



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan - Studi pada: Karyawan Stasiun PT. Mass Rapid Transit Jakarta (Perseroda)

**Ratna Dwi Adhawiyah, Cut Zurnali**

Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email: 2331601043@student.budiluhur.ac.id, lolly\_zurnali@yahoo.com

### Kata Kunci

Gaya  
Kepemimpinan,  
Kinerja Karyawan,  
Kompetensi,  
Motivasi

### Abstrak

Sistem transportasi massal perkotaan di seluruh dunia menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja SDM untuk menjamin keselamatan, efisiensi, dan kepuasan pelanggan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada 13 stasiun PT. Mass Rapid Transit Jakarta (Perseroda) dengan jumlah karyawan sebanyak 944 orang. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif untuk menggambarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling. Berdasarkan hasil teknik penarikan sampel, jumlah sampel penelitian ini sebanyak 300 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan opsi skala likert lima poin yang kemudian diolah dengan Microsoft Excel 2019 dan SPSS versi 25. Metode Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian menunjukkan perlunya pengembangan kepemimpinan partisipatif, pelatihan kompetensi berkelanjutan, dan sistem motivasi yang komprehensif untuk meningkatkan kinerja operasional stasiun MRT Jakarta.

### Keywords

Competence,  
Employee  
Performance,  
Leadership Style,  
Motivation

### Abstract

*Urban mass transportation systems worldwide face challenges in optimizing human resource performance to ensure safety, efficiency, and customer satisfaction. This research aims to identify and analyze the influence of leadership style, competence, and motivation on employee performance at 13 stations of PT. Mass Rapid Transit Jakarta (Perseroda), which employs a total of 944 personnel. The research uses a quantitative method with a descriptive research approach to illustrate the findings, applying a total sampling technique. Based on the sampling technique, the sample size in this study consists of 300 employees. Data were collected through a questionnaire using a five-point Likert scale and processed with Microsoft Excel 2019 and SPSS version 25. The data analysis method used is multiple regression analysis. The results of the study show that the leadership style variable has a positive and significant effect on employee performance, competence has a positive and significant effect on employee performance, and the motivation variable also has a positive and significant effect on employee performance. The research implications indicate the need for participative leadership development, continuous competency training, and comprehensive motivation systems to improve MRT Jakarta station operational performance.*

## PENDAHULUAN

Sistem transportasi massal perkotaan telah menjadi tulang punggung mobilitas di kota-kota besar dunia, dengan human performance sebagai faktor kritis keberhasilannya. Data International Association of Public Transport (UITP, 2023) menunjukkan bahwa 87% insiden operasional pada sistem MRT di Tokyo, Singapura, dan Seoul disebabkan oleh faktor manusia, menekankan pentingnya optimalisasi kinerja SDM. Di Asia Tenggara, Singapore MRT mencatat

peningkatan 23% dalam service reliability setelah implementasi program leadership excellence dan competency framework yang komprehensif (Land Transport Authority Singapore, 2022).

Transformasi ini menjadi sangat relevan bagi Indonesia, khususnya dalam era modern, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis dalam mencapai visi organisasi, terutama di sektor transportasi publik seperti Mass Rapid Transit (MRT) Jakarta. Kualitas SDM berperan penting dalam menjaga keselamatan, efisiensi, dan kepuasan pelanggan (Aji & Mala, 2024; Lisabella & Hasmawaty, 2021; Mukhtar et al., 2024; Purnawati, 2015). Penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi (Locke & Latham, 2002; Bass, 1985; Spencer & Spencer, 1993). Karyawan stasiun MRT, sebagai garda terdepan pelayanan, dituntut memiliki keterampilan teknis, komunikasi, dan penanganan darurat. Motivasi kerja pun sangat berpengaruh pada keberlanjutan layanan (Ramadhan & Satrio, 2020; Rulianti & Nurpibadi, 2023; Tirtayasa & Manihuruk, 2020).

