

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Nova Eliza <sup>1\*</sup>, Miftahurrohman <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Indonesia

\* [novaeliza001@gmail.com](mailto:novaeliza001@gmail.com)

## Abstrak

Kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam menentukan efisiensi dan keberlanjutan organisasi di tengah dinamika persaingan industri yang kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Bumi Independent. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei diterapkan dalam penelitian ini. Populasi penelitian mencakup 366 karyawan, dengan sampel sebanyak 80 responden yang ditentukan melalui teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert 1-5. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, serta uji F dengan bantuan software IBM SPSS Statistics. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,412. Demikian pula, gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,022 dan koefisien regresi sebesar 0,286. Secara simultan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 24,448 dan tingkat signifikansi 0,000. Implikasi praktis dari temuan ini memberikan rekomendasi bagi pihak manajemen untuk memprioritaskan stimulasi motivasi kerja dan penguatan karakteristik kepemimpinan yang transformatif. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa sinergi antara peningkatan motivasi kerja dan efektivitas kepemimpinan transformasional merupakan determinan utama dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan.*

## Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan organisasi karena berkaitan langsung dengan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Arfah, 2026). Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan eksistensi, meningkatkan produktivitas, serta mencapai keunggulan bersaing (Ama et al., 2024). Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia berkualitas akan lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis, meningkatkan efektivitas kerja, dan mencapai target organisasi secara berkelanjutan (Lamama, 2023). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada upaya peningkatan kualitas, motivasi,

kepemimpinan, dan kinerja karyawan sebagai bagian penting dari strategi organisasi (Adinda et al., 2023)

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik menunjukkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, baik dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, maupun komitmen kerja. Tinggi rendahnya kinerja karyawan akan berdampak langsung terhadap produktivitas perusahaan, kualitas pelayanan, pencapaian target kerja, serta keberlanjutan operasional organisasi (Fransiska & Tupti, 2020). Apabila kinerja karyawan belum optimal, maka perusahaan dapat mengalami berbagai hambatan, seperti menurunnya produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya kualitas hasil kerja, serta tidak tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia (Shobirin & Siharis, 2022).

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh guna mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen yang lebih baik dalam melaksanakan tugas (Sadat et al., 2020). Motivasi juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang positif, karena karyawan yang termotivasi akan lebih berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat, kurangnya inisiatif, serta rendahnya produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek motivasi kerja sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Rulianti, 2023).

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan karyawan, baik kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, maupun kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Misalnya, pemberian gaji yang layak, jaminan keselamatan kerja, hubungan kerja yang harmonis, penghargaan atas prestasi, serta kesempatan untuk mengembangkan diri dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dalam konteks perusahaan, motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan insentif material, tetapi juga mencakup penghargaan nonmaterial, pengakuan, kenyamanan kerja, dan peluang pengembangan kemampuan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu dikelola secara tepat agar karyawan dapat menunjukkan kinerja yang optimal (Putri Hana Salsafila et al., 2023).

Gaya kepemimpinan transformasional juga menjadi faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan, membimbing, memotivasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi karyawan. Pemimpin yang efektif tidak hanya bertugas memberikan instruksi, tetapi juga harus mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan dukungan, serta mendorong karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap relevan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, pengaruh positif, perhatian individual, serta stimulasi intelektual kepada karyawan (Alhamidi, 2022).

Kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam meningkatkan keterlibatan dan semangat kerja karyawan. Pemimpin transformasional mampu menciptakan visi yang jelas,

memberikan motivasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Selain itu, pemimpin transformasional juga memperhatikan kebutuhan dan pengembangan kemampuan karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai dan didukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam kondisi organisasi yang dinamis, gaya kepemimpinan transformasional diperlukan untuk menciptakan perubahan positif, meningkatkan loyalitas, serta mendorong karyawan agar lebih kreatif, inovatif, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Nurhuda et al., 2020; Asman & Rony, 2023).

