

The Influence of Transformational Leadership Style, Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT Mandiri Karya Kirana

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Karya Kirana

Dewardha Prasetyo Aji ¹⁾, Detak Prapanca, SE., MM ^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi : d.prapanca@umsida.ac

Abstract. *This study aims to examine the effect of transformational leadership style, work discipline and motivation on employee performance. This study is a quantitative study using the logistic regression method in the SPSS program. The research sample consisted of 82 employees of PT Mandiri Karya, using the purposive sampling method. The results of this study indicate that transformational leadership style, work discipline and motivation have an effect on employee performance at PT Mandiri Karya Kirana.*

Keywords - *Influence of Transformational Leadership Style, Work Discipline, Motivation, Employee Performance.*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi logistik pada program SPSS. Sampel penelitian terdiri dari 82 karyawan PT mandiri karya, dengan menggunakan metode purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT mandiri karya kirana.*

Kata Kunci – *gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi, kinerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern ini, persaingan semakin ketat. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya perusahaan atau organisasi baru yang mulai didirikan. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam perusahaan karena manusia adalah penggerak seluruh aktivitas perusahaan [1]. Manusia sebagai tenaga kerja harus dikelola dengan baik agar mampu bersaing dipasar global. Setiap perusahaan pasti ingin karyawannya untuk berkembang menjadi lebih baik lagi. Peningkatan kinerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak terlepas dari Kinerja karyawan, sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi [2].

Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana sebenarnya meningkatkan Kinerja karyawan. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi [3]. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasar definisi ini, bahwa kinerja merupakan indikator yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sehingga masalah terkait kinerja ini melatar belakangi penelitian yang dilakukan.

Salah satu fenomena yang terjadi pada PT Mandiri Karya Kirana yaitu terjadinya karyawan yang dituntut untuk kinerja maksimal terutama dalam hal pencapaian target sesuai instruksi dari pemimpin atau target perusahaan. Namun, kenyataannya ada juga karyawan yang tidak bisa mengoptimalkan kinerjanya dikarenakan tidak memahami akan instuksi kerja atau target kerja yang telah ditentukan.

Perusahaan membutuhkan figur seorang pemimpin yang baik dan dapat menjadi panutan untuk karyawan dengan memiliki komitmen terhadap visi dan misi perusahaan. Selain itu, pemimpin tersebut juga harus memotivasi karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan, memiliki kreativitas dan inovasi untuk dikembangkan, serta dapat mengambil keputusan sesuai dengan permasalahan yang ada. Kepemimpinan merupakan hal yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin [4]. Hal ini dikarenakan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja guna mencapai tujuan dan sasaran. Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, kinerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena Kinerja dipengaruhi berbagai faktor, di antaranya adalah gaya kepemimpinan [5]. Kinerja karyawan akan optimal, jika memiliki seorang pemimpin yang memiliki gaya yang tepat dalam proses penyelenggaraan organisasi.

Gaya kepemimpinan suatu ide dari pimpinan untuk memberikan pengaruh dari sebuah tindakan yang dilakukan bawahannya dengan tujuan untuk menciptakan kinerja yang produktif demi mewujudkan tujuan organisasi [6]. Gaya kepemimpinan bisa dikatakan tepat seorang pemimpin telah mengkomunikasikan tujuan perusahaan dengan bawahan dan telah mencapai kesepakatan bersama. Gaya kepemimpinan harus diterapkan oleh seorang pemimpin dalam

mengatur bawahannya karena peran pemimpin sangat berpengaruh bagi tercapainya tujuan organisasi [7]. Gaya kepemimpinan menggambarkan metode pemimpin untuk mempengaruhi orang lain ataupun bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut bersedia melaksanakan keinginan seseorang pemimpin untuk meraih tujuan organisasi walaupun secara individu hal tersebut mungkin tidak disenangi. Dalam kondisi seperti saat ini gaya kepemimpinan yang sering diterapkan oleh para pemimpin adalah gaya transformasional, karena lebih berkarisma serta menginspirasi bawahan mereka, mempunyai pengaruh besar, loyal terhadap perusahaan, menghormati bawahan, serta dapat menjalankan visi organisasi. Konsep kepemimpinan transformational mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan sifat gaya serta kontingensi.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa [8]. Melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin akan mentransfer beberapa nilai seperti penekanan kelompok, dukungan dari orang-orang atau karyawan, toleransi terhadap resiko, kriteria pengupahan dan sebagainya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, baik dengan suka atau tidak. Selain itu pentingnya gaya kepemimpinan dalam organisasi, motivasi kerja juga berperan penting terhadap kualitas kinerja sumber daya manusia.