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor transportasi. Pertama, Donkor et al. (2021) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja karyawan sebesar 42% pada state-owned enterprises. Kedua, Chen (2024) mengidentifikasi kompetensi sebagai prediktor terkuat kinerja dengan kontribusi 38% pada variance explained. Ketiga, Nusraningrum et al. (2024) dalam studinya di sektor logistik Jakarta menemukan bahwa motivasi memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Keempat, penelitian Vuong et al. (2023) menunjukkan bahwa public service motivation memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja di organisasi publik Asia Tenggara. Meskipun demikian, belum ada penelitian yang secara komprehensif mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam konteks sistem MRT di negara berkembang, khususnya dengan karakteristik demografis yang beragam seperti di Jakarta.

Data laporan MRT Jakarta (2021-2024) memperlihatkan peningkatan Customer Satisfaction Index (CSI), namun terdapat variasi skor Key Performance Indicator (KPI) antar stasiun (98,3%-105,5%). Variasi ini mengindikasikan adanya perbedaan sistematis dalam faktor internal organisasi. Analisis awal menunjukkan bahwa stasiun dengan KPI tinggi (>102%) memiliki karakteristik kepemimpinan partisipatif yang kuat, program pengembangan kompetensi terstruktur, dan sistem reward yang jelas. Sebaliknya, stasiun dengan KPI rendah (<100%) menunjukkan adanya kesenjangan dalam ketiga aspek tersebut. Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan faktor internal, seperti gaya kepemimpinan kepala stasiun, kompetensi, dan motivasi karyawan, serta tantangan dari keragaman demografis (usia, pendidikan, masa kerja). Minimnya penelitian komprehensif yang menelaah ketiga variabel tersebut secara simultan menjadikan studi ini penting untuk mengisi celah teori dan praktik pengelolaan SDM di sektor transportasi publik.

Urgensi penelitian ini semakin meningkat seiring dengan rencana ekspansi MRT Jakarta fase 2 dan 3 yang akan menambah 87 km jalur baru dan membutuhkan tambahan 3.000 karyawan operasional hingga 2030. Tanpa pemahaman komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan saat ini, ekspansi tersebut berisiko menghadapi masalah kualitas layanan dan efisiensi operasional. Selain itu, di tengah era digitalisasi dan otomasi sistem transportasi, penelitian ini menjadi krusial untuk memahami bagaimana faktor manusia tetap menjadi komponen vital dalam memastikan keselamatan dan kepuasan pelanggan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian tiga variabel kunci (kepemimpinan, kompetensi, motivasi) dalam satu model empiris yang diuji pada konteks MRT Jakarta sebagai representasi sistem transportasi modern di negara berkembang. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya fokus pada satu atau dua variabel, penelitian ini menggunakan pendekatan holistik untuk memahami interaksi kompleks antar variabel dalam mempengaruhi kinerja karyawan stasiun.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan stasiun MRT Jakarta; (2) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan; (3) menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; dan (4) menganalisis pengaruh simultan ketiga variabel terhadap kinerja karyawan. Manfaat teoretis penelitian ini adalah pengembangan model integratif kinerja karyawan di sektor transportasi publik, sedangkan manfaat praktisnya meliputi: (a) bagi PT MRT Jakarta, sebagai dasar kebijakan pengembangan SDM berbasis evidence; (b) bagi praktisi SDM, sebagai referensi best practices pengelolaan kinerja di industri sejenis; dan (c) bagi akademisi, sebagai kontribusi empiris dalam literatur manajemen SDM sektor publik.

## METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis explanatory research (penelitian penjelasan), yaitu penelitian yang bertujuan menguji hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun & Effendi, 2018). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan statistik inferensial dengan regresi linier berganda.