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Berkah Bumi Independent dinilai penting karena perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang efektif, memberikan arahan yang jelas, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan adanya perbedaan persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Sebagian karyawan merasa bahwa pimpinan telah memberikan dukungan dan arahan yang baik, sedangkan sebagian lainnya menilai bahwa komunikasi, perhatian, dan dukungan pimpinan masih belum optimal. Kondisi ini dapat memengaruhi semangat kerja, kenyamanan, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan memang telah banyak dilakukan. Namun demikian, hasil-hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya inkonsistensi temuan (research gap). Di satu sisi, mayoritas literatur menyatakan kedua variabel tersebut berpengaruh positif. Di sisi lain, penelitian Mulyadi & Pancasasti, (2021) justru menemukan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Seleras dengan itu, Nurhuda et al., (2020) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan kinerja karyawan juga menjadi perhatian pada PT. Berkah Bumi Independent. Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, masih ditemukan adanya perbedaan tingkat semangat kerja antar karyawan, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta belum optimalnya pencapaian target kerja pada beberapa bagian. Beberapa karyawan cenderung hanya bekerja sesuai instruksi tanpa menunjukkan dorongan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Selain itu, terdapat kecenderungan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya memiliki kesadaran untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan masih menjadi tantangan yang perlu diatasi melalui penguatan faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku kerja, salah satunya adalah motivasi kerja.

Perbedaan hasil inilah yang menjadi letak novelty (kebaruan) dalam penelitian ini. Adanya kontradiksi tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi dan kepemimpinan tidak bersifat mutlak, melainkan sangat bergantung pada karakteristik khusus, budaya organisasi, serta kondisi internal tempat penelitian dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan menguji kembali inkonsistensi teori pada objek dan dinamika lingkungan kerja yang berbeda, yaitu PT. Berkah Bumi Independent. Berdasarkan research gap tersebut, penelitian ini secara spesifik bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Bumi Independent. Dengan demikian, penelitian ini mengangkat judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Bumi Independent."

## Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antarvariabel secara objektif melalui pengolahan data numerik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Bumi Independent. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja sebagai variabel bebas pertama ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas kedua ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat ( $Y$ ).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berkah Bumi Independent yang berjumlah 366 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh jumlah sampel minimum sebesar 78,54 responden, kemudian dibulatkan menjadi 80 responden. Jumlah tersebut dinilai telah memenuhi kriteria representatif karena telah melampaui jumlah minimum sampel yang dipersyaratkan dan dianggap mampu mewakili populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi responden. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan aktif PT. Berkah Bumi Independent, telah bekerja minimal satu bulan, dan bersedia mengisi kuesioner penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari kategori sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, data pendukung mengenai capaian tujuan perusahaan, serta literatur yang relevan dengan variabel penelitian (Hustia, 2020).

Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu untuk memastikan kelayakan alat ukur yang digunakan. Uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan program SPSS.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian. Sementara itu, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:  $Y$  adalah kinerja karyawan,  $a$  adalah konstanta,  $b_1$  dan  $b_2$  adalah koefisien regresi,  $X_1$  adalah motivasi kerja,  $X_2$  adalah gaya kepemimpinan transformasional, dan  $e$  adalah error. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji  $t$  dan uji  $F$ . Uji  $t$  digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji  $F$  digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi

digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan pada PT. Berkah Bumi Independent.

## Hasil

### *Karakteristik Responden*

**Tabel 1.** *Karakteristik Responden*

| Karakteristik       | Kategori          | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|-------------------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin       | Laki-laki         | 55        | 68,75%     |
|                     | Perempuan         | 25        | 31,25%     |
| Total               |                   | 80        | 100%       |
| Usia                | <25               | 13        | 16,25%     |
|                     | 25-35             | 48        | 60,00%     |
|                     | 36-45             | 15        | 18,75%     |
|                     | >45               | 4         | 5,00%      |
| Total               |                   | 80        | 100%       |
| Divisi              | Logyard           | 13        | 16,25%     |
|                     | Finishing         | 5         | 6,25%      |
|                     | Boiler            | 5         | 6,25%      |
|                     | Operator forklift | 2         | 2,50%      |
|                     | Pembahanan        | 18        | 22,50%     |
|                     | Grading           | 4         | 5,00%      |
|                     | Rotary            | 16        | 20,00%     |
|                     | Press Dryer       | 11        | 13,75%     |
|                     | Press join        | 1         | 1,25%      |
|                     | Quality control   | 1         | 1,25%      |
|                     | Kepala sift       | 1         | 1,25%      |
|                     | Repair Core       | 1         | 1,25%      |
|                     | Satpam            | 1         | 1,25%      |
|                     | Mekanik           | 1         | 1,25%      |
| Total               |                   | 80        | 100%       |
| Pendidikan terakhir | SMP               | 28        | 35,00%     |
|                     | SMA               | 47        | 58,75%     |
|                     | D3                | 4         | 5,00%      |
|                     | S1                | 1         | 1,25%      |
| Total               |                   | 80        | 100%       |
| Lama bekerja        | <1Tahun           | 6         | 7,50%      |
|                     | 1-3Tahun          | 28        | 35,00%     |
|                     | 4-6Tahun          | 45        | 56,25%     |
|                     | >6Tahun           | 1         | 1,25%      |
| Total               |                   | 80        | 100%       |

