

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. JAVA PRIMA ABADI, SEMARANG**

Aulia Rahma Zahro ¹, Erma Sri Hastuti ²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang

*Corresponding Author:

Correspondence		
Email: rahmazahro23@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 30 November 2024	Accepted: 2 Desember 2024	Published: 10 Desember 2024

ABSTRAK

Penurunan kinerja karyawan di PT. Java Prima Abadi yang hampir di seluruh divisi. Dengan ini, tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Metode analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini digunakan 75 sampel yang terdiri dari karyawan PT. Java Prima Abadi. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar secara online. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan paker program SPSS dan untuk menguji pengaruh variabel intervening menggunakan uji sobel. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil untuk pengaruh tidak langsung yaitu motivasi kerja tidak mampu memediasi dengan baik antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mampu memediasi dengan baik antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan manajemen SDM dan secara praktis juga bermanfaat bagi perusahaan untuk membuat kinerja karyawan yang baik.

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

ABSTRACT

The decline in employee performance at PT Java Prima Abadi which is almost in all divisions. With this, the purpose of this study was conducted to determine how the influence of transformational leadership style and work discipline on employee performance through work motivation. The method of analysis carried out in this study is to use quantitative methods with a descriptive approach. In this study 75 samples were used consisting of employees of PT Java Prima Abadi. Data collection techniques through questionnaires distributed online. The test in this study used regression analysis with the SPSS program paker and to test the effect of intervening variables using the sobel test. The results of this study state that transformational leadership style has a significant effect on work motivation. Work discipline has a significant effect on work motivation. Transformational leadership style has a significant effect on employee performance. Work discipline does not have a significant effect on employee performance. Work motivation has a significant effect on employee performance. The results for indirect effects, namely work motivation, are not able to mediate well between transformational leadership style and employee performance. Work motivation is able to mediate well between work discipline and employee performance. This research is expected to be useful for the science of HR management and practically it is also useful for companies to make good employee performance.

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

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting dalam suatu organisasi perusahaan adalah sumber daya manusia. Salah satu contoh sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Sebuah perusahaan tidak dapat beroperasi jika tanpa adanya sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Apapun bentuk dan tujuan organisasi dalam sebuah perusahaan tidak akan pernah lepas dari

karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah lepas dari kinerja karyawan (Dewi, 2021).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat (Adha et al., 2019).

Semakin baik kualitas SDM yang dimiliki organisasi maka akan semakin baik pula perkembangan organisasi. PT. Java Prima Abadi yang berkantor di Jl. Arteri Yos Sudarso No.1, Semarang, Jawa Tengah adalah unit usaha/perusahaan yang bergerak di bidang produksi Kopi Luwak. Sebagaimana visi dan misi yang dilaksanakan oleh PT. Java Prima Abadi yaitu menjadi perusahaan perdagangan terbesar. Tersebar dan terpadu di Internasional melalui penyediaan produk yang berorientasi pasar, pelayanan unggul, dan inovatif, dan perilaku bisnis yang beretika.

Sejak berdirinya pada tahun 1999, aktivitas usaha PT. Java Prima Abadi adalah produsen kopi luwak. Pemasarannya juga didukung oleh perusahaan lain baik dari dalam maupun luar negeri. Mengingat perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri perdagangan maka sangat dibutuhkan kepemimpinan dan disiplin yang baik serta kinerja karyawan dengan memiliki motivasi yang tinggi. Seorang pemimpin harus bisa membuat karyawannya menjadi disiplin dan mempunyai motivasi sehingga karyawan akan bekerja dengan maksimal.

Dalam mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan berarti mengelola pegawai agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Feri et al., 2020).

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, perusahaan semakin menyadari bahwa kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan dan keberlanjutan. PT. Java Prima Abadi sebagai bagian dari industri perdagangan yang dinamis, tidak terkecuali dari tantangan tersebut. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Berbagai studi telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, seperti gaya demokratis dan transformasional, dapat membentuk budaya kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Salah satu jenis gaya kepemimpinan yang transformasional memengaruhi kinerja karyawan (Feri et al., 2020).

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kadir M.S. et al., 2021) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eko Yudi Setiawan, 2015) yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja juga memainkan peran yang tidak kalah penting terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih dapat diandalkan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan

memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja juga memengaruhi kinerja karyawan (Nuryatin, 2020).

Namun demikian, di balik semua faktor tersebut, motivasi tetap menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung lebih berdedikasi, berkomitmen, dan produktif dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, memahami apa yang memotivasi karyawan menjadi sangat penting bagi manajemen perusahaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nasrul H. W. et al., 2021) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesenjangan yang menjadi fenomena penelitian ini adalah melihat kinerja karyawan perusahaan pada hampir seluruh divisi yang tidak stabil. Sehingga membuat PT. Java Prima Abadi menilai bahwa kinerja karyawan menjadi tidak maksimal dalam menjaga daya saing perusahaan di tengah persaingan yang ketat.

Dengan melihat adanya *Research Gap* pada penelitian terdahulu serta dengan melihat kinerja karyawan PT. Java Prima Abadi yang hampir seluruh divisi menurun. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening di PT. Java Prima Abadi, Semarang.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Avolio, Walumba, & Weber (2009) Gaya kepemimpinan Transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang menyebabkan perubahan pada individu dalam sistem sosial. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan positif yang bernilai dalam diri pengikut dengan tujuan mengembangkan mereka menjadi pemimpin, serta meningkatkan kinerja dan motivasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dengan menyelaraskan nilai pribadi dengan tujuan organisasi. Menurut (Carless, S. A. et al., 2000) mengemukakan, bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah proses dimana pemimpin berinteraksi dengan bawahannya, memotivasi bawahannya untuk mencapai standar tinggi dan pertumbuhan pribadi, serta menyelaraskan kepentingan individu dengan tujuan organisasi.