**Tabel 1. Metode Penelitian**

| Aspek            | Keterangan  |
|------------------|---|
| Jenis Penelitian | Explanatory research  |
| Pendekatan       | Kuantitatif   |
| Metode           | Survei dengan kuesioner (Sugiyono, 2020)  |
| Fokus penelitian | Pengaruh gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)   |
| Teknik analisis  | Regresi linier berganda (uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji F, uji t, R <sup>2</sup> ) |

### Populasi dan Sampel

1. Populasi: seluruh pegawai PT MRT Jakarta di 13 stasiun, sebanyak 944 orang.
2. Sampel: ditentukan dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%:

$$n = \frac{944}{1 + 944(0,05)^2} = \frac{944}{1 + 944(0,05)^2} = 280,95 \approx 300$$

Sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 300 responden, dianggap representatif dan mencukupi kebutuhan penelitian.

**Tabel 2. Populasi dan Sampel Penelitian**

| Keterangan        | Jumlah  |
|-------------------|---|
| Populasi          | 944 pegawai PT MRT Jakarta (13 stasiun)         |
| Teknik sampling   | Non-probability sampling, metode total sampling |
| Rumus Slovin (5%) | 280,95 (dibulatkan 300 responden)               |
| Sampel akhir      | 300 responden                                   |

### Objek Penelitian

Objek penelitian adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan stasiun MRT Jakarta tahun 2025, yaitu:

- Gaya kepemimpinan (X1)
- Kompetensi (X2)
- Motivasi (X3)
- Kinerja karyawan (Y)

### Model Penelitian

Model penelitian menguji pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y, dengan persamaan:  

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

### Operasional Variabel

**Tabel 3. Operasionalisasi Variabel**

| Variabel               | Dimensi   | Indikator utama  | Skala      |
|------------------------|---|--|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | Demokratis, otokratik, laissez faire                          | Keterbukaan, komunikasi, kerja sama, kontrol, arahan, kepercayaan      | Likert 1–5 |
| Kompetensi (X2)        | Pengetahuan, keterampilan, sikap, pemahaman, minat            | Pemahaman tugas, keterampilan teknis, disiplin, minat belajar          | Likert 1–5 |
| Motivasi (X3)          | Fisiologis, keamanan, afiliasi, penghargaan, aktualisasi diri | Fasilitas kerja, stabilitas kerja, hubungan sosial, pengakuan, inovasi | Likert 1–5 |
| Kinerja (Y)            | Kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama         | Ketelitian, penyelesaian tugas, kesadaran, partisipasi tim             | Likert 1–5 |

### Teknik Pengumpulan Data

1. Dokumentasi: studi literatur, laporan internal perusahaan.
2. Kuesioner: 300 responden, menggunakan skala Likert 1–5.

**Tabel 4. Skala Likert**

| Pilihan Jawaban           | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

### Teknik Analisis Data

- Uji kualitas data: validitas & reliabilitas.
- Uji asumsi klasik: normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.
- Analisis regresi berganda: untuk menguji pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y.
- Uji hipotesis: uji F (simultan) dan uji t (parsial).

**Tabel 5. Rangkuman Teknik Analisis Data**

| Tahap Analisis          | Tujuan   | Metode/Alat Uji                  |
|-------------------------|--|----------------------------------|
| Uji validitas           | Menguji kesesuaian item pertanyaan             | Corrected Item-Total Correlation |
| Uji reliabilitas        | Menguji konsistensi instrumen                  | Cronbach Alpha (>0,60)           |
| Uji normalitas          | Menguji distribusi data                        | Histogram, Kolmogorov-Smirnov    |
| Uji multikolinearitas   | Menguji korelasi antar variabel bebas          | VIF < 10, Tolerance > 0,1        |
| Uji heteroskedastisitas | Menguji kesamaan varians residual              | Scatterplot                      |
| Uji F (simultan)        | Menguji pengaruh X1, X2, X3 → Y secara bersama | ANOVA F-test                     |
| Uji t (parsial)         | Menguji pengaruh masing-masing variabel        | t-test                           |
| R <sup>2</sup>          | Mengukur kekuatan model                        | Koefisien determinasi            |

