

Pengaruh Transformasi Kinerja Karyawan: Peran Kepemimpinan Dan Pelatihan Dengan Insentif Sebagai Penggerak Utama

Siti Kurnia Kholistimro'ah¹, Anis Turmudhi²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin

Email : sitkurnia7@gmail.com, anis@stietotalwi.ac.id

Abstract

The aim of this research is to analyze the influence of leadership and training on employee performance with incentives as a moderating variable (Case Study: Aiden Jaya Cooperation with West Ungaran), sampling from the population was determined by census sampling, namely the entire population was considered as a sample with a total of 133 people as a respondent. The method used to analyze the data uses the Moderated Regression Analysis (MRA) method which was previously tested with validity and reliability tests, normality tests, and classic statistical assumptions. The classical assumption tests consist of: multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test. The results obtained show that there is a significant influence between Leadership and Training on Employee Performance with Incentives as Moderating Variables (Case Study: Aiden Jaya Cooperative with Ungaran Barat)

Keywords: *Leadership, Training, Employee Performance, Incentives*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: Koperasi Aiden Jaya Bersama Ungaran Barat), pengambilan sampel dari populasi ditentukan secara sensus sampling, yaitu seluruh populasi dianggap sebagai sampel dengan jumlah 133 orang sebagai responden. Metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan metode Moderated Regression Analysis (MRA) yang sebelumnya diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, dan asumsi klasik statistik, untuk uji asumsi klasik ini terdiri dari: uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan signifikan antara Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: Koperasi Aiden Jaya Bersama Ungaran Barat)

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Insentif*

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah individu-individu yang berperan aktif dalam menjalankan dan mengembangkan suatu organisasi. (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023). Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan dan kesuksesan sebuah perusahaan.. Kualitas kerja karyawan yang tinggi, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif, akan secara langsung berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. (Alimudin, 2022). Kondisi koperasi dalam masa recovery pasca pandemi dan masih terus berbenah mengembangkan kreativitas dan inovasi untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat dan tantangan ekonomi yang tak menentu.

Koperasi tidak akan bisa berkembang jika sdm kurang memadai. Maka, diperlukan partisipasi anggota, pengurus yang amanah, karyawan yang jujur, dan kerjasama semua pihak yang terlibat. dengan keterlambatan dalam membuat sebuah acara rapat anggota tahunan. Hal itu di akibatkan oleh suatu sistem yang belum begitu dipahami dengan baik oleh karyawan, dengan seperti itu kata lainnya adalah ada indikasi pelatihan dan kepemimpinan yang kurang baik dalam Koperasi Aiden Jaya, sehingga ketua pengurus berharap acara selanjutnya dapat dilakukan rutin, tepat waktu dan semeriah mungkin.

Pengurus Koperasi Aiden Jaya menyampaikan permintaan maaf, karena terjadi keterlambatan rapat anggota tahunan di akibatkan ada suatu sistem yang belum begitu dipahami secara baik, harapanya untuk kedepanya ketika melakukan sebuah Rapat anggota tahunan akan dilakukan rutin dengan sebaik mungkin dan semeriah mungkin. Pada 2022 ekonomi memang sulit, namun koperasi Aiden masih bisa bertahan. Meskipun anggota banyak yang keluar dan masuk, namun jumlah anggota tetap di akhir tahun 2022 sebesar 133 anggota. "sambutan ketua pengurus Koperasi Aiden Jaya" (Jaya, 2024).

Kinerja Koperasi Aiden Jaya Bersama Ungaran Barat Periode 2018-2023

Tahun	Target Nilai	Realisasi Kinerja
2020	100%	75,34%
2021	100%	78,23%
2022	100%	86,30%
2023	100%	95,23%

Dapat dijelaskan pada tahun 2020 masih dalam kendala corona sehingga berdampak pada realisasi kinerja hanya sebesar 75,34%. Pada tahun 2021 terjadi kasus omicron namun sudah terlihat ada peningkatan realisasi kinerja sebesar 78,23%. Data laporan kinerja diatas menunjukkan bahwa dalam penilaian kinerja karyawan terdapat beberapa indicator yang belum memenuhi target yang ditetapkan. Indicator tersebut meliputi kepemimpinan dan pelatihan.

Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari proses kerja yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu dan memenuhi standar tertentu.. (Rahman & Tiorida, 2023). Kinerja individu pegawai secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. (Yuananda & Indriati, 2022) Kinerja individu merupakan refleksi dari seberapa berhasil seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu, yang dievaluasi berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut (Kurniawati & Setiadi, 2022) Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan hasil kerja yang dihasilkan dan seberapa baik hasil tersebut memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

Kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan dalam memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Pernyataan ini didukung oleh (MR et al., 2023). Kepemimpinan merupakan faktor determinan dalam keberhasilan suatu organisasi. Organisasi tanpa kepemimpinan yang kuat akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Bass & Avilio (1990) mendefinisikan pemimpin transformasional melampaui pertukaran sederhana dengan pengikut dan berusaha mencapai hasil yang unggul melalui proses pengaruh yang berbeda, seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Untuk inovatif dan kreatif dalam memecahkan permasalahan yang timbul (intellectual activation), dan bertindak sebagai pembimbing atau pengajar bagi para pengikutnya, dengan memberikan perhatian khusus pada kebutuhan individu setiap pengikutnya untuk memastikan perkembangan dan pertumbuhan yang tepat (pertimbangan individual). Secara keseluruhan, tampak jelas bahwa gaya kepemimpinan ini diharapkan dapat memotivasi pengikutnya untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi (Qalati et al., 2022).

Menurut (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023) proses mengarahkan dan mendorong orang atau kelompok untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai seperti keadilan, dukungan, dan penghargaan dikenal sebagai kepemimpinan.

Pelatihan

Pelatihan memiliki beberapa cara dalam penyampaianya, Bisa melalui langsung dan juga bisa melalui E-training seakan-akan menyerupai e-learning dalam banyak hal terutama dalam hal Berbeda dengan program konvensional, program ini menggunakan pendekatan yang lebih terfokus dan efisien. Metode dan teknologi yang digunakan dibuat untuk memenuhi tujuan pendidikan dalam

waktu yang terbatas. Menurut (Rusdil et al., 2020) menyatakan bahwa mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah wadah pembelajaran yang memungkinkan karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan.

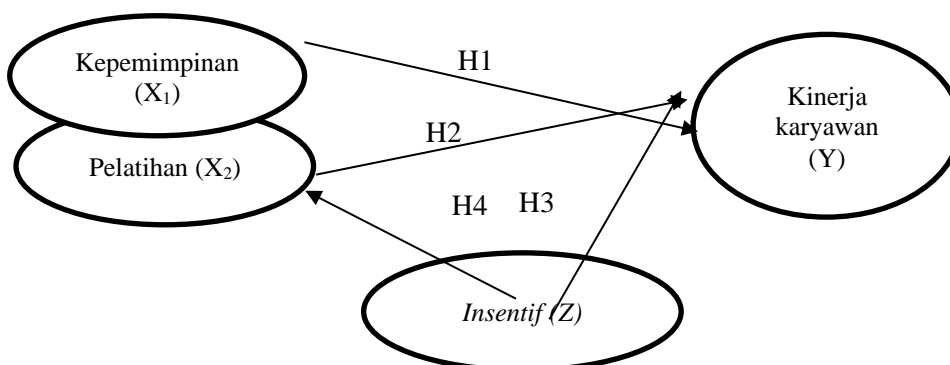
Selama pelatihan, karyawan akan diberikan pemahaman mendalam tentang menjalankan tugasnya dengan optimal dan mencegah penurunan kinerja akibat perkembangan teknologi atau perubahan tuntutan pekerjaan. (Sukiyah et al., 2021) Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi karyawan sehingga mereka mampu bersaing dalam pasar kerja yang dinamis. Suatu program pelatihan yang sukses membutuhkan perencanaan yang matang dan dukungan penuh dari organisasi.