Menurut Tuan (2020) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pendekatan kepemimpinan yang memotivasi bawahannya untuk mencapai hasil yang luar biasa dengan menciptakan lingkungan kepercayaan, memberikan simulasi intelektual, dan fokus pada pertumbuhan dan pengembangan bawahannya. Adapun menurut (Buil et al. 2018) mengemukakan, bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memotivasi karyawan dengan mendorong inovasi dan kreativitas, menyelaraskan nilai-nilai pribadi dengan tujuan organisasi, serta meningkatkan pengembangan pribadi dan profesional untuk mencapai kinerja perusahaan yang lebih besar. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan pribadi dan profesional bawahannya, menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, kepercayaan, dan kerjasama. Pemimpin transformasional berusaha untuk menyelaraskan nilai-nilai pribadi bawahannya dengan tujuan organisasi dan memberdayakan bawahannya untuk mencapai kinerja dan hasil yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Bass (1999) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja individu dan tim melalui motivasi tinggi, komunikasi visi yang jelas, dan stimulasi intelektual. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional ini dapat membantu anggota tim untuk mengatasi tantangan

yang lebih besar dan mencapai hasil yang luar biasa, yang dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Meyer & Allen (1997) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan komitmen organisasi di kalangan pengikutnya. Pemimpin yang bersifat inspiratif dan memberikan perhatian individual terhadap anggota tim dapat mendorong bawahannya untuk tetap setia dan berkomitmen pada tujuan jangka Panjang organisasi.

Ada beberapa indicator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional yaitu: (1) Idealized Influence (Pengaruh Ideal), (2) Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif), (3) Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual), (4) Individualized Consideration (Perhatian Individu) (Avolio & Bass, 2004)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan. Mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Chew & Taylor (2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Menurut (Sutrisno, 2021) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut (Feriarius Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam menaati aturan yang sudah ditetapkan dengan tepat waktu dan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sarwono & Hadi (2020) mengungkapkan bahwa disiplin kerja yang baik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap beberapa aspek penting, seperti: (1) Peningkatan kinerja karyawan, (2) Pengurangan absensi dan keterlambatan, (3) Peningkatan kepuasan kerja, (4) Peningkatan komitmen organisasi, (5) Meningkatkan hubungan antara karyawan dan manajer.

Menurut Afandi (2016) indikator disiplin kerja, yaitu: (1) Masuk kerja tepat waktu, (2) Penggunaan waktu secara efektif, (3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja, (4) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.

Motivasi Kerja

Hasibuan, M. S. P. (2018) mendefinisikan motivasi kerja sebagai “stimulus yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, efektif, dan menyelaraskan usahanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi kerja dapat diinterpretasikan sebagai memberikan insentif kepada karyawan agar mereka bekerja dengan dedikasi dan kekuatan maksimal. Dengan kata lain, motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk berkontribusi secara optimal dalam menjalankan tugasnya, sehingga mencapai kepuasan pribadi dan pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja menjadi faktor penting untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi dan kinerja yang efektif di lingkungan kerja (Cahya dan Wihasnanto, 2023).

Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017) adalah situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri. Menurut Enny (2019) Motivasi kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai

suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Wardan (2020:109) “Motivasi kerja adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Dapat kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya dan kegiatan yang dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja karyawan dan termasuk faktor terpenting setiap orang yang bekerja untuk mencapai tujuannya.

Menurut studi yang dilakukan oleh Locke dan Latham (2002), tujuan yang jelas dan tantangan dapat meningkatkan motivasi, yang berujung pada kinerja yang lebih baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi.

Menurut Yuningsih, E. & Ardianti (2019) Indikator motivasi kerja, yaitu: (1) Keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, (2) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, (3) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, (4) Keinginan untuk berkuasa.

Kinerja Karyawan

Setiap karyawan memiliki keterampilan khusus dalam menyelesaikan tugas. Dengan mengevaluasi kinerja setiap karyawan, manajemen dapat memastikan bahwa orang-orang bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Penyelesaian suatu tugas yang menunjukkan terpenuhinya persyaratan ketepatan waktu, kualitas, maupun kuantitas. Berapa banyak pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan pada pekerjaannya menentukan seberapa baik mereka melakukannya (Dewi, 2021).

Kinerja merupakan manifestasi keterampilan dan kemampuan seseorang, bukan atribut tunggal seperti bakat atau kemampuan. Kinerja karyawan yaitu hasil kerja mereka pada proyek serta penugasan yang diberikan oleh organisasi (Tambunan, 2022). Ketika seorang individu atau sekelompok individu memberikan sesuatu yang dapat dinilai kepada pegawainya, maka individu atau kelompok tersebut dikatakan berkinerja dengan baik (Hasanuddin et al. 2020). Dapat Kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang dapat dihitung dan dinilai untuk menentukan seberapa baik mereka dalam bekerja.