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT MRT Jakarta, khususnya karyawan operasional yang bertugas di stasiun. Jumlah responden sebanyak 100 orang yang dipilih dengan teknik proporsional berdasarkan stasiun operasional. Karakteristik responden meliputi:

1. Usia: mayoritas berada pada rentang 25–35 tahun, yang termasuk usia produktif.
2. Jenis kelamin: sebagian besar laki-laki, namun terdapat pula karyawan perempuan yang menempati posisi frontliner.
3. Pendidikan: berkisar dari SMA/SMK, diploma, hingga S1. Mayoritas responden memiliki pendidikan sarjana.
4. Masa kerja: mayoritas berada pada rentang 3–5 tahun, sesuai dengan usia operasional MRT Jakarta yang masih relatif baru.

Karakteristik ini menunjukkan bahwa karyawan stasiun MRT Jakarta didominasi oleh tenaga kerja muda, berpendidikan baik, dan memiliki masa kerja menengah.

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap variabel penelitian: gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y).

- Gaya Kepemimpinan (X1): rata-rata 3,85 (skala 5). Menunjukkan persepsi responden bahwa kepala stasiun umumnya menerapkan kepemimpinan demokratis yang partisipatif.
- Kompetensi (X2): rata-rata 4,10. Menunjukkan karyawan memiliki kemampuan teknis, pengetahuan, dan keterampilan yang baik dalam menjalankan tugas.

- Motivasi (X3): rata-rata 3,90. Menggambarkan karyawan cukup termotivasi oleh faktor intrinsik (prestasi, tanggung jawab) maupun ekstrinsik (gaji, penghargaan).
- Kinerja (Y): rata-rata 4,05. Menandakan kinerja karyawan berada dalam kategori baik, sesuai standar operasional perusahaan.

### Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan model regresi valid, dilakukan uji asumsi klasik dengan hasil sebagai berikut:

- Uji Normalitas: data berdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. > 0,05.
- Uji Multikolinearitas: nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10, artinya tidak terjadi multikolinearitas.
- Uji Heteroskedastisitas: uji Glejser menunjukkan signifikansi > 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Uji Autokorelasi: nilai Durbin-Watson sebesar 1,896 berada dalam batas yang diperbolehkan, sehingga tidak ada autokorelasi.

Hasil ini membuktikan bahwa data layak untuk dilakukan analisis regresi.

### Analisis Korelasi

Uji korelasi menunjukkan hubungan positif antara variabel bebas dan variabel terikat. Gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi semuanya memiliki korelasi signifikan dengan kinerja karyawan ( $p < 0,05$ ).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan:

$$Y = 9,918 + 0,122X_1 + 0,324X_2 + 0,281X_3 + e$$

Interpretasi:

- Koefisien 0,122 (X1): gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.
- Koefisien 0,324 (X2): kompetensi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja.
- Koefisien 0,281 (X3): motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Nilai  $R^2$  sebesar 0,676 menunjukkan bahwa 67,6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, sementara 32,4% dipengaruhi faktor lain di luar model.

### Uji Hipotesis dan Interpretasi Hasil

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Nilai signifikansi  $0,024 < 0,05$ . Artinya, gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang partisipatif, komunikatif, dan mampu memberi arahan jelas dapat meningkatkan kinerja bawahan. Hasil ini mendukung penelitian Purwanto (2020) dan Mu'ah et al. (2023).

#### Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, bahkan menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas lebih efektif. Hasil ini sejalan dengan Rohmat (2020) serta Arief & Nisak (2022).

### **Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y)**

Nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Karyawan dengan motivasi tinggi lebih disiplin, proaktif, dan konsisten dalam pelayanan. Temuan ini diperkuat oleh Nurnaningsih (2019) dan Nguyen et al. (2020). Hasil penelitian juga selaras dengan teori Herzberg (1966) yang menekankan pentingnya faktor intrinsik (prestasi, tanggung jawab) dan ekstrinsik (gaji, penghargaan) dalam membangun motivasi kerja.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun MRT Jakarta. Di antara ketiganya, kompetensi memberikan kontribusi paling besar, diikuti motivasi, lalu gaya kepemimpinan.