Motivasi merupakan dorongan untuk mempengaruhi seseorang mencapai tujuan. Motivasi kerja bersumber dari adanya keinginan dari dalam diri untuk berkembang dan lebih maju, penghasilan atau gaji yang diterima, dan kinerja yang akan diraih. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai [9]. Hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut: 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan penghargaan, 5) Kebutuhan aktualisasi diri [10].

Faktor penting lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [11]. Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya [12]. Dengan penerapan disiplin kerja di Perusahaan maka, kinerja karyawan akan optimal, produktifitas juga meningkat, dan tercipta keteraturan di Perusahaan tersebut.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gap research yang mengaitkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. Celah pada penelitian (B. Fish, 2022) [13] ini dikembangkan dengan mengaitkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini juga dikembangkan dengan karakteristik yang berbeda dari unsur responden pada penelitian ini adalah karyawan PT Mandiri Karya Kirana JCI cabang Gedangan, sedangkan pada penelitian sebelumnya responden penelitian adalah CV. Akemi Bali Craft di Klungkung.

Penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Dodi Adriani, 2024) [14] dimana hasil daripada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat desa. Sedangkan pada penelitian (M. Rahmat 2023) [15] bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian mengenai disiplin kerja pada penelitian ini (Ponco Karyaningsih, 2021) [16] menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun pada penelitian Gina (Octaviani, 2022) [17] disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada Penelitian (Sumarno, S, Muryati, M, Kuncoro, K, 2022) [18] menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Adapun pada penelitian (Hidayat, Rahmat, 2021) [19] Motivasi tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Pada penelitian (Lassa, Anita, 2022) [20] digunakan variabel dependent berupa kualitas layanan. Ini menjadi sebuah celah untuk dikembangkan pada penelitian ini dengan dikembangkan dengan mengaitkan variabel dependent lainnya yaitu kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Djalante, 2022) [21] melakukan penelitian terhadap kompetensi kepemimpinan. Peneliti sebelumnya menunjukkan adanya celah penelitian yang dikembangkan yaitu subjek pada penelitian ini pegawai aparatur sipil negara yang memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini menjadi celah penelitian yang bisa dikembangkan pada penelitian ini dimana jika respondennya ialah pegawai yang bekerja di PT Mandiri Karya Kirana.

Pada penelitian ini didasarkan pada kajian literatur terdahulu sebagai dasar pernyataan ilmiah dan penelitian ini merupakan hal penting yang dilakukan karena terdapat berbagai celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini, selain itu *novely* pada penelitian ini yakni belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan antar variabel independen Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mandiri Karya Kirana, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

Literatur Review

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mampu memberikan pengaruh luar biasa kepada bawahannya dengan cara menginspirasi mereka untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Menerapkan kepemimpinan transformasional membuat bawahan merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan hormat kepada pemimpinnya [22]. Menurut [23] Kepemimpinan transformasional adalah untuk menarik perhatian para pengikut yang terlibat dalam pengembangan dan kinerja mereka. Begitupun [24] yang menyebutkan bahwa kekuatan Transformational Leadership mampu mengubah pola pikir karyawan dalam mempercepat adanya perubahan dalam sebuah organisasi.

Adapun indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional Menurut Edalmen, (2021:1171) [25] dalam penelitian:

- 1) Karismatik : Pemimpin yang memiliki pengaruh kuat dengan perilaku positif, menginspirasi dan memotivasi pengikut.
- 2) Motivator : mendorong individu atau kelompok untuk berperilaku produktif dan fokus pada tujuan besar.
- 3) Hubungan dengan bawahan : Kemampuan pemimpin untuk mendorong pemikiran kritis, kreativitas, dan inovasi dalam tim.
- 4) Perhatian secara individual : Pemimpin yang peduli pada kebutuhan dan perkembangan individu, memberikan dukungan untuk kesejahteraan mereka.