Menurut penelitian Robinson et al. (2015), indikator kinerja karyawan yaitu: (1) Produktivitas: Jumlah hasil yang dicapai dalam periode waktu tertentu, (2) Kualitas Kerja: Seberapa baik pekerjaan dilakukan dalam hal standar dan akurasi, (3) Inisiatif: Kemampuan untuk mengambil langkah proaktif tanpa menunggu arahan (4) Kerja Sama Tim: Kemampuan untuk bekerja efektif dalam kelompok.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja terhadap Motivasi Kerja

Menurut (Agustin., 2020) dalam penelitiannya bahwa penerapan tentang gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, karena di dalam motivasi kerja seorang karyawan sangat membutuhkan dukungan dari seorang pemimpin. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mengetahui apa yang dibutuhkan oleh karyawan agar bisa bekerja sama dan bekerja dengan efektif. Menurut penelitian Sari I. (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Menurut (Ardiyansyah R. et al., 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Motivasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat penting didalam pelaksanaan kegiatan di suatu perusahaan. Motivasi kerja sangat penting dilakukan dalam usaha untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja para karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Di sisi lain, karyawan yang melaksanakan disiplin kerja akan memberikan kesempatan mereka untuk menduduki jabatan, kesempatan mendapat promosi dan kesempatan untuk dapat mengembangkan kompetensi diri. Hal itu dapat menambah motivasi

karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Penelitian yang dilakukan (Jufrijen, J., 2021) hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Menurut Jufrizen dan Fadilla Puspita H. (2021) menyatakan pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan. Adapun menurut (Syukron M. et al., 2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, karena itu hipotesis yang ditawarkan adalah:

H1: *Gaya Kepemimpinan transformasional* berpengaruh positif signifikan terhadap *Motivasi kerja*.

H2: *Disiplin kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap *Motivasi Kerja*.

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

(Djuraidi, A. & Laily, N., 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Anam, S. & Mukaffi, Z., 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, hal ini dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan melalui visi yang jelas, dukungan emosional, dan pengembangan individu.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar dapat menunjukkan kinerja yang baik. Hal tersebut sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan disiplin, karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut penelitian (Purnamie Titisari et al. 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Melita Pragiwani et al. 2020) menyatakan bahwa disiplin sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Febrianti, N.R 2020 motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dengan kepuasan itu, karyawan akan menghasilkan kinerja dengan baik. Menurut penelitian (Agustriani R. et al., 2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi mempunyai peranan yang sangat penting terhadap kinerja, artinya ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja. Pentingnya motivasi dalam perusahaan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

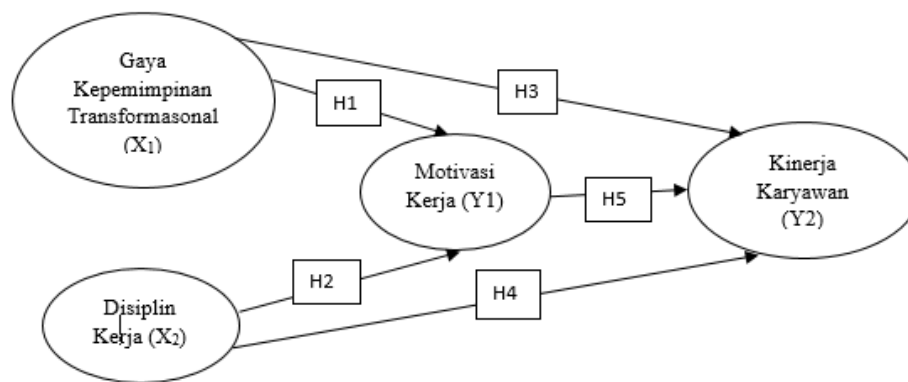
Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Gaya Kepemimpinan transformasional* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*.

H4: *Disiplin Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*.

H5: *Motivasi kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*.

Model Empirik



Gambar 1 Model Emirik

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Java Prima Abadi sejumlah 280 orang .

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling, yang termasuk probability sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Java Prima Abadi di Kota Semarang yang berjumlah 75 orang.

Sumber Data dan Jenis Data

Data Primer

Pada penelitian ini, data yang diambil berasal dari responden dengan menyebarkan kuesioner untuk karyawan PT. Java Prima Abadi di Kota Semarang.

Data Sekunder

Data yang diambil berasal dari dalam artikel, jurnal dan dokumentasi.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang utama digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Java Prima Abadi di Kota Semarang. Serta menggunakan data yang diambil di literature, jurnal penelitian dan media elektronik yang sekiranya diperoleh dan dapat mendukung penyusunan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tabel 1 Statistik Deskripsi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Indikator	N	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Mean	Kategori
1. Saya merasa pimpinan saya dapat memberikan arah dan menjadi contoh yang dihormati bawahannya	75	3	5	4,36	Sangat Tinggi



1. Saya merasa pimpinan saya dapat memberikan visi yang jelas dan menginspirasi bawahannya	75	3	5	4,57	Sangat Tinggi
2. Saya merasa pimpinan saya dapat mendorong inovasi dan berfikir kreatif	75	3	5	4,55	Sangat Tinggi
3. Saya merasa pimpinan saya dapat memberikan perhatian khusus kepada bawahannya	75	3	5	4,55	Sangat Tinggi
Tolak ukur rata-rata				4,50	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata skor responden variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 4,50 termasuk dalam kelompok sangat tinggi. Menunjukkan bahwa responden memberikan skor tinggi untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah 4,57 khususnya pada indikator “Inspirational Motivation”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Java Prima Abadi di Kota Semarang merasa puas dan terinspirasi dengan gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh atasannya. Sedangkan indikator “Idealized Influence” mendapatkan nilai penilaian terendah dengan skor 4,36 atau dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan PT. Java Prima Abadi sudah memberikan arah dan menjadi contoh yang dihormati oleh bawahannya, akan tetapi karyawan PT. Java Prima Abadi merasa bahwa atasannya perlu untuk lebih meningkatkannya lagi.