Insentif

Insentif adalah alat motivasi yang efektif untuk mendorong karyawan agar mencapai kinerja yang lebih baik. Dengan menghubungkan imbalan secara langsung dengan hasil kerja, insentif menciptakan insentif bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas (Aprilia et al., 2023). Pemberian insentif merupakan salah satu strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, insentif juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

Menurut (Sintoso & Heryenzus, 2021) Sebagai bentuk penghargaan, insentif diberikan untuk mendorong karyawan agar pencapaian kinerja yang melebihi target. Insentif berfungsi sebagai motivator eksternal yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerjanya (Pratiwi et al., 2023) Dengan memberikan insentif, perusahaan berupaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

Kerangka Fikir dan Hipotesis



Gambar 2. 1 kerangka penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

- karyawan kop erasi aiden jaya bersama?
- H2 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Aiden Jaya Bersama?
- H3 : Insentif dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Aiden Jaya Bersama?
- H4 : Insentif dapat memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Koperasi Aiden Jaya Bersama?

Metode Penelitian

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sensus artinya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dalam penelitian ini dimana pertanyaan diberikan dalam bentuk angket. Responden diminta menjawab sesuai dengan pendapat pribadinya. Skala linkert (Ghozali,2005) 1-5 digunakan untuk mengukur pendapat dalam mingisi kuisioner dengan ketentuan 1 =sangat tidak setuju (STS), 2 =tidak setuju (TS), 3 =netral (N), 4 =setuju (S) dan 5 =sangat setuju (SS). Dalam penelitian ini berlaku sebagai populasi adalah karyawan Kopersi Aiden Semarang sejumlah 133 karyawan hal ini mengacu kepada objek atau subjek secara umum dimana keduanya memiliki kualitas dan juga ciri yang sejalan dengan yang sudah ditentukan sebelumnya (Sinulingga et al., 2020).

Hasil Dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Koperasi Aiden Jaya Bersama Ungaran Barat ini berdiri pada tahun 2019, tepatnya 5 tahun yang lalu beralamatkan di Jln. Arwana Raya No. 12 Rt 09 Rw 12 Ungaran, Ungaran Barat, Kab. Semarang Jawa Tengah. Pada tahap awal, koperasi ini menerapkan sistem pinjaman harian. Seiring perkembangan zaman, sistem tersebut berevolusi menjadi sistem bulanan. Dalam periode yang sama, muncul banyak koperasi sejenis yang menjadi pesaing ketat. Meski demikian, melalui upaya yang gigih, Koperasi Aiden Jaya Bersama Ungaran Barat mampu mempertahankan eksistensinya dan bahkan mengalami pertumbuhan yang signifikan.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasar Usia

No	Usia	Jumlah Orang	Prosentase
1	17-22 th	32	25.01 %
2	23-27 th	52	40.62 %
3	28-33 th	33	25.78 %
4	>34 th	11	8.59 %
	Jumlah	128	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis	Jumlah Orang	Prosentase
----	-------	--------------	------------

Kelamin			
1	Pria	88	68.76%
2	Wanita	40	31.24%
Jumlah		128	100%

Berdasar Tabel.1 mayoritas responden adalah laki-laki berusia 23-27 tahun, dengan persentase masing-masing sebesar 68,76% dan 40,62%.

Tabel 2
Validasi butir Pertanyaan

Kepemimpinan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Integritas	0.676	<i>Valid</i>
Kompeten	0.620	
Konsistensi	0.646	
Loyal	0.582	
Terbuka	0.504	
Pelatihan	Corrected Item-Total Correlation	
Prestasi	0.833	<i>Valid</i>
Kedisiplinan	0.686	
Kehadiran	0.724	
Interpretasi	0.672	
Keterampilan	0.792	
Insentif	Corrected Item-Total Correlation	
Kinerja Sistem	0.762	<i>Valid</i>
Lama kerja	0.675	
Senioritas	0.776	
Kebutuhan Insentif	0.811	
Keadilan	0.787	
Kinerja Karyawan	Corrected Item-Total Correlation	
Kualitas	0.710	<i>Valid</i>
Kuantitas	0.672	
Ketepatan Waktu	0.741	
Efektivitas	0.533	
Kemandirian	0.615	