Gaya kepemimpinan transformasional ini juga meliputi kegiatan kinerja pengikut untuk berkomitmen terhadap visi bersama yang memberi arti untuk pekerjaan mereka dan juga sekaligus merangkap sebagai panutan yang dapat membantu pengikut mengembangkan potensi serta melihat masalah mereka sendiri dari perspektif baru [26].

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional bisa mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain penelitian [27], [28]. Sedangkan Beberapa peneliti berikut ini tidak menemukan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, antara lain [29], [30].

b. Disiplin Kerja

Menurut [31] mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku yang mencerminkan keseriusan individu dalam menjalankan tanggung jawab profesional. Mereka menekankan bahwa disiplin kerja tidak hanya terkait dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga melibatkan komitmen dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut [32] disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut [33], bila disiplin ialah tindakan individu untuk patuh terhadap segala aturan maupun norma sosial secara sadar.

Adapun indikator menurut (Alexander, 2023) [34]:

- 1) Kehadiran : Bertanggung jawab atas kehadiran tetap waktu dan wajib memberi informasi jika terlambat atau absen.
- 2) Ketaatan pada : Mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan.
- 3) Tingkat kewaspadaan tinggi Berhati-hati dan teliti dalam bekerja.
- 4) Ketaatan pada standar kerja : Menjalankan tugas sesuai prosedur dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Kedisiplinan dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja dalam perusahaan [35].

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain penelitian [36], [37]. Sedangkan beberapa penelitian berikut ini tidak menemukan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain [38], [39].

c. Motivasi

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang merangsang ia melakukan tindakan. Derajat atau keadaan rangsangan tersebut tergantung pada pengharapan pribadi terhadap suatu tingkat kepuasan perasaan yang bisa dicapai. Motivasi merupakan dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkannya melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu [40]. Menurut [41] menawarkan pengetahuan tentang motivasi sebagai keinginan yang mendorong gerak lebih dekat ke tujuan yang pasti. Motivasi juga digambarkan sebagai memberi atau menghasilkan motif (persistence) dalam bertingkah laku. Menurut [42] motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun indikator Menurut Edison (Simatupang, 2022) motivasi kerja dalam penelitian sebagai berikut :

- 1) Dorongan mencapai tujuan : motivasi yang timbul dari diri karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

- 2) Semangat Kerja : Antusiasme dan rasa senang karyawan dalam bekerja sehingga menunjukkan perilaku kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Rasa tanggung jawab : rasa yang timbul dari diri karyawan untuk memiliki tanggung jawab dalam melakukan tugas secara baik dan tepat waktu.[43].

Merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi sejauh mana seseorang berusaha untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan atau tugas yang dihadapinya. Dalam konteks ini, motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja individu, baik dalam hal produktivitas, kualitas, maupun efisiensi kerja [44].

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi bisa mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain penelitian [45], [46]. Sedangkan beberapa penelitian berikut ini tidak menemukan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan [47], [16]

d. Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [48]. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja instansi atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut [49] menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi adalah contoh pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi, visi dan organisasi. Menurut [50] kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun Indikator Kinerja menurut Warellaet.al(2021), [51] :

- 1) Ketepatan Waktu : Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, penting untuk menilai kinerja.
- 2) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan : Berpikir kritis untuk menyelesaikan tugas sesuai bidang, penting untuk menyelesaikan masalah organisasi.
- 3) Pengetahuan yang dimiliki : Pemahaman yang diperoleh untuk menghadapi masalah yang dihadapi, mencerminkan pemahaman situasi.
- 4) Kemandirian : Kebebasan individu dalam mengatur diri sendiri sesuai ketentuan organisasi.
- 5) Komitmen : Kesepakatan untuk mencapai tujuan organisasi, penting untuk meningkatkan kompetensi.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu harapan yang diinginkan oleh organisasi dan bagaimana mendorong keterikatan karyawan melalui gaya kepemimpinan. Hubungan antara pimpinan dan para anggotanya harus betul-betul harus harmonis dengan demikian secara tidak langsung dapat meningkatkan keterlibatan para anggotanya dalam semangat dan motivasi untuk bekerja [52].

Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel menggambarkan hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen), variabel bebas meliputi gaya kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi (X3) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) Keterkaitan hubungan antar variabel mencakup penjelasan penelitian terdahulu dan menggunakan penelitian dibagian ini untuk dijadikan sebagai titik awal dalam melakukan penelitian serupa.

a. Hubungan Gaya transformational terhadap dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. baik kepada karyawan. Hal ini dapat meningkatkan tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin transformasional juga memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi karyawan dan mempererat hubungan kerja antara karyawan dan pemimpin [53].

Sejalan dengan penelitian terdahulu lainnya hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang lebih tinggi menunjukkan kinerja karyawan yang lebih tinggi, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional yang lebih rendah menunjukkan kinerja karyawan yang lebih rendah [53].
H1: Adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan Disiplin Kerja terhadap dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan mematuhi setiap aturan yang ada di perusahaan maka telah tercermin adanya disiplin kerja pada diri karyawan, hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan [54]. Sejalan dengan penelitian terdahulu lainnya hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa menjaga tingkat disiplin kerja yang baik sangat penting

untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan [55].

H2: Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. **Hubungan Motivasi terhadap dengan Kinerja Karyawan**

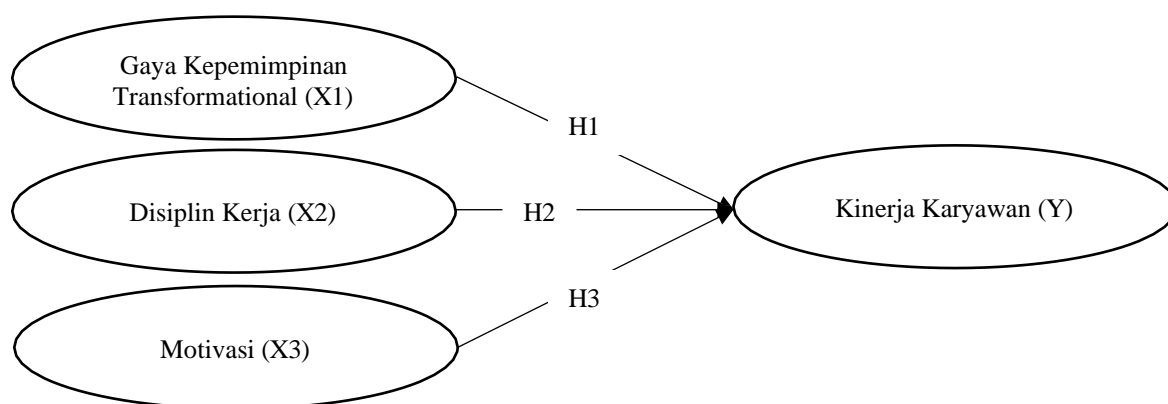
Berdasarkan penelitian terdahulu hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi kerja yang baik sangat penting untuk keberlangsungan karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sumber daya manusia dikatakan termotivasi dalam bekerja jika mereka antusias dengan pekerjaannya dan merasa betah di sana [56].

Sejalan dengan penelitian terdahulu lainnya hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Agar seseorang mampu memotivasi seseorang, ia perlu memahami bagaimana proses motivasi itu terbentuk. Sehingga motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja kerja yang dicapai oleh pegawai [57].

H3: Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan dan uraian sebelumnya, kerangka konseptual divisualkan dalam gambar kerangka, yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka konseptual

II. METODE

Pada Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bermakna suatu upaya sistematis untuk menyelidiki fenomena tertentu dan menganalisis hubungan dengan variable – variable yang relevan (Rezeqi et al., 2020) [58]. Penelitian ini menerapkan metode deskriptif yang digunakan untuk memberikan gambaran atau penegasan sebagai langkah pemecahan masalah terhadap keadaan subjek atau objek penelitian keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini melibatkan penggunaan program SPSS. Lokasi penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu PT. Mandiri Karya Kirana cabang JCI Gedangan, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61254. Populasi adalah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diasumsikan untuk menjadi fokus pada penelitian yang telah ditetapkan peneliti berdasarkan tujuan penelitian [59]. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandiri Karya Kirana cabang JCI Gedangan 82 Karyawan. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik total sampling yakni keseluruhan populasi yang dijadikan menjadi sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini yakni 82 karyawan PT. Mandiri Karya Kirana.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program lunak SPSS. Pendekatan pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup penggunaan data primer dan data sekunder [60]. Data primer didapatkan kuesioner (angket), angket pada penelitian ini terdiri dari beberapa butir pernyataan dengan rincian pada variabel gaya kepemimpinan transformasional terdapat 8 indikator dari 4 indikator, variabel disiplin kerja terdapat 8 pernyataan dari 4 indikator, variabel motivasi terdapat 6 pernyataan dari 3 indikator, dan kinerja karyawan 10 pernyataan dari 5 indikator, dengan menggunakan skala Likert yang telah dikembangkan berdasarkan kajian teori. Jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner dengan lima opsi jawaban, yakni Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (Tidak Setuju), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (ST) [61]. Data sekunder diperoleh dari sumber data yang sudah ada dan dikutip oleh peneliti untuk keperluan penelitian, seperti jurnal penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan mencakup uji validitas, uji realibilitas, dan