Tabel 2 Statistik Deskripsi Disiplin Kerja (X2)

Indikator	N	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Mean	Kategori
1. Saya selalu berangkat kerja tepat waktu dan tidak pernah terlambat dalam bekerja	75	3	5	4,56	Sangat Tinggi
2. Saya dapat mengatur dan memaksimalkan waktu secara efektif dalam bekerja	75	3	5	4,15	Tinggi
3. Saya selalu berangkat bekerja dan tidak pernah tidak bekerja	75	3	5	4,21	Sangat Tinggi
4. Saya mematuhi semua peraturan dari perusahaan tempat saya bekerja	75	3	5	4,53	Sangat Tinggi
Tolak ukur rata-rata				4,36	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas rata-rata nilai jawaban untuk variabel disiplin kerja (X2) diperoleh sebesar 4,36 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Menunjukkan bahwa responden yang memberikan skor tinggi memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Hasil penelitian menyatakan nilai yang paling tinggi sebesar 4,56 dengan indikator “Masuk kerja tepat waktu”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Java Prima Abadi sangat patuh terhadap peraturan perusahaan. Sedangkan indikator “Penggunaan waktu secara

efektif” mendapatkan penilaian terendah dengan skor 4,15 dengan kategori tinggi, maka dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Java Prima Abadi telah mengatur dan memaksimalkan waktu secara efektif.

Tabel 3 Statistik Deskripsi Motivasi Kerja (Y1)

Indikator	N	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Mean	Kategori
1. Saya mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup	75	3	5	4,53	Sangat Tinggi
2. Saya mempunyai keinginan untuk memperoleh penghargaan atas hasil kerja saya	75	3	5	4,13	Tinggi
3. Saya mempunyai keinginan untuk mendapatkan pengakuan dari atasan atas hasil kerja saya	75	3	5	4,31	Sangat Tinggi
4. Saya mempunyai keinginan untuk berkuasa dalam bekerja	75	3	5	4,57	Sangat Tinggi
Tolak ukur rata-rata				4,38	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas rata-rata nilai jawaban untuk variabel motivasi kerja (Y1) diperoleh sebesar 4,38 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Menunjukkan bahwa responden yang memberikan skor tinggi termotivasi dengan baik.

Hasil penelitian menyatakan nilai yang paling tinggi sebesar 4,57 dengan indikator “Keinginan untuk berkuasa dalam bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Java Prima Abadi termotivasi dalam bekerja dikarenakan adanya keinginan untuk mempunyai jabatan dalam bekerja. Sedangkan indikator “Keinginan untuk memperoleh penghargaan” mendapatkan penilaian terendah dengan skor 4,13 dengan kategori tinggi, maka dapat dikatakan bahwa tidak semua karyawan PT. Java Prima Abadi merasa termotivasi untuk memperoleh penghargaan atas hasilnya.

Tabel 4 Statistik Deskripsi Kinerja Karyawan (Y2)

Indikator	N	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Mean	Kategori
1. Saya dapat mencapai target hasil kerja dalam periode waktu yang sudah ditetapkan	75	3	5	4,17	Tinggi
2. Saya sudah melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar perusahaan	75	3	5	4,08	Tinggi
3. Saya mampu untuk berinisiatif mengambil langkah proaktif tanpa menunggu arahan	75	3	5	4,31	Sangat Tinggi
4. Saya mampu untuk bekerja secara efektif dalam perusahaan	75	3	5	4,49	Sangat Tinggi
Tolak ukur rata-rata				4,27	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas nilai jawaban variabel kinerja karyawan (Y2) diperoleh sebesar 4,27 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Menunjukkan bahwa responden yang memberikan skor tinggi mempunyai kinerja yang baik.

Hasil penelitian menyatakan nilai yang paling tinggi sebesar 4,49 dengan indikator “Kerjasama tim”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Java Prima Abadi mampu bekerja sama dalam tim. Sedangkan indikator “Kualitas kerja” mendapatkan penilaian terendah dengan skor 4,08 dengan kategori tinggi, maka dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Java Prima Abadi telah melakukan pekerjaan dengan baik sesuai standar perusahaan.

Dari tabel diatas rata-rata skor jawaban variabel kinerja karyawan (Y2) diperoleh sebesar 4,27 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Menunjukkan bahwa responden yang memberikan skor tinggi memiliki tingkat kinerja yang baik.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Instrumen Variabel	Koefisien r-hitung	Koefisien r-tabel	Hasil Uji Validitas
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)			
Instrumen X1.1	0,746	0,227	Valid
Instrumen X1.2	0,802	0,227	Valid
Instrumen X1.3	0,798	0,227	Valid
Instrumen X1.4	0,762	0,227	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
Instrumen X2.1	0,764	0,227	Valid
Instrumen X2.2	0,720	0,227	Valid
Instrumen X2.3	0,754	0,227	Valid
Instrumen X2.4	0,660	0,227	Valid
Motivasi Kerja (Y1)			
Instrumen Y1.1	0,715	0,227	Valid
Instrumen Y1.2	0,731	0,227	Valid
Instrumen Y1.3	0,647	0,227	Valid
Instrumen Y1.4	0,614	0,227	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)			
Instrumen Y2.1	0,647	0,227	Valid
Instrumen Y2.2	0,666	0,227	Valid
Instrumen Y2.3	0,682	0,227	Valid
Instrumen Y2.4	0,770	0,227	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Nilai r tabel untuk estimasi 75 responden adalah 0,227, sesuai dengan tabel hasil uji validitas. Semua instrumen variabel penelitian adalah valid, seperti yang ditunjukkan oleh nilai estimasi koefisien r yang dihitung untuk masing-masing lebih dari 0,227. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator dari variabel penelitian dapat dijelaskan oleh setiap pertanyaan.

Uji Reliabilitas**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Angka Standar Reliabel	Hasil Uji Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,772	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,701	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y1)	0,607	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y2)	0,666	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,60$, yang mengindikasikan reliabilitas semua instrumen variabel penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini dapat diandalkan karena secara konsisten mendapatkan respon dari partisipan.

