

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(SURVEY PADA KARYAWAN PT JASA ARMADA INDONESIA
Tbk JAKARTA)**

Tornado Syukur¹, Irawan Budi Utomo² Nur Alia Sumanti³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

¹Jl. Majasem B2 Karyamulya Kota Cirebon

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

² Jl. Majasem B2 Karyamulya Kota Cirebon

³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

³Jl. Majasem B2 Karyamulya Kota Cirebon

Email Penulis¹, Email Penulis² dst

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada level staf dan pelaksana di PT Jasa Armada Indonesia Tbk yang berjumlah 200 Karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan rumus slovin sehingga diperoleh jumlah sampel adalah 133 Karyawan. Analisis data dalam penelitian menggunakan teknik Structural Equation Model (SEM), data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis deskriptif dan analisis verifikatif merupakan metode analisis yang dilakukan dalam penelitian ini. Hasil analisis deskriptif menjelaskan bahwa meskipun kinerja karyawan, motivasi, dan disiplin kerja dinilai "Cukup Tinggi," terdapat dimensi yang masih lemah, seperti kualitas pekerjaan, pengaruh ideal pemimpin, kebutuhan keamanan, dan ketaatan pada aturan. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa ketiga variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Model penelitian ini sangat kuat, dimana kombinasi kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan 97,7% variasi dalam kinerja karyawan.

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

Abstract

This research aims to analyze the influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. The population of this study consists of staff-level and operational employees at PT Jasa Armada Indonesia Tbk, totaling 200 employees. The sampling technique used probability sampling with the Slovin formula, resulting in a sample size of 133 employees. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM), and data were collected through questionnaires. Descriptive and verification analyses were the methods applied in this study. The descriptive analysis results indicate that although employee performance, motivation, and work discipline are rated as "Fairly High," there are still weak dimensions such as work quality, ideal influence of leaders, security needs, and adherence to rules. The hypothesis testing results show that the three independent variables positively and significantly affect employee performance, both partially and simultaneously. This research model is very strong, with the combination of transformational leadership, motivation, and work discipline explaining 97.7% of the variation in employee performance.

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

PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah negara kepulauan berciri nusantara yang disatukan oleh wilayah perairan sangat luas dengan batas-batas, hak-hak, dan kedaulatan yang ditetapkan dengan undang-undang. Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tujuan nasional adalah mewujudkan wawasan nusantara serta memantapkan ketahanan nasional dengan sistem transportasi nasional yang kuat dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, pengembangan wilayah, dan memperkuat kedaulatan negara.

Pelayaran terdiri dari angkutan di perairan, kepelabuhanan, keselamatan dan keamanan pelayaran, dan perlindungan lingkungan maritim merupakan bagian dari sistem transportasi nasional yang perlu dikembangkan potensi dan peranannya untuk mewujudkan sistem transportasi yang efektif dan efisien, serta membantu terciptanya pola distribusi nasional yang mantap dan dinamis. Perkembangan lingkungan strategis nasional dan internasional menuntut penyelenggaraan pelayaran sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peran serta swasta dan persaingan usaha, otonomi daerah, dan akuntabilitas penyelenggara negara, dengan tetap mengutamakan keselamatan dan keamanan pelayaran demi kepentingan nasional.

Gaya kepemimpinan transformasional telah diakui sebagai salah satu pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama, serta menciptakan iklim kerja yang positif. Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap tugas yang diemban.

PT Jasa Armada Indonesia Tbk, yang dikenal dengan nama IPC Marine, adalah perusahaan yang bergerak di bidang layanan pemanduan dan penundaan kapal. Didirikan pada tahun 1960, perusahaan ini berfokus pada mendukung aktivitas di pelabuhan umum, offshore, dan sektor minyak, serta berperan penting dalam industri maritim Indonesia. PT Jasa Armada Indonesia Tbk (IPCM) atau IPC

Marine, menyediakan layanan pemanduan dan penundaan di beberapa pelabuhan. Merupakan perusahaan yang berbasis di Jakarta dengan delapan belas unit operasi di Sumatera, Jawa, Kalimantan dan Maluku Utara. Pada awal pengoperasiannya merupakan unit usaha pelabuhan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero), sebelum menjadi anak perusahaan pada 13 Juli 2013. Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada September 2014, dan menawarkan jasa kapal, jasa pengelolaan kapal, dan jasa angkutan kapal.