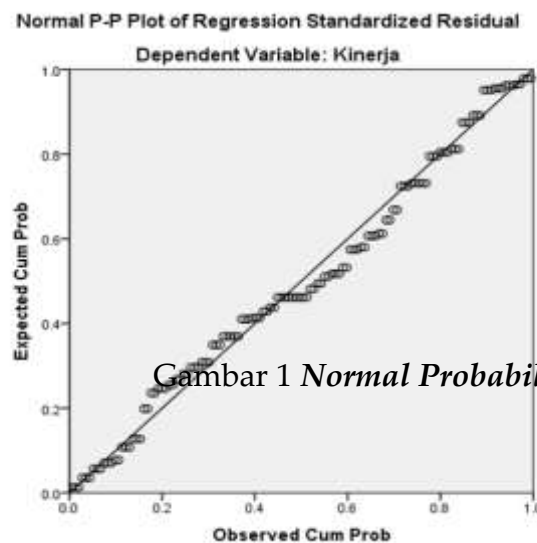
Tabel. 3
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah	Cronbach	Keterangan
----	----------	--------	----------	------------

	Item	Alpha (r hitung)	
1	Kepemimpinan	5	0.787 <i>Reliabel</i>
2	Pelatihan	5	0.749 <i>Reliabel</i>
3	Insentif	5	0.820 <i>Reliabel</i>
4	Kinerja Karyawan	5	0.664 <i>Reliabel</i>

Analisis reliabilitas menggunakan koefisien alpha Cronbach menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kepemimpinan (0,787), pelatihan (0,749), insentif (0,820), dan kinerja (0,664) memiliki tingkat konsistensi internal yang baik hingga sangat baik. Hasil ini sejalan dengan pendapat Santoso (dalam Wahab, 2012) yang menyatakan bahwa nilai alpha Cronbach di atas 0,60 dianggap dapat diterima.

Data berdistribusi normal jika grafiknya berbentuk seperti lonceng yang seimbang di kedua sisinya, tidak condong ke kiri atau ke kanan. (Nugroho, 2005 dalam Aribowo, 2011)



Gambar 1 Normal Probability Plot

Hasil Regresi *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Hasil analisis dari persamaan regresi linier berganda :

Tabel 4
Regresi Model 1

Variabel	Standarized Coeficients (Beta)	t	sig
Kepemimpinan (X1)	.313	5.168	.000
Pelatihan (X2)	.367	8.337	.000

Tabel 5
Regresi Model 2

Variabel	Standarized Coeficients Beta	t	Sig
Kepemimpinan (X1)	0.426	3.425	001
Kinerja Karyawan (Y)	0.322	3.335	002
Insentif (M)	0.251	2.054	047

a. Dependent Variabel y

Analisis moderasi menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Dinyatakan signifikan karena nilai beta yang diperoleh melebihi tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 6
Uji Moderasi 3

Variabel	Standarized Coeficients Beta	t	Sig
Pelatihan (X2)	1.722	3.707	000
Kinerja Karyawan (Y)	1.770	3.428	.001
Insentif (M)	1.729	3.335	.001

a. Dependent Variabel y

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa telah terjadi proses moderasi variable insentif terhadap pengaruh pelatihan dalam pengaruhnya terhadap kinerja dikarenakan nilai signifikan variabel moderasi dan variabel interaksi di

bawah batas signifikan yaitu 0.05, variable insentif merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R-Square) merupakan kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat dalam suatu model regresi. Nilai R-Square yang mendekati satu menandakan model regresi yang sangat baik dalam melakukan prediksi pada tabel 7.

Tabel 7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.357	.347	2.30839

Tabel 7 menunjukkan hasil perhitungan, yang menghasilkan nilai koefisien determinasi (R Square) 0,357, bahwa variabel pelatihan dan variable kepemimpinan mempengaruhi 35,7% terhadap kinerja karyawan, dan 64,3% variabel lain yang tidak diteliti menjadi pengaruh bagian yang tersisa.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan, semakin baik pula kinerja karyawan yang mereka capai. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator integritas kepemimpinan, yang diukur melalui persepsi karyawan tentang sejauh mana pemimpin selalu menepati janji, memiliki reliabilitas tertinggi di antara indikator lainnya dan memiliki nilai tertinggi reliabel paling tinggi (0.676). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendri & Kirana, 2021) dengan judul kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan hasil kepemimpinan baik secara transformasional, transaksional memiliki dampak pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Data empiris yang diperoleh menunjukkan hubungan sebab-akibat yang kuat antara pelatihan dan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas dan kuantitas pelatihan akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan dan memiliki nilai reliabel paling tinggi (0.833). Penelitian lain yang dilakukan (Adzansyah et al., 2023) yang berjudul pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya penelitian tersebut mempertegas hasil yang didapat dalam penelitian ini.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi Insentif