Hasil Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 7 Hasil Uji Normalitas**

Model Persamaan Regresi	Nilai Signifikan Kolmogorov-Smirnov Test	Koefisien Minimal Uji Normalitas K-S	Keterangan
Persamaan 1	0,373	0,05	Data-data terdistribusi normal
Persamaan 2	0,360	0,05	Data-data terdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Uji Kolmogorov-Smirnov pada model persamaan penelitian 1 memiliki nilai signifikan sebesar 0,373 lebih dari 0,05, sesuai dengan tabel hasil uji normalitas. Pada model persamaan penelitian 2 memiliki nilai 0,360 lebih tinggi dari 0,05. Oleh karena itu, data kuantitatif model regresi 1 dan 2 ditemukan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas**Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model Persamaan	Nilai VIF	Keterangan
Persamaan 1		Model regresi 1
X1 = Gaya Transformasional	1,058	Bebas multikolinearitas
X2 = Disiplin Kerja	1,058	
Persamaan 2		Model regresi 2 Bebas
X1 = Gaya Transformasional	1,136	multikolinearitas
X2 = Disiplin Kerja	1,188	
Y1 = Motivasi Kerja	1,257	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Nilai VIF masing-masing variabel independen pada model regresi 1 dan 2 kurang dari 10.000, yang berarti tidak terdapat masalah multikolinieritas atau interkorelasi antar variabel independen, sesuai dengan tabel hasil uji multikolinieritas model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Persamaan	Nilai Sig Uji Spearman's rho	Keterangan
Persamaan 1		
X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,826	Bebas heterokedastisitas
X2 = Disiplin Kerja	0,593	
Persamaan 2		
X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,402	Bebas heterokedastisitas
X2 = Disiplin Kerja	0,432	
Y1 = Motivasi Kerja	0,03	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas, nilai sig uji spearman's rho $> 0,05$, artinya model regresi bebas dari permasalahan heteroskedastisitas atau variansi yang tidak sama dari residual untuk seluruh observasi pada model regresi linier.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Hasil Regresi Linier Berganda

Model Persamaan	Standartzied Coefficient	Nilai t-hitung	Sig
Persamaan 1			
X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,250	2,313	0,024
X2 = Disiplin Kerja	0,322	2,982	0,004
Persamaan 2			
X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,358	3,194	0,002
X2 = Disiplin Kerja	-0,125	-1,094	0,278
Y1 = Motivasi Kerja	0,243	2,063	0,043

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Persamaan 1

Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional didapatkan nilai sebesar 0,250 dengan angka positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dengan semakin besar nilai gaya kepemimpinan transformasional berdampak pada meningkatnya nilai motivasi kerja.

Sebaliknya, jika nilai semakin rendah maka gaya kepemimpinan transformasional akan berdampak pada penurunan motivasi kerja.

Nilai koefisien disiplin kerja didapatkan nilai sebesar 0,322 dengan angka positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dengan semakin besar nilai disiplin kerja berdampak pada meningkatnya nilai motivasi kerja. Sebaliknya, jika nilainya semakin rendah maka disiplin kerja akan berdampak pada penurunan motivasi kerja.

Persamaan 2

Nilai koefisien gaya kepemimpinan transformasional didapatkan nilai sebesar 0,358 dengan angka positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin besar pula kinerja karyawan. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan transformasional semakin rendah akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Nilai koefisien disiplin kerja didapatkan nilai sebesar -0,125 dengan angka negatif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila disiplin kerja karyawan menurun besar kemungkinan jika kinerja karyawan meningkat. Hal ini dikarenakan ketidakpastian akan karyawan yang tidak disiplin tetapi mempunyai kinerja yang bagus, justru sebaliknya karyawan yang disiplin dalam bekerja belum tentu mempunyai kinerja yang bagus pula.

Nilai koefisien motivasi kerja didapatkan nilai sebesar 0,243 dengan angka positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin besar pula kinerja karyawan. Sebaliknya, jika motivasi kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan yang dihasilkan tidak maksimal.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 11 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model Persamaan	Sig-t	Keterangan
Persamaan 1		
X1 = Gaya Kepemimpinan	0,024	H1 Diterima
X2 = Disiplin Kerja	0,004	H2 Diterima
Persamaan 2		
X1 = Gaya Kepemimpinan	0,002	H3 Diterima
X2 = Disiplin Kerja	0,278	H4 Ditolak
Y1 = Motivasi	0,043	H5 Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Data berikut ini berasal dari tabel hasil uji hipotesis penelitian:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja

H0 ditolak dan H1 diterima berdasarkan nilai sig-t sebesar $0,024 < 0,05$, yang menunjukkan adanya hubungan yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

H0 ditolak dan H2 diterima berdasarkan nilai sig-t sebesar $0,004 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

H0 ditolak dan H3 diterima berdasarkan nilai sig-t sebesar $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H0 diterima dan H4 ditolak berdasarkan nilai sig-t sebesar $0,278 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh negatif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

H0 ditolak dan H5 diterima berdasarkan nilai sig-t sebesar $0,43 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 12 Hasil Uji F

Model Persamaan	F-hitung	Sig F	Keterangan
Persamaan 1 X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Disiplin Kerja	9,235	0,000	Berpengaruh signifikan
Persamaan 2 X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Disiplin Kerja Y1 = Motivasi	6,496	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Uji F model regresi 1 menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f-hitung sebesar 9.235. Hal ini menunjukkan bagaimana disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional.