Berdasarkan hasil pra survey pendahuluan mengenai Disiplin Kerja PT. Jasa Armada Indonesia Tbk diperoleh rata-rata skor sebesar 2,72 (dua koma tujuh dua) yang meliputi dimensi Ketaatan Terhadap Aturan dengan rata-rata skor sebesar 2,67 (dua koma enam tujuh), dimensi Tanggung Jawab Individu dengan 12 rata-rata skor sebesar 2,73 (dua koma tujuh tiga) dan dimensi Etika Kerja dengan rata-rata skor 2,77 (dua koma tujuh tujuh). Berdasarkan hasil pra-survey bahwa dimensi “Ketaatan Terhadap Aturan” merupakan faktor dengan kondisi penilaian terendah apabila dibandingkan dengan dimensi lainnya. Sehingga kecenderungan dari persepsi responden bahwa Disiplin Kerja PT Jasa Armada Indonesia Tbk dengan kriteria Cukup Tinggi.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris management dengan kata kerja to manage yang secara umum berarti mengurus. Dalam arti khusus manajemen dipakai bagi pemimpin dan kepemimpinan, yaitu orang-orang yang melakukan kegiatan memimpin. Manajemen adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi. Dalam konteks ini, sumber daya yang dimaksud mencakup manusia, finansial, material, dan informasi. Manajemen bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya tersebut agar organisasi dapat beroperasi secara efektif dan efisien.

Teori Organisasi

Teori organisasi adalah bidang studi yang mempelajari bagaimana organisasi dibentuk, diatur, dan dikelola untuk mencapai tujuan

tertentu. Teori ini juga mengkaji hubungan antara individu, kelompok, dan struktur organisasi serta bagaimana organisasi berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Tujuan utama teori organisasi adalah memahami dan meningkatkan efektivitas organisasi melalui berbagai pendekatan dan model.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif seperti penggajian dan rekrutmen, tetapi juga pada pengembangan karyawan, pengelolaan kinerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Perilaku Organisasi

Robbins & Judge (2021:4-6) menyatakan bahwa Perilaku organisasi mempelajari bagaimana perilaku individu dan kelompok serta struktur organisasi saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja organisasi, dengan tujuan utama meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Definisi metodologi penelitian menurut Sugiyono (2019:2) menyatakan bahwa metodologi penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metodologi ini mencakup langkah-langkah yang sistematis dalam merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis penelitian. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis mengenai fenomena yang diteliti, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019:2), metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu keadaan atau fenomena yang ada saat ini tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel

yang diteliti dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat mengidentifikasi karakteristik responden dan situasi yang ada di lapangan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:119), tempat penelitian adalah lokasi atau area di mana penelitian dilakukan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Penentuan tempat penelitian sangat penting untuk memastikan data yang diperoleh relevan dan dapat dipertanggungjawabkan. Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT Jasa Armada Indonesia Tbk Gedung Pelindo Tower Tanjung Priok Jakarta Utara.

Objek dan Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini terdiri dari karyawan PT Jasa Armada Indonesia Tbk yang bekerja di berbagai divisi, termasuk operasional, administrasi, dan manajemen. Penelitian ini melibatkan sampel karyawan yang dipilih secara acak untuk memastikan representativitas data yang diperoleh. Dengan melibatkan karyawan dari berbagai divisi, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada pengujian parsial (uji T), Nilai Sig. untuk X1 adalah 0,003, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Selain itu, nilai T-hitung sebesar 3,014 lebih besar dari t-tabel (1,657). Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis H2 (terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan) diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai Sig. untuk X2 adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Nilai t-hitung sebesar 5.879 lebih besar dari t-tabel (1.657). Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis H3 (terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan) diterima.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai Sig. untuk X3 adalah 0,027, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,027 < 0,05$). Nilai T-hitung sebesar 2,240 lebih besar dari T-tabel (1,657). Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis H4 (terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan) diterima.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai Sig. untuk uji F adalah 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai F-hitung sebesar 1904,707 juga jauh lebih besar dari F-tabel (2,44). Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis H1 (terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan) diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jasa Armada Indonesia Tbk, sehingga diperoleh simpulan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran secara faktual, mengkaji dan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

1. Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan PT Jasa Armada Indonesia Tbk.