Insentif berperan sebagai moderator yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Adanya insentif menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih terdorong untuk mencapai hasil yang lebih baik, terutama jika didukung oleh kepemimpinan yang baik. Penelitian yang menguatkan hasil dari penelitian ini diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Anwar & Nainggolan, 2023) moderasi reward pada pengaruh sistem akuntansi manajemen dan pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial (Studi Kasus Perusahaan BUMN di Kota Medan) menyatakan bahwa Insentif secara meyakinkan memoderasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi Insentif

Insentif terbukti mampu meningkatkan dampak positif pelatihan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan menjadi lebih kuat untuk dengan kata lain, karyawan yang mempunyai rasa bahwasanya dalam bekerja tetap di hargai walaupun dengan baiknya hubungan atasan, rekan maupun kesempatan berpendapat maka akan merasa mempunyai kepuasan tersendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan baru cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dan kinerja yang belum maksimal karena masih dalam proses penyesuaian diri dengan lingkungan kerja yang baru. (Dzulfikri, 2023) dalam penelitiannya yang berjudul kompensasi memoderasi pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja sumber daya manusia (studi kasus pada anggota asosiasi peternak ikan lele di Dusun Banjarjo Kabupaten Kediri) menyatakan bahwasannya insentif secara meyakinkan memoderasi pelatihan terhadap kinerja, dengan ini menambah kemantaban hasil penelitian yang dilakukan saat ini.

Simpulan

Tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis seberapa besar kontribusi kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Koperasi Aiden Jaya Bersama Ungaran Barat dalam menciptakan inovasi baru, serta peran insentif dalam memoderasi hubungan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Kepemimpinan yang baik adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana karyawan merasa terinspirasi untuk memberikan

kontribusi terbaiknya. Sehingga kepemimpinan menjadi hal penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang ada, tidak kalah penting daripada itu adalah pelatihan yang secara nyata mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Begitu juga dengan moderasi yang dilakukan, secara nyata dan meyakinkan bahwasannya Insentif mampu memoderasi secara positif dan signifikan antara kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Anwar, F., & Nainggolan, E. P. (2023). Moderasi Reward Pada Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Perusahaan Bumn Di Kota Medan). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 1140–1151. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.7275>
- Aprilia, R., Turmudhi, A., Purwasih, R., Maimunah, S., & Yunggoli, S. (2023). Work Productivity: Compensation, Communication and Work Discipline. *Lecture Notes on Data Engineering and Communications Technologies*, 182, 349–360. https://doi.org/10.1007/978-3-031-40971-4_33
- Dzulfikri, A. B. K. (2023). Kompensasi Memoderasi Pengaruh Pelatihan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Anggota Asosiasi Peternak Ikan Lele Di Dusun Banjarjo Kabupaten Kediri). *Prosenama*, 3, 283–296.
- Gagana Ghifary Ilham, Niniek F. Lantara, & Aryati Arfah. (2023). The Effect of Organizational Culture, Motivation, Compensation and Leadership Style on Employee Performance at Mutiara Sorong Hospital. *Journal Of Accounting Finance (JAF)*, 4(1), 48–64. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jaf>
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus of Control, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Jaya, A. (2024). *sambutan ketua pengurus di rat koperasi aiden jaya bersama tahun buku 2022*. www.youtube.com.
- MR, W. A. P., Mariah, & Syuryadi. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Penerbit Erlangga. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1, 186–199.
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., & Limon, M. L. S. (2022). *Heliyon Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship*

- behavior* : *A* *mediated* *model*. 8(January).
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Rusdil, Yuliasri, & Zuripal. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 72–84.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja*, 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170>