Nilai f-hitung pada model regresi 2 adalah 6,496, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bagaimana motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi dari disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan transformasional.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

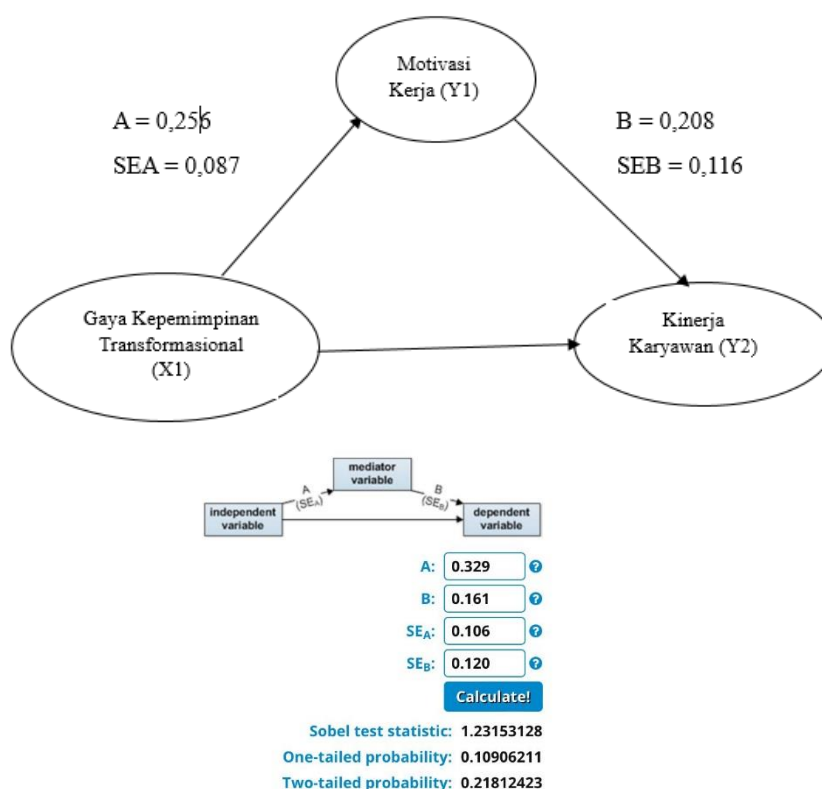
Model Persamaan	R Square	Nilai Adjusted R-Square
Persamaan 1 X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Disiplin Kerja	0,204	0,182 atau 18,2%
Persamaan 2 X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Disiplin Kerja Y1 = Motivasi	0,215	0,182 atau 18,2%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berpedoman pada table hasil uji hipotesis, hasil uji koefisien determinasi diperoleh keterangan nilai R-Square untuk model regresi penelitian 1 adalah 18,2% atau dibawah 50% yang artinya kemampuan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dalam menjelaskan dan memprediksi nilai motivasi kerja sebesar 18,2% sementara nilai presentase sisanya sebesar 81,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

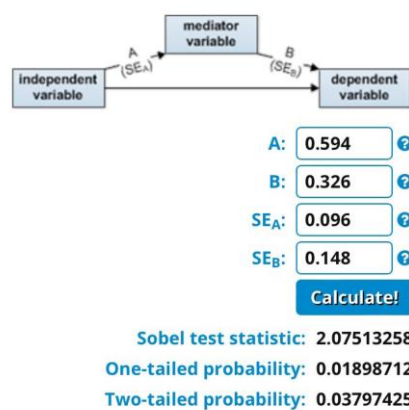
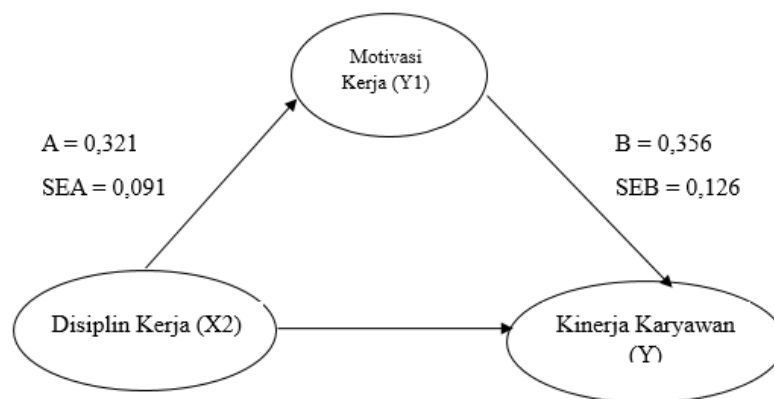
Pada model regresi 2 penelitian diperoleh nilai R-Square sebesar 18,2% atau dibawah 50% yang artinya kemampuan gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan dan memprediksi kinerja karyawan sebesar 18,2% sementara nilai presentase sisanya sebesar 81,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji Sobel



Gambar 2 Hasil Uji Sobel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Berdasarkan hasil uji sobel pada model 1 didapatkan bahwa nilai signifikansi yang terindikasi melalui Two-tailed probability bernilai 0,218 > 0,05 yang artinya variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3 Hasil Uji Sobel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Uji sobel pada model 2 menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,03 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel intervening atau memediasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa indikator *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspiratif), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dan *individualized consideration* (perhatian individu) berpengaruh signifikan terhadap indikator keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Artinya gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh atasan mempunyai dampak yang baik pada motivasi kerja karyawan.

Hal ini dikarenakan kemampuan atau cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam memotivasi karyawan telah berjalan dengan baik. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Sari I., 2019) yang menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian sebesar menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, dan mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan berpengaruh signifikan terhadap

indikator keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Artinya disiplin kerja karyawan berdampak pada motivasi kerja.

Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka akan meningkatkan motivasi kerja para karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, mendapat penghargaan dan jabatan untuk menjadi yang terbaik. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Jufrizen, 2021) yang menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian sebesar menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspiratif), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dan *individualized consideration* (perhatian individu) berpengaruh signifikan terhadap indikator produktivitas, kualitas kerja, inisiatif dan kerjasama tim.

Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Kadir M.S. et al, 2021) yang menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian sebesar menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, dan mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap indikator produktivitas, kualitas kerja, inisiatif dan kerjasama tim. Artinya disiplin kerja karyawan tidak bisa memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

Hal ini kemungkinan dikarenakan tidak ada kepastian jika karyawan yang disiplin dalam bekerja dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja belum tentu tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Nailul Muna dan Sri Isnowati.,2022) yang menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian sebesar menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, dan mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap indikator produktivitas, kualitas kerja, inisiatif dan kerjasama tim. Artinya disiplin kerja karyawan tidak bisa memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

Hal ini kemungkinan dikarenakan tidak ada kepastian jika karyawan yang disiplin dalam bekerja dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja belum tentu tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Nailul Muna dan Sri Isnowati.,2022) yang menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational*

motivation (motivasi inspiratif), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dan *individualized consideration* (perhatian individu) tidak berpengaruh terhadap indikator produktivitas, kualitas kerja, inisiatif dan kerjasama tim melalui indikator keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Artinya variabel motivasi kerja tidak dapat menjadi variabel intervening atau tidak mampu memediasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, dan mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan berpengaruh terhadap indikator produktivitas, kualitas kerja, inisiatif dan kerjasama tim melalui indikator keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Artinya variabel motivasi kerja dapat menjadi variabel intervening atau mampu memediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Java Prima Abadi, Semarang. Artinya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan dapat memotivasi kerja para karyawan.
- Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Java Prima Abadi, Semarang. Artinya disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.
- Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Java Prima Abadi, Semarang. Artinya gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Java Prima Abadi, Semarang. Artinya disiplin kerja karyawan tidak berdampak terhadap hasil kinerja karyawan itu sendiri.
- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Java Prima Abadi, Semarang. Artinya motivasi kerja para karyawan dapat menambah kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Saran

Saran yang dapat diberikan sebagai implikasi hasil penelitian yang dapat dikembangkan dimasa mendatang sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, Pimpinan PT. Java Prima Abadi perlu menjadi contoh teladan melalui *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspiratif), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dan *individualized consideration* (perhatian individu) dengan menunjukkan nilai-nilai perusahaan secara konsisten, pemimpin harus mampu menyampaikan visi perusahaan dengan cara yang menginspirasi dan membangkitkan semangat untuk mencapai tujuan.
2. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, pemimpin PT. Java Prima Abadi harus

memberikan contoh dalam kedisiplinan waktu, serta menetapkan aturan yang jelas dan konsisten mengenai jam kerja. Memberikan penghargaan bagi karyawan yang disiplin akan meningkatkan motivasi mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memperoleh penghargaan serta mendorong karyawan untuk memanfaatkan waktu kerja secara optimal melalui perencanaan tugas yang baik dan penggunaan teknologi yang mendukung efisiensi akan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan.

3. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin PT. Java Prima Abadi harus menjadi teladan dalam profesionalisme dan etika kerja. Dengan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai perusahaan, pemimpin dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka, serta menunjukkan inisiatif dan kerjasama tim yang lebih baik serta memberikan tantangan yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif. Ini akan meningkatkan inisiatif dan produktivitas mereka, karena mereka merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkembang dalam tugas yang diberikan.
4. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika disiplin terhadap waktu tidak diterapkan dengan tegas, karyawan dapat merasa kurang terikat pada tujuan perusahaan, yang dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. Sebaiknya, perusahaan memperkuat kebijakan kedisiplinan dengan memberikan konsekuensi yang jelas dan memberikan penghargaan untuk ketepatan waktu serta Jika karyawan tidak dilatih untuk mengelola waktu dengan baik, pekerjaan mereka bisa terbengkalai atau kurang optimal. Hal ini bisa menurunkan inisiatif dan kualitas kerja. PT Java Prima Abadi perlu menyediakan pelatihan manajemen waktu dan menciptakan budaya kerja yang efisien.
5. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan kompensasi yang kompetitif dan kesejahteraan karyawan terpenuhi. Hal ini akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karena mereka merasa aman secara finansial dan terfokus pada pencapaian tujuan bersama. Memberikan penghargaan atau pengakuan secara terbuka atas pencapaian individu maupun tim dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berkontribusi lebih baik. Penghargaan yang jelas dan adil akan mendorong inisiatif dan kerjasama tim yang lebih produktif.

Keterbatasan Penelitian

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini kurang luas sehingga penjabaran dari responden belum maksimal. Sampel yang digunakan hanya beberapa karyawan PT. Java Prima Abadi yang terdiri dari 75 responden.
2. Nilai R Square pada persamaan 1 dan 2 cukup rendah yaitu 18,2%. Ini artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja kurang mampu menjelaskan kinerja karyawan.