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 1, profil responden dalam penelitian ini (n = 80 karyawan) dianalisis berdasarkan lima karakteristik utama. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (68,75%) dan berada pada kelompok usia produktif 25–35 tahun (60,00%). Secara struktural, sebaran divisi kerja berpusat pada Divisi Pembahanan (22,50%), Divisi Rotary (20,00%), dan Divisi Logyard (16,25%), dengan representasi minoritas tersebar di divisi teknis lainnya. Latar belakang pendidikan didominasi oleh lulusan tingkat menengah atas/SMA (58,75%), disusul oleh lulusan SMP (35,00%). Berdasarkan aspek durasi kerja, mayoritas karyawan telah memiliki masa bakti yang stabil, yakni berkisar antara 1–3 tahun (56,25%) dan 4–6 tahun (35,00%). Kombinasi karakteristik ini mencerminkan komposisi tenaga kerja

operasional yang berada dalam usia produktif dengan tingkat retensi dan pengalaman kerja yang memadai di lingkungan perusahaan.

### Uji Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi  $r \geq$  dari 0,30. Atau jika menggunakan tabel  $r$  product moment nilai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel. Dalam penelitian ini uji instrumen disebar kepada 80 orang karyawan. Maka dengan signifikansi 5% diketahui bahwa nilai  $r$  tabel sebesar 0,220.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

| Variabel                           | Pertanyaan | $r$ hitung | $r$ tabel | Keterangan |
|------------------------------------|------------|------------|-----------|------------|
| Motivasi Kerja                     | X1-1       | 0,428      | 0,220     | VALID      |
|                                    | X1-2       | 0,567      |           |            |
|                                    | X1-3       | 0,541      |           |            |
|                                    | X1-4       | 0,553      |           |            |
|                                    | X1-5       | 0,500      |           |            |
|                                    | X1-6       | 0,468      |           |            |
|                                    | X1-7       | 0,442      |           |            |
|                                    | X1-8       | 0,421      |           |            |
|                                    | X1-9       | 0,594      |           |            |
|                                    | X1-10      | 0,432      |           |            |
|                                    | X1-11      | 0,355      |           |            |
|                                    | X1-12      | 0,388      |           |            |
|                                    | X1-13      | 0,336      |           |            |
|                                    | X1-14      | 0,439      |           |            |
|                                    | X1-15      | 0,559      |           |            |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | X2-1       | 0,537      | 0,220     | VALID      |
|                                    | X2-2       | 0,660      |           |            |
|                                    | X2-3       | 0,420      |           |            |
|                                    | X2-4       | 0,538      |           |            |
|                                    | X2-5       | 0,647      |           |            |
|                                    | X2-6       | 0,496      |           |            |
|                                    | X2-7       | 0,634      |           |            |
|                                    | X2-8       | 0,635      |           |            |
|                                    | X2-9       | 0,694      |           |            |
|                                    | X2-10      | 0,457      |           |            |
|                                    | X2-11      | 0,591      |           |            |
| Kinerja Karyawan                   | Y-1        | 0,513      | 0,220     | VALID      |
|                                    | Y-2        | 0,505      |           |            |
|                                    | Y-3        | 0,653      |           |            |
|                                    | Y-4        | 0,554      |           |            |
|                                    | Y-5        | 0,519      |           |            |
|                                    | Y-6        | 0,524      |           |            |
|                                    | Y-7        | 0,479      |           |            |
|                                    | Y-8        | 0,309      |           |            |
|                                    | Y-9        | 0,513      |           |            |
|                                    | Y-10       | 0,570      |           |            |
|                                    | Y-11       | 0,632      |           |            |
|                                    | Y-12       | 0,374      |           |            |

Kriteria untuk menguji validitas ditetapkan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada level signifikansi 0,05. Sebuah item pernyataan dianggap valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05.