uji asumsi klasik. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, hipotesis di uji melalui analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), Uji simultan (Uji F).

1. Definisi Operasional

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Definisi operasional Gaya Kepemimpinan Transformasional merujuk pendapat yang dikemukakan [22], Gaya Kepemimpinan Transformasional didefinisikan pada penelitian ini secara operasional sebagai pendekatan di mana pemimpin menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan positif melalui hubungan yang kuat, pemberdayaan bawahan, serta fokus pada perkembangan individu dan tujuan jangka panjang organisasi.

Adapun Indikator yang didefinisikan pada penelitian ini yaitu :

- 1) Karismatik Pemimpin mempunyai karisma menginspirasi dan memotivasi dengan pengaruh positif.
- 2) Motivator : Pemimpin selalu memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan besar.
- 3) Hubungan dengan bawahan : Memimpin dengan mendorong pemikiran kreativitas, dan inovasi.
- 4) Perhatian secara individual : Pemimpin yang peduli pada kebutuhan dan perkembangan individu.

b. Disiplin Kerja

Definisi Operasional Disiplin Kerja merujuk pendapat yang dikemukakan [32], Disiplin Kerja didefinisikan pada penelitian ini secara operasional sebagai sikap karyawan yang membuat mereka secara sukarela mengikuti keputusan dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, serta menyesuaikan perilaku dengan standar yang ada.

Adapun Indikator yang didefinisikan pada penelitian ini yaitu :

- 1) Kehadiran : Karyawan bertanggung jawab hadir tepat waktu dan pulang tepat waktu.
- 2) Ketaatan pada aturan : Mengikuti aturan yang ada pada perusahaan sesuai SOP (*Standart Operasional Prosedur*)
- 3) Tingkat kewaspadaan tinggi : Teliti dalam pekerjaan yang diberikan dan selalu mengecek kembali yang dikerjakan.
- 4) Ketaatan pada standar kerja : Menyelesaikan tugas pada waktu yang diinstruksikan.

c. Motivasi

Definisi Operasional Motivasi merujuk pada pendapat yang dikemukakan [40], Motivasi didefinisikan pada penelitian ini secara operasional sebagai suatu keinginan dalam diri untuk mencapai tujuan tertentu.

Adapun Indikator yang didefinisikan pada penelitian ini yaitu :

- 1) Dorongan Mencapai Tujuan : Memotivasi karyawan untuk bekerja maksimal demi mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Semangat Kerja : Antusiasme karyawan yang menunjukkan perilaku kerja baik untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Rasa Tanggung Jawab : Keinginan karyawan perusahaan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

d. Kinerja

Definisi Operasional Kinerja merujuk pada pendapat yang dikemukakan [50], Kinerja didefinisikan pada penelitian ini secara operasional sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Adapun Indikator yang didefinisikan pada penelitian ini yaitu :

- 1) Ketepatan Waktu : Menyelesaikan tugas tepat waktu yang diberikan pemimpin.
- 2) Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan : Berpikir untuk menyelesaikan tugas dan masalah yang ada diperusahaan.
- 3) Pengetahuan : Pemahaman untuk menghadapi masalah, mencerminkan situasi yang dihadapi.
- 4) Kemandirian : Kebebasan mengatur diri sesuai ketentuan organisasi.
- 5) Komitmen : Kesepakatan untuk mencapai tujuan organisasi, penting untuk meningkatkan kompetensi.