Agenda Penelitian Mendatang

1. Penelitian mendatang diharapkan menambah jumlah sampel karyawan menjadi lebih dari 75 responden sehingga peneliti dapat memperoleh wawasan, pengalaman dan juga hasil penelitian yang lebih baik.
2. Penelitian mendatang perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga diharapkan mampu meningkatkan nilai efektifitas agar organisasi dapat mencapai tujuan yang lebih optimal dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari., M. E. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Issue May).
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Cetakan Pe). CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2016). Concept & indicator: Human resource management concept & indicator : Human Resource Management.
- Agustin, D. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Konveksi Kalary Sukoharjo. Skripsi. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Aisyah Pia Asrunputri, et al. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediating Variable. *Jurnal Ekobisman*, 4(3), 183–193.
- Amirullah. (2017). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ardiansyah, Riyans., Yustina, Andi Ina., dan Shaleh, Khairul. 2020. Determinan Motivasi Kerja: Kompensasi Finansial Dan Gaya Kepemimpinan, Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Tangible Jurnal*, 6, No. 1, Hal 1-14 <https://doi.org/10.47221/tangible.v6i1.154>
- Arifin, A. H., Saputra, J., Puteh, A., & Qamarius, I. (2019). The role of organizational culture in the relationship of personality and organization commitment on employee performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(3), 105–129.
- Aziz, N. L. 2019. Peminatan Kesehatan Lingkungan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun 2019.
- Batubara, S. Soulthan. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero)". *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 40-58.
- Cahaya, W. S., & Wihansanto, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Chewe, B., & Taylor, T. K. T. (2021). Disciplinary Procedures, Employee Punctuality and Employee Performance at Ndola City Council (Zambia). *African Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 4(2), 32–48
- Dewi, G. Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kota Mojokerto. *JES (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 6(2), 98–112. <https://doi.org/10.30736/jesa.v6i2.100>
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARAManajemen Press.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinoabis.v4i1.172>
- G Meirinhos, A Cardoso, M Neves, R Silva, R Rêgo - *Journal of Risk and Financial Management*, 2023
- Ghozali, Imam. (2011.) “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Y. A. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (2 ed.). Jakarta: CAPS (Centre For Academic Publishing Service).

- Hasanuddin, H., Surati, S., & Ramly, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kantor Bappeda Kabupaten Bima NTB). *Jurnal Manajemen*, 11(2), 253. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v11i2.3365>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). <https://doi.org/10.36226/Jrmb.V3is1.147>
- Husein, Umar. 2001. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Style of Leadership and Culture of the Organization Effect on Employee Performance. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Ingsih, K., Wuryani, W., Suhana, S. 2021. The role of work environment, work motivation, and leadership to improve employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *Academy of strategic management journal*, 20 (3), 1 - 11.
- Kartono, Kartini, 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khoirinisa, K. S. 2019. Analysis Of Factors That Influence Work Discipline. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Meita Pragiwani, Meita Pragiwani (2020) *Jurnal Penelitian_ Responsive "PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP"*. Responsive, 3 (3). pp. 117-129.
- Moleong, L (2014). Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mufarrohah Kholilatul dan Sumartik. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jumanage, Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1, 38–50.
- Muhyadin, Fererius Hetlan (2019) *Pengaruh disiplin kerja , komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Studi pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta*
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : RinerkaCipta.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Nuryatin, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Astron Optindo Industries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(6), 309. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i6.9832>
- P Titisari, AB Susanto, YI Permatasari - Calitatea, 2021: [The role of internal communication, work discipline, and employee loyalty on employee performance](#)
- Razali, G., Syamil, A., Uron Hurit, R., Asman, A., Lestariningsih, Elizabeth Radjawane, L.,

- Bagenda, C., Falasifah, N., Omane, A. P. O., Tingga, C. P., Soloom, G., Sumarni, Gultom, N., Fadhilatunia, D., Fakhri, M., & Rosidah. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *News.Ge* (Issue March).
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Rumondan, Astri, 2021. *Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis
- SAGALA, Rachmy Sekar Indah Santry; SUTRISNO, Sutrisno; SUHARTONO, Suhartono. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. **Jurnal Strategi dan Bisnis**, [S.l.], v. 11, n. 2, p. 127-131, oct. 2023. ISSN 3025-4523. Available at: <<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/jsb/article/view/42379>>. Date accessed: 18 aug. 2024. doi: <https://doi.org/10.19184/jsb.v11i2.42379>.
- Sapu, G. R., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Sari, I., (2019). Pengaruh Reward Financial Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Keuangan Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Profita: Komunikasi Ilmiah Akuntansi dan Perpajakan*, 12(3), 514- 528. DOI: 10.22441/profita.2019.v12.03.012
- Sari, P. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11-17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Setiana, (2022:11), Faktor-faktor gaya kepemimpinan. Diakses 10 juni 2024, dari <http://portaluqb.ac.id:808/927/4/BAB%20II%20LIUS%201.pdf>
- Sugiarti, A. 2023. Urgensi Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah dalam Manajemen Pendidikan. Vol. 1 No. 1 . *Jurnal Global Futuristik: Kajian Ilmu Sosial Multidisipliner*. <https://doi.org/10.59996/globalistik.v1i1.122>
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung, Alfabeta.
- Suhartono, S., Sulastiningsih, S., Chasanah, U., Widiastuti, N., Purwanto, W. (2023). *The Relationship Of Leadership, Discipline, Satisfaction, And Performance: A Case Study Of Steel Manufacture In Indonesia*. ISSN: *International Journal Of Professional Business Review*, 2(1), 01-12. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.1146>
- Suliyanto, 2011 *Ekonometrika terapan teori dalam aplikasi dengan Spss* Yogyakarta: caps
- Sunarsi, D. (2020). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 237. <https://doi.org/10.26858/jiap.v9i2.11761>
- Supriatin, D. ., Amelia, S. R. ., & Roshela, Y. I. . (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i1.12>
- Sutrisno, Edy, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam, Pranada Media Group, Jakarta
- Syardiansah, & Rahman, M. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149–167.
- Tambunan, H. M. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Transpacific Finance. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*

Bisnis, 2(2), 25–33.

Titisari, P., Susanto, A.B., Permatasari, Y.I. (2021). *The Role Of International Communication, Work Discipline, And Employee Loyalty On Employee Performance. Jurnal Quality Access To Success*, Vol. 22, 184. <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.21>

Wardan Khusnul. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran* (Rianto Rante Rerung (ed.); 1st ed.). Penerbit Media sainsIndonesia.

Wirdah, E., & Mirawati, M. (2022). *Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi. Educativo: Jurnal Pendidikan*, 1(2), Page: 637–644. <https://doi.org/10.56248/educativo.v1i2.80>