Berdasarkan Tabel 2 , pengujian validitas yang dilakukan dengan SPSS 26 diperoleh nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, yaitu 0,220. Hal ini menyimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2), dan kinerja karyawan (Y) adalah valid dan dapat diteruskan dalam penelitian ini.

### **Uji Reliabilitas**

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika respon seseorang terhadap pernyataan tetap konsisten atau tidak berubah seiring waktu. Penilaian mengenai reliabilitas dilakukan dengan metode sekali ukur atau pengukuran tunggal menggunakan aplikasi SPSS untuk menguji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dinyatakan dapat diandalkan atau reliabel jika menghasilkan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

| Variabel                           | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------------------|------------------|------------|
| Motivasi Kerja                     | 0,741            | Reliabel   |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | 0,749            | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan                   | 0,752            | Reliabel   |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di dalam Tabel 3, untuk semua variabel diatas dinyatakan reliabel dikarenakan nilai cronbach alpha  $> 0,60$ .

### **Analisis Deskriptif**

Hasil analisis statistik deskriptif variabel motivasi kerja (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2), dan kinerja karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Analisis Statistik Deskriptif**

|                                    | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|------------------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Motivasi kerja                     | 80 | 55      | 71      | 64.21 | 2.800          |
| Gaya kepemimpinan transformasional | 80 | 43      | 54      | 45,97 | 2.349          |
| Kinerja karyawan                   | 80 | 48      | 59      | 53.08 | 2.623          |
| Valid N (listwise)                 | 80 |         |         |       |                |

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja diperoleh mean sebesar 64,21 dengan standar deviasi sebesar 2,800, menunjukkan bahwa secara umum tingkat motivasi responden berada pada kategori tinggi. Variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh mean sebesar 45,97 dengan standar deviasi sebesar 2,349, variabel kinerja karyawan diperoleh mean sebesar 53,08 dengan standar deviasi sebesar 2,623. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum ketiga variabel tersebut berada pada kategori tinggi.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai residual, diperoleh nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### **Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel X1 dan X2 masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,666 dan nilai VIF sebesar 1,502. Nilai tolerance  $> 0,10$  serta

nilai VIF <10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan hasil analisis scatterplot menggunakan SPSS, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas atau teratur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 13.517 + 0.412X_1 + 0.286X_2$$

Konstanta sebesar 13.517 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dianggap konstan (nol), maka kinerja karyawan berada pada nilai 13.517. Koefisien motivasi kerja (0.412) berarti setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.412. Koefisien gaya kepemimpinan transformasional (0.286) berarti setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.286

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi masing-masing variabel yang bernilai positif, yaitu sebesar 0.412 untuk motivasi kerja dan 0.286 untuk gaya kepemimpinan transformasional.

### Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berikut adalah tabel hasil uji t yang dihitung menggunakan perangkat SPSS:

**Tabel 5. Hasil Uji t**

| Model                                  | Coefficients <sup>a</sup>        |            |                                   | t     | Sig. |
|----------------------------------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
|                                        | Unstandardized Coefficients<br>B | Std. Error | Standardized Coefficients<br>Beta |       |      |
| 1 (Constant)                           | 13.517                           | 5.663      |                                   | 2.387 | .019 |
| Motivasi kerja (X1)                    | .412                             | .102       | .439                              | 4.022 | .000 |
| Gaya kepemimpinan transformasional(X2) | .286                             | .122       | .256                              | 2.341 | .022 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Hasil uji t pada Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki nilai signifikansi 0.000 (<0.05) dan variabel X2 sebesar 0.022 (<0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y.