Temuan ini diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu. Donkor et al. (2021) dalam studinya pada state-owned enterprises menemukan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja melalui komitmen organisasional. Penelitian Chen (2024) juga mengonfirmasi bahwa kompetensi teknis dan soft skills berkontribusi signifikan terhadap employee performance di era digital. Sementara itu, Nusraningrum et al. (2024) dalam konteks sektor logistik Jakarta menemukan pola serupa di mana motivasi memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja.

Dominasi pengaruh kompetensi ( $\beta=0,324$ ) dapat dijelaskan melalui teori Spencer & Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang mempengaruhi efektivitas kinerja individu. Dalam konteks MRT Jakarta, kompleksitas teknis operasional stasiun menuntut kompetensi spesifik yang tidak dapat digantikan oleh faktor lain. Hal ini sejalan dengan temuan Olokundun et al. (2022) yang menunjukkan bahwa dalam organisasi berbasis teknologi, kompetensi teknis menjadi prediktor utama kinerja.

Implikasi teoritis: temuan ini mendukung teori manajemen SDM yang menekankan pentingnya kombinasi faktor organisasi (kepemimpinan), individu (kompetensi), dan psikologis (motivasi) dalam menentukan kinerja. Implikasi praktis: PT MRT Jakarta perlu memperkuat pelatihan kompetensi, mengembangkan sistem motivasi yang adil, dan mendorong kepemimpinan partisipatif agar kinerja karyawan semakin optimal.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT MRT Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan hasil terbaik, sedangkan gaya otokratik masih dinilai sedang pada beberapa indikator. Kompetensi karyawan dinilai baik di semua dimensi (pengetahuan, keterampilan, sikap, pemahaman, minat). Motivasi juga berpengaruh positif, dengan indikator afiliasi (kerja sama dan interaksi sosial) menonjol, sementara aspek aktualisasi diri perlu ditingkatkan. Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa implikasi manajerial yang perlu diterapkan, yaitu perlunya pengembangan gaya kepemimpinan ke arah yang lebih demokratis dan partisipatif untuk mendorong kreativitas, penguatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan dan pengembangan karier, serta peningkatan motivasi dengan program coaching dan kejelasan status kerja. Integrasi ketiga aspek ini secara simultan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara konsisten. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, yang rentan terhadap bias subjektivitas dan perbedaan pemahaman responden atas pertanyaan yang dapat memengaruhi validitas hasil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, G. S., & Mala, I. K. (2024). Meningkatkan kualitas SDM untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan di era digital: Tren, inovasi, dan tantangan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 1–17.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Chen, X. (2024). Exploring the factors that affect employee performance. *SHS Web of Conferences*, 181, 1038. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202418101038>
- Donkor, F., Zhou, D., & Sekyere, I. (2021). The mediating effects of organizational commitment on leadership styles and employee performance in SOEs in Ghana: A structural equation modeling analysis. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211008894>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) terhadap keterlibatan pegawai (employee engagement) serta implikasinya pada kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4). <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.380>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Muktamar, A., Susanti, E., & Resita, R. (2024). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. *Jurnal Internasional Multidisiplin Research*, 2(1), 124–131.
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: The mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Olokundun, M., Ibadunni, A. S., Ogbari, M. E., Peter, F., Amaihian, A. B., Moses, C. L., & Borishade, T. T. (2022). Corporate entrepreneurship and innovation performance: The mediating effect of knowledge management. *Journal of Management Development*, 41(4), 231–245.
- Purnawati, L. (2015). Perencanaan sumber daya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unita*, 5.
- Ramadhan, M., & Satrio, B. R. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(12).
- 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>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tirtayasa, S., & Manihuruk, C. P. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 130–141.

Vuong, B. N., Giao, H. N. K., & Hung, D. V. (2023). How transformational leadership influences employees' job-related outcomes through public service motivation: Does power distance orientation matter? *Cogent Business & Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2176281>



**This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).**