2. Teknik Analisis Data

Melalui pengujian, uji asumsi klasik dan analisis *regresi linier* berganda dengan berikut ini:

a) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu kuesioner yang diajukan dapat memenuhi data atau valid. Indikator pada kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai r_{hitung} hasilnya lebih besar dari r_{tabel} [61].

b) Uji Realibilitas

Uji Realibilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil *reliabel*, dimana jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berbeda hasilnya tetap sama. Jika nilai $\alpha > 0,60$ dapat diartikan bahwa item tersebut *reliable* [48].

c) Uji Asumsi Klasik

Rangkaian ujian asumsi Klasik disusun sebagai berikut :

Uji Normalitas : mengetahui tingkatan data normal yang digunakan, melalui One Sample Kolmogorov – Smirnov .

- d) Uji Multikolinearitas : untuk mengetahui, ada atau tidaknya *multikolinearitas* dalam regresi dengan ketentuan: Apabila angka tolerance diatas ($>$) 0,1. Apabila nilai VIF kurang dari ($<$) 10, tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dengan nilai tolerance [62].
- e) Uji Heteroskedastisitas : untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Scatterplot. Model regresi yang baik yaitu titik - titik pada Scatterplot , tidak terjadi heteroskedastisitas.
- f) Uji Linearitas: untuk mengetahui tingkat distribusi data normal, menggunakan *Test for linearity*, jika nilai *linearity* lebih kecil yaitu 0,05 [62].
- g) Uji Auto korelasi: dapat menggunakan uji Durbin – Watson [62].
- h) Analisis Regresi Linier Berganda
Digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen dan dependen [63]. Menggunakan metode analisis untuk mengaplikasikan analisis regresi linier berganda, dalam mengetahui hipotesis, melalui perbandingan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda melalui uji t, uji F dan koefisien korelasi berganda.

- 1) Uji t : Digunakan, untuk membandingkan nilai t hitung dan nilai t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dan juga sebaliknya. Dengan ketentuan nilai signifikan lebih besar dari alpha 0,05 [61].
- 2) Uji F (Simultan) : Hipotesis secara simultan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. F hitung jika F tabel. Hipotesis dapat ditolak bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Oleh sebab itu, variabel independen secara bersamaan atau Bersama – sama mempengaruhi variabel dependen atau berlawanan [61].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar Umum Responden

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi identitas Responden

Uraian	Status	Jumlah
Jenis Kelamin	Pria	54
	Wanita	27
Jumlah		82
Usia	< 25 Tahun	6
	25 - 35	38
	> 35 Tahun	37
Jumlah		82

Dalam hasil penelitian ini, dilakukan penyebaran sebanyak 82 kuesioner dan jumlah kuesioner yang dikembalikan sebanyak 81 atau (91.5%). Untuk jenis kelamin responden wanita terdapat 27 (dua puluh tujuh), sedangkan responden pria berjumlah 54 (lima puluh empat). Berdasarkan kategori usia, terdapat 6 (enam) responden yang berusia kurang dari 25 tahun, 38 (tiga puluh delapan) responden berusia 25-35 tahun, dan 37 (tiga puluh tujuh) responden yang berusia di atas 35 tahun. Dengan demikian, responden di dalam penelitian ini sudah mewakili populasi sesuai dengan syarat sampel yang digunakan.

a) Uji Validitas Data

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan dalam menguji validitas data adalah metode uji pearson correlation dengan menggunakan SPSS V.23 Metode ini berfungsi untuk menentukan gugur tidaknya suatu item pertanyaan yang digunakan untuk menilai perbandingan r hitung dengan r tabel serta menggunakan nilai signifikansi sebesar 5% (0,05) dan jumlah sampel sebanyak 82 responden. Sehingga $df = 82 - 2 = 80$, dari perhitungan tersebut dapat diperoleh nilai r tabel sebesar 0,217. Jika item pertanyaan mempunyai nilai item-total correlation atau r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid, sebaliknya jika item pertanyaan mempunyai nilai item-total correlation atau r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur sehingga item pertanyaan tersebut tidak layak untuk digunakan dalam kuesioner. Berikut hasil uji validitas nilai uji pearson correlation :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Kuisisioner	Hasil r Hitung	Hasil r Tabel	Sig. (2-tailed)	Status
	X1.1	0,780	0,217	0,00	Valid
	X1.2	0,837	0,217	0,00	Valid

Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.3	0,835	0,217	0,00	Valid
	X1.4	0,789	0,217	0,00	Valid
	X1.5	0,796	0,217	0,00	Valid
	X1.6	0,811	0,217	0,00	Valid
	X1.7	0,817	0,217	0,00	Valid
	X1.8	0,742	0,217	0,00	Valid
	X2.1	0,816	0,217	0,00	Valid
	X2.2	0,831	0,217	0,00	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.3	0,741	0,217	0,00	Valid
	X2.4	0,661	0,217	0,00	Valid
	X2.5	0,859	0,217	0,00	Valid
	X2.6	0,836	0,217	0,00	Valid
	X2.7	0,804	0,217	0,00	Valid
	X2.8	0,899	0,217	0,00	Valid
	X3.1	0,900	0,217	0,00	Valid
	X3.2	0,913	0,217	0,00	Valid
Motivasi (X3)	X3.3	0,921	0,217	0,00	Valid
	X3.4	0,840	0,217	0,00	Valid
	X3.5	0,806	0,217	0,00	Valid
	X3.6	0,621	0,217	0,00	Valid
	Y1.1	0,805	0,217	0,00	Valid
	Y1.2	0,675	0,217	0,00	Valid
Kinerja Perusahaan (Y)	Y1.3	0,667	0,217	0,00	Valid
	Y1.4	0,683	0,217	0,00	Valid
	Y1.5	0,643	0,217	0,00	Valid
	Y1.6	0,667	0,217	0,00	Valid
	Y1.7	0,641	0,217	0,00	Valid
	Y1.8	0,693	0,217	0,00	Valid
	Y1.9	0,722	0,217	0,00	Valid
	Y1.10	0,868	0,217	0,00	Valid

Sumber Pengolahan Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai rhitung sebesar (Average 0,780) dan rtabel sebesar (0.217), maka dapat diartikan rhitung > rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai rhitung sebesar (Average 0,816) dan rtabel sebesar (0.217) maka dapat diartikan rhitung > rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid. Variabel motivasi (X3) memiliki nilai rhitung sebesar (Average 0,900) dan rtabel sebesar (0.217), maka dapat diartikan rhitung > rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid. Variabel kinerja perusahaan (Y) memiliki nilai rhitung sebesar (Average 0,805) dan rtabel sebesar (0.217), maka dapat diartikan rhitung > rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan pada variabel kinerja perusahaan dapat dinyatakan valid.

b) Uji Realibilitas Data

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan dalam menguji reliabilitas data adalah metode Cronbach's Alpha dengan menggunakan SPSS V.22. jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel, sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka variabel pada penelitian ini dinyatakan tidak reliabel.

Berikut hasil uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.661	24

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang terdapat dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga kuesioner pada penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

c) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai sebaran data pada sebuah kelompok data berdistribusikan normal atau tidak. Kriteria pengujian normalitas ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	160.42691854
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.096
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data di olah oleh SPSS

Hasil dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* nilai yang dihasilkan pada asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga bisa disimpulkan bahwa semua variabel independent berdistribusi normal.

d) Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas yaitu untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen. Dilakukan dengan menggunakan metode tolerance dan VIF. Multikolinearitas tidak terjadi jika nilai tolerance lebih besar dari > 0.01 dan nilai VIF lebih kecil dari < 10 .

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.184	3.110		.702	.485		
	Gaya Kepemimpinan	.260	.102	.207	2.549	.013	.544	1.839
	Disiplin Kerja	.521	.129	.395	4.035	.000	.376	2.661
	Motivasi	.545	.163	.342	3.336	.001	.342	2.923

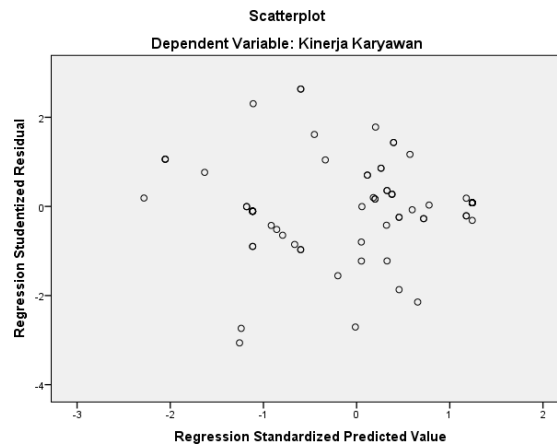
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5