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) di PT Jasa Armada Indonesia Tbk berada pada kategori "Cukup Baik" dengan skor rata-

rata 2,63. Dimensi "Pengaruh Ideal" memiliki nilai rata-rata terendah (2,63), sedangkan "Stimulasi Intelektual" memiliki nilai tertinggi (2,65).

b. Motivasi Kerja (X2) di PT Jasa Armada Indonesia Tbk berada pada kategori "Cukup Tinggi" dengan skor rata-rata 2,62. Dimensi "Kebutuhan Keamanan" memiliki nilai rata-rata terendah (2,60), sedangkan "Kebutuhan Sosial" dan "Kebutuhan Penghargaan" memiliki nilai tertinggi (keduanya 2,65).

c. Disiplin Kerja (X3) di PT Jasa Armada Indonesia Tbk berada pada kategori "Cukup Tinggi" dengan skor rata-rata 2,62. Dimensi "Ketaatan Terhadap Aturan" memiliki nilai rata-rata terendah (2,60), sedangkan "Etika Kerja" memiliki nilai rata-rata tertinggi (2,65).

2. Gambaran Kinerja Karyawan (Y) PT Jasa Armada Indonesia Tbk

Kinerja Karyawan (Y) di PT Jasa Armada Indonesia Tbk berada pada kategori "Cukup Tinggi" dengan skor rata-rata 2,61, mengindikasikan bahwa kinerja belum mencapai level optimal ("Puas"). Dimensi "Kualitas Pekerjaan" memiliki nilai terendah (2,58).

3. Besarnya pengaruh simultan dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan PT Jasa Armada Indonesia Tbk.

Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Armada Indonesia Tbk. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan nilai F-hitung $1904,707 > F\text{-tabel } 2,44$. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima.

4. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Armada Indonesia Tbk

Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Armada Indonesia Tbk. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) $0,003 < 0,05$ dan nilai t-hitung $3,014 > t\text{-tabel } 1,657$. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima.

5. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Armada Indonesia Tbk

Terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Armada Indonesia Tbk. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $5,879 > t\text{-tabel } 1,657$. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima.

6. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Armada Indonesia Tbk

Terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Armada Indonesia Tbk. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) $0,027 (< 0,05)$ dan nilai t-hitung $2,240 (> t\text{-tabel } 1,657)$. Dengan demikian, hipotesis H4 diterima.

7. Seberapa besar pengaruh Kinerja Karyawan PT Jasa Armada Indonesia Tbk

Secara keseluruhan, model penelitian ini sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, di mana 97,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja). Sisanya 2,3% dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar model penelitian.

REFERENSI

Amirullah, A., & Budiyo, H. (2017). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Andriani, D., Rahmawati, S., & Putra, B. (2018). *Motivasi Kerja: Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Rajawali Press

Anwar, M. (2020). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga

Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Revisi ke-11)*. Rineka Cipta

Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (hal. 203)*. Rineka Cipta.

Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed., pp. 10–11)*. Kogan Page

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2022). *The Full Range of Leadership Development: Basic and Advanced Manuals*. Binghamton, NY: Bass, Avolio & Associates

Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (2021). *The Oxford Handbook of Human Resource Management (2nd ed., pp. 35–38)*. Oxford University Press

Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.)*. SAGE Publications.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications

Daft, R. L. (2023). *Management (13th ed., pp. 45–46)*. Cengage Learning.

Dessler, G. (2023). *Human Resource Management (17th ed.)*. Pearson Education

Fahmi I, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Fahmi, I. (2012). *Manajemen Motivasi: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

George, J. M., & Jones, G. R. (2023). *Understanding and Managing Organizational Behavior (8th ed.)*. Pearson

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
Gomes, F. C. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Gozali, I. (2023). *Metodologi Penelitian 1: Deskriptif Kuantitatif*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Gozali, I. (2024). *Metodologi Penelitian: Panduan Lengkap Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Jakarta: Sonpedia Publishing Indonesia.

