian ini terletak pada penggabungan variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam satu model penelitian untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menggunakan objek penelitian yang lebih spesifik, yaitu karyawan di PT Soa Teknik Mandiri, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih kontekstual sesuai dengan kondisi di lapangan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor industri teknik.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT Soa Teknik Mandiri dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif, meningkatkan motivasi kerja, serta memperkuat disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif sebagai teknik pengumpulan data. Data utama diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sampel yang diambil dari suatu populasi. Melalui pengumpulan data tersebut, peneliti bertujuan untuk mengetahui dan memahami kondisi atau fenomena tertentu, membandingkan keadaan yang ditemukan dengan standar yang telah ditetapkan, serta memperoleh fakta-fakta yang relevan sebagai pendukung dalam penelitian.

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang menjadi sasaran dalam suatu penelitian dan memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan masalah yang diteliti Ramadani et al (2025). Pemahaman yang tepat mengenai populasi sangat penting karena menjadi dasar dalam menentukan sampel penelitian serta mendukung proses generalisasi hasil penelitian yang dilakukan.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT SOA Teknik Mandiri Kota Serang yang berjumlah 40 orang. Populasi tersebut dipilih karena seluruh karyawan terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan serta memiliki keterkaitan dengan variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi menggunakan Pearson Correlation, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,546 terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,546 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel berada pada kategori cukup kuat, yang berarti semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,592 terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,592 menunjukkan hubungan yang cukup kuat, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,619 terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,619 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel berada pada kategori kuat, sehingga semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel yang memiliki hubungan paling kuat dengan Kinerja Karyawan adalah Disiplin Kerja (X3) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,619, kemudian diikuti oleh Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,592, dan Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,546.

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Penentuan nilai t tabel dilakukan dengan menggunakan derajat kebebasan (degree of freedom/df) dengan rumus $df = N - k - 1$, dimana N

merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel independen. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 40 responden dan jumlah variabel independen sebanyak 3 variabel, maka diperoleh nilai derajat kebebasan (df) sebesar $40 - 3 - 1 = 36$. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 menggunakan pengujian dua arah (two-tailed test), maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,028. Nilai t tabel tersebut kemudian digunakan sebagai dasar perbandingan dengan nilai t hitung pada masing-masing variabel independen

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT SoaTeknik Mandiri. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,004 lebih besar dari t tabel sebesar 2,028 ($6,004 > 2,028$) serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dalam perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional mampu memberikan pengaruh melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi, membangun kepercayaan, memberikan inspirasi, serta mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan tanggung jawab dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa peran pemimpin tidak hanya sebagai pengarah pekerjaan, tetapi juga sebagai individu yang mampu mengembangkan potensi karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggraini, Wulandari, & Setiawan (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian Daeli et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Djaja & Zainurrafiqi (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek

penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada PT SoaTeknik Mandiri dengan variabel dependen berupa kinerja karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, khususnya melalui pemberian arahan yang jelas, dukungan terhadap karyawan, pemberian motivasi, serta kemampuan pemimpin dalam menjadi teladan. Dengan adanya kepemimpinan yang mampu menginspirasi karyawan, maka kinerja individu maupun organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 6,796 lebih besar dari t tabel sebesar 2,028 ($6,796 > 2,028$) serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memiliki semangat dalam mencapai target, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil regresi, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien beta terbesar yaitu 0,509, sehingga dapat diketahui bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan variabel independen lainnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ambarita, Purba, & Rosnelly (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, penelitian Daeli et al. (2024) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hasana & Helmi (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun memiliki perbedaan objek dan metode analisis, hasil penelitian tersebut memperkuat bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan motivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan atas pencapaian, menyediakan kesempatan pengembangan diri, memberikan apresiasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Peningkatan motivasi kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,415 lebih besar dari t tabel sebesar 2,028 ($5,415 > 2,028$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kesungguhan dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan lebih mampu mencapai target pekerjaan karena memiliki keteraturan dan komitmen dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salsabillah & Masahere (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Rahmawati et al. (2023) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hasana & Helmi (2023) juga mendukung temuan ini bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian dan kombinasi variabel independen yang digunakan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah perusahaan perlu memperkuat budaya disiplin kerja melalui penerapan aturan yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta pemberian penghargaan maupun evaluasi terhadap kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja yang baik akan

menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib sehingga mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F), diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 49,943 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,87 ($49,943 > 2,87$) serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dinyatakan diterima. Hasil penelitian juga menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,790, yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi perubahan Kinerja Karyawan sebesar 79%, sedangkan sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT SoaTeknik Mandiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ambarita, Purba, & Rosnelly (2025) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, penelitian Hasana & Helmi (2023) juga membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel independen dan dependen yang sama, sedangkan perbedaannya terdapat pada objek penelitian dan metode analisis yang digunakan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara terpadu dengan memperhatikan aspek kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersamaan. Ketiga faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, karena kombinasi kepemimpinan yang efektif, motivasi yang tinggi, dan disiplin kerja yang baik akan

menciptakan karyawan dengan kinerja optimal serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT SoaTeknik Mandiri, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT SoaTeknik Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, dukungan, arahan, serta mendorong pengembangan kemampuan karyawan dapat menciptakan kinerja yang lebih optimal.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT SoaTeknik Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang mendorong karyawan untuk memiliki semangat, tanggung jawab, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT SoaTeknik Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan dalam mematuhi aturan, menjalankan tanggung jawab, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT SoaTeknik Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang

tinggi, serta disiplin kerja yang baik. Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhamidi, E. M. A. (2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 52–62. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.69>
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 5(3), 363–369. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.34675>
- Ambarita, H., Purba, S., & Rosnelly, R. (2025). Kinerja Guru Terhadap Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(2), 2830–2841. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i2.18667>
- Anggraini, A. S., Wulandari, D., & Setiawan, C. O. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 3(1), 61–81. <https://doi.org/10.61132/jepi.v3i1.1066>
- Basirun, B., & Turimah, T. (2022). Konsep kepemimpinan transformasional. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 34–41. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28>
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419. <https://doi.org/10.55182/jtp.v4i2.482>
- Dianti, A. R., Sunarto, A., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai pada Pt Perkebunan Nusantara VIII Bogor. 1(4), 1237–1247.
- Djaja, M. H., & Zainurrafiqi, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey pada Karyawan PT. Marinal Indoprima Sumenep). *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.28944/assyarikah.v2i1.367>
- Link: <https://ejournal.unia.ac.id/index.php/Assyarikah/article/view/367>
- Farania Sachi, & Haidar Ervin. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *TADBIR PERADABAN*, 4(1), 1–18. <https://doi.org/10.59581/jmpp-widyakarya.v1i1.33>
- Fauzi, D. H. (2021). DETERMINASI KEPUTUSAN PEMBELIAN DAN PEMBELIAN ULANG (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN PEMASARAN). 2(6), 790–800. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v2i6>
- Hargyatni, T., Kusumajaya, R. A., & Purwanti, Y. D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hanil Indonesia. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(1), 83–92. <https://doi.org/10.51903/dinamika.v2i1.152>

- Hasana, N., & Helmi, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2.1). <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5494>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Jannah, W., Anwar US, K., & Shalahudin, S. (2025). *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar*. <https://doi.org/https://doi.org/10.54297/seduj.v5i1.840>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Kartini Hutagaol. (2025). KAJIAN TENTANG UJI ASUMSI KLASIK BERBANTUAN SPSS. *KartiniHutagaol.8(2)*, 15–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.35974/jpd.v8i2.4173>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ma'arif, M. S., & Kartika, L. (2012). *Manajemen kinerja sumber daya manusia: Implementasi menuju organisasi berkelanjutan*. Bogor: IPB Press.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*
- Martias, L. D. (2021). STATISTIKA DESKRIPTIF SEBAGAI KUMPULAN INFORMASI. *16(1)*, 40–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
- Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1168–1180. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.546>
- Mulyadi, A. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *7(1)*, 11–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Mustafa, P. S. (2023). Pinton Setya Mustafa Universitas Islam Negeri Mataram. *9(5)*, 571–593. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7758162>
- Nurani, A. T., Setiawan, A., Susanto, B., Salatiga, D., & Tengah, J. (2023). Perbandingan Kinerja Regresi Decision Tree dan Regresi Linear Berganda untuk Prediksi BMI pada Dataset Asthma. *6(1)*, 34–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.24246/juses.v6i1p34-43>
- Nuryadi, Y., Kurniawan, M., & Damayanti, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT Golden Blossom Sumatra. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SME's)*, 16(1), 101–111.
- Prasetyo, T., & Sabilah, A. I. (2024). Analisis Data Sample Menggunakan Uji Hipotesis Penelitian Perbandingan Menggunakan Uji Anova Dan Uji T. *2(4)*, 775–785. <https://doi.org/https://ecosemica.net/index.php/ECONOMICA/article/view/163>

- Pratiwi, A., & Arnu, A. (2025). Basic Understanding for Implementing Human Resource Management in Non-Profit Organizations. 11, 137–142. <https://doi.org/https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9900>
- Rahmayanti, N. P., Karsudjono, A. J., & Hidayatullah, I. (2024). SPSS TRAINING VALIDITY TESTS AND RELIABILITY TESTS FOR PRIMARY DATA. 5(2), 21–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.35130/bbjm.v5i2.594>
- Rahmawati, N., Ratnasari Langgeng, S., Azis Asmarazisa, D., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam. Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA), 10(1), 29–44.
- Link: <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/5067>
- Ramadani, U. P., Muthmainnah, R., & Ulhima, N. (2025). Strategi Penentuan Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan : Antara Validitas dan Representativitas. 574–585. <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1021>
- Ramadhandy, F., & Maryati, T. (2023). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Balai Pengelola Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan Yogyakarta). Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management, 1(2), 1–12. <https://doi.org/10.47134/aaem.v1i2.94>
- Ramdhona, T. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 2, hlm. 891–914.
- Rista Puput Aryanti. (2021). Pengaruh Dividend Yield, Retention Ratio, Eps, Dan Roe Terhadap Harga Saham. 05(01), 235–245.
- Robbins. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasi transaksi, dan budaya organisasi terhadap kinerja keryawan PT. Bahan Mitra wajo di makassar. Jurnal Ilmu Manajemen Profitability, 5(2), 248–275.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. 9(1), 23–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Salsabillah, & Masahere, U. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Model Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Antilope Madju Puri Indah. Jurnal Cakrawala Akademika, 1(3), 1–10
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Saptalia, H., Idris, M., & Asiaty, D. I. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 3(4), 248–259. <https://doi.org/10.47747/jbme.v3i4.874>
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Taufik, A. M., Amanda, H., & Rizqiya, S. (2022). Transformational Leadership Style Analysis at PT. Tomo Food Industry Sumedang. *Journal of Bussines Management Basic*, 4(1), 45–54.
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan , loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. 2(3), 128–138. <https://doi.org/https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , (Literature Review MSDM). 1(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Rajawali Pers.
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. 4, 115–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v4i2.216>
- .