### Uji F (Uji simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 6. Hasil Uji F**

| ANOVAa                                                                                  |            |                |    |             |        |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Model                                                                                   |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
| 1                                                                                       | Regression | 211.104        | 2  | 105.552     | 24.448 | .000b |
|                                                                                         | Residual   | 332.446        | 77 | 4.317       |        |       |
|                                                                                         | Total      | 543.550        | 79 |             |        |       |
| a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)                                             |            |                |    |             |        |       |
| b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan transformasional (X2), motivasi kerja (X1) |            |                |    |             |        |       |

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 24.448 dengan signifikansi 0.000 ( $<0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

## Pembahasan

### *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Bumi Independent, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,412, nilai t hitung sebesar 4,022, dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Motivasi yang baik dapat membentuk semangat kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, ketekunan, serta kesediaan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif dalam bekerja, memiliki inisiatif, mampu menjaga kualitas hasil kerja, serta berupaya mencapai hasil yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi kerja yang rendah cenderung hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban, kurang memiliki dorongan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, dan kurang menunjukkan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep motivasi kerja yang menjelaskan bahwa dorongan internal dan eksternal dapat memengaruhi perilaku kerja seseorang. Dorongan internal dapat berupa keinginan untuk berprestasi, tanggung jawab, pengembangan diri, dan kepuasan dalam bekerja. Sementara itu, dorongan eksternal dapat berupa gaji, penghargaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta dukungan dari pimpinan. Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi dengan baik, maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan. Motivasi kerja yang baik berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan karena mampu mendorong individu untuk bekerja secara lebih produktif dan bertanggung jawab (Paais & Pattiruhu, 2020).

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik, dukungan manajemen, lingkungan kerja, dan kemampuan adaptasi merupakan faktor yang berperan dalam membentuk kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih tekun, meningkatkan kualitas hasil kerja, dan mencapai target yang telah ditetapkan organisasi (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Dalam konteks PT. Berkah Bumi Independent, pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa perusahaan perlu terus

memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan atas pencapaian kerja, peningkatan komunikasi internal, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, pemberian kesempatan pengembangan diri, serta pemberian arahan kerja yang jelas. Apabila motivasi kerja karyawan dikelola dengan baik, maka karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja secara produktif dan memberikan hasil kerja yang sesuai dengan target perusahaan.

### ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,286, nilai t hitung sebesar 2,341, dan nilai signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, membangun kepercayaan, memberikan perhatian secara individual, serta mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif. Pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai pemberi instruksi, tetapi juga sebagai motivator, pengarah, dan teladan bagi karyawan. Dalam lingkungan kerja, pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, dukungan moral, serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri, loyalitas, dan komitmen kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan karena pemimpin mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik melalui dukungan dan inspirasi (Eliyana et al., 2019).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui beberapa aspek. Pertama, pemimpin yang inspiratif dapat membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik. Kedua, perhatian individual dari pimpinan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan kebutuhannya. Ketiga, stimulasi intelektual yang diberikan pimpinan dapat mendorong karyawan untuk mencari solusi baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Keempat, keteladanan pemimpin dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan memperkuat komitmen dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan keterikatan kerja. Pemimpin transformasional mampu menciptakan hubungan kerja yang lebih positif, meningkatkan motivasi, serta mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya. Keterlibatan kerja yang tinggi kemudian berdampak pada meningkatnya kualitas dan produktivitas kerja karyawan (Lai et al., 2020).

Kepemimpinan transformasional juga dapat meningkatkan komitmen afektif dan kinerja karyawan, terutama ketika karyawan merasa memiliki keterlibatan yang kuat dalam organisasi. Karyawan yang merasa dihargai, diarahkan, dan didukung oleh pimpinan akan lebih mudah membangun komitmen terhadap organisasi. Komitmen tersebut kemudian mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Jiatong et al., 2022). Pada PT. Berkah Bumi Independent, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi, arahan, perhatian, dan teladan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang komunikatif dan mampu membangun hubungan kerja yang baik akan lebih mudah mengarahkan karyawan untuk mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong penerapan kepemimpinan

transformasional secara konsisten, misalnya melalui peningkatan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, pemberian arahan kerja yang jelas, pelibatan karyawan dalam penyelesaian masalah, serta pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan ide dan kemampuan kerja.