Griffin, R. W. (2021). *Fundamentals of Management (10th ed.)*. Cengage Learning

Griffin, R. W., & Phillips, J. M. (2023). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations (13th ed.)*. Cengage Learning.

- Harries dan Zakiyya, 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Indigo Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi, Cetakan ke-25)*. Jakarta: Bumi Aksara Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2022). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives (5th ed., pp. 15–17)*. Oxford University Press
- Hendra, Y., Moelyati, T., & Nurahmi, M. (2023). Dampak kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai: studi kasus kantor kecamatan muara telang kabupaten banyuasin. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Ekonomi*, 4(2), 150-160. <https://doi.org/10.47747/ijbme.v4i2.1200>
- Herawaty, H. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Bogor. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Asia*, 2(4), 491-512. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v2i4.5660>
- Herzberg, (2022). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley
- Hutahayan, B., & Riza, F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Digital
- Jones, G. R. (2021). *Organizational theory, design, and change (8th ed., pp. 30 32)*. Pearson.
- Kasmir, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Khaeruman, M. (2021). *Disiplin Kerja dalam Organisasi Modern*. Bandung: Refika Aditama
- Kotter, J. P. (2022). *Leading Change (2nd ed.)*. Harvard Business Review Press.
- Kuswati, D. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan dalam Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Lempo, C., Pio, R., & Rogahang, J. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15(1), 2025. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/60901/48891>
- Luthans, F. (2018). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (13th ed.)*. McGraw-Hill Education
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior (13th ed.)*. McGraw-Hill Education Luthans, F. (2023). *Organizational Behavior (14th ed.)*. McGraw-Hill Education
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management (15th ed.)*. Cengage Learning.
- Meda, J., Niha, S., & Paridy, A. (2024). The influence of leadership and organizational culture on employee performance at the ground transportation management office in region xiii of east nusa tenggara province, mediated by work motivation and work discipline. *Kontigensi Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 34-49. <https://doi.org/10.56457/jimk.v12i1.497>
- Morling, B. (2017). *Research methods in psychology (p. 131)*. W. W. Norton & Company
- Muhammad Syamsul Hidayat, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Al FaruqAbdullah, Wenny Desty Febrian, Yanthy Herawaty Purnama, Leli Deswindi, Muhamad Ekhsan. 2024.

- Santoso, R., & Wulandari, T. (2024). Metodologi penelitian kuantitatif: Pendekatan praktis (hal. 90-95). Jakarta: Prenadamedia Group
- Sari, Y., Hustia, A., Permana, A., & Lestari, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *ICBEM*, (1), 49–57. <https://doi.org/10.47747/icbem.v1i1.1265>
- Schein, E. H. (2021). *Organizational Culture and Leadership* (6th ed., pp. 40–45). Wiley. ScienceDirect. (2024). Innovation and resilience as dynamic capabilities for organizational competitiveness. *Journal of Business Research*. Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bandung: PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bandung: PT. Refika Aditama
- Smith, J. A., & Lee, M. K. (2023). *Advanced research methods in behavioral sciences*. New York, NY: Academic Press.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1995). *Management* (6th ed.). Prentice Hall Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., Mahmudah, S., ... & Bayudhrgantara, E. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara
- Sunyoto, R. (2023). *Disiplin Kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Surya, R., Setyawati, C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Surya Jaya Makmur. *Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 6(1), 2021. <https://journal.uc.ac.id/index.php/performance/article/view/1905/1522>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jakarta: Kencana Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwanto, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Vanesa, T., Sari, R., & Putri, L. (2019). *Motivasi dalam Organisasi: Teori dan Praktik*. Bandung: CV. Pustaka Media
- Wardhana, D., et al. (2022). *Teknik pengumpulan data penelitian*. ResearchGate
- Widiana, 2020. *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. CV Pena Persada, Purwokerto
- Yukl, G. (2023). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson Education