### ***Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Bumi Independent, dengan nilai F hitung sebesar 24,448 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh dorongan dari dalam diri karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan eksternal dari pimpinan. Motivasi kerja memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara sungguh-sungguh, sedangkan kepemimpinan transformasional memberikan arahan, inspirasi, dan dukungan agar karyawan mampu mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Kombinasi kedua faktor tersebut dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih produktif karena karyawan memiliki semangat dari dalam dirinya sekaligus memperoleh dukungan dari lingkungan organisasi.

Motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional saling berkaitan dalam membentuk kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih mudah diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, motivasi tersebut akan lebih kuat apabila didukung oleh kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, membangun komunikasi, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Sebaliknya, kepemimpinan yang baik akan lebih efektif apabila karyawan memiliki dorongan kerja yang kuat. Motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat membentuk kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi (Paais & Pattiruhu, 2020). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan dapat diperkuat melalui dukungan organisasi, baik dalam bentuk penghargaan finansial maupun nonfinansial. Dukungan tersebut dapat meningkatkan rasa dihargai, memperkuat motivasi, dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih baik kepada perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan mampu menggabungkan kepemimpinan yang efektif dengan sistem motivasi dan penghargaan yang sesuai (Chi et al., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional merupakan elemen penting dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. Berkah Bumi Independent. Secara parsial, motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi kerja yang lebih besar. Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan kerja dari dalam diri karyawan menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan perusahaan. Namun, kepemimpinan transformasional tetap memiliki peran penting karena dapat memperkuat motivasi, meningkatkan keterlibatan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Bumi Independent, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,412 dan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,286. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh dorongan internal, seperti kebutuhan finansial, penghargaan, pencapaian tujuan kerja, dan keinginan untuk meningkatkan produktivitas. Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan perlu memperkuat strategi peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pemenuhan kebutuhan kerja, lingkungan kerja yang mendukung, serta kesempatan pengembangan diri. Selain itu, penerapan kepemimpinan transformasional juga perlu dilakukan secara konsisten melalui komunikasi yang efektif, pemberian arahan yang jelas, perhatian terhadap kebutuhan karyawan, dan dorongan untuk berinovasi.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup objek yang hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan lain. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional, sehingga masih terdapat faktor lain yang kemungkinan memengaruhi kinerja karyawan. Saran bagi penelitian selanjutnya adalah memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda serta menambahkan variabel lain, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi. Dengan demikian, penelitian berikutnya dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## Acknowledgment

-

## Daftar Pustaka

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Ama, Z. H., Soebagiyo, D., & Andriyani, N. (2024). The role of human resources development (HRD) in increasing the competitive advantage of Brownies Cinta employees (PT Berkah Ridho Cinta Indonesia). *Income Journal of Economics Development*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.54065/ijed.4.1.2024.204>
- Arfah, M. (2026). The influence of human resource management practices on organizational performance: Systematic literature review in various industrial sectors. *Income Journal of Economics Development*, 6(1), 16–27. <https://pusdig.web.id/ekonomi/article/view/497>
- 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>
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap

- produktivitas kerja: Studi analisis tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 68–87.
- Chi, H., Vu, T. V., Nguyen, H. V., & Truong, T. H. (2023). How financial and non-financial rewards moderate the relationships between transformational leadership, job satisfaction, and job performance. *Cogent Business & Management*, 10(1), Article 2173850. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2173850>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The impact of transformational leadership on affective organizational commitment and job performance: The mediating role of employee engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 831060. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *SAGE Open*, 10(1), Article 2158244019899085. <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Lamama, A. (2023). The influence of motivation and human resource development on employee performance at the Sendana Subdistrict Office in Majene Regency. *Income Journal of Economics Development*, 3(2). <https://pusdig.web.id/ekonomi/article/view/173/198>
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo–Sidoarjo. *IQTISHADEquity Jurnal Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Putri, B. N. Y., Selvi, E., & Sofiyanti, N. (2025). Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Systematic literature review. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 245–255. <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i3.4930>

- Putri Hana Salsafila, Narpati, B., Wijayanti, M., & Yulaeli, T. (2023). The influence of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovator*, 9(1), 23–29. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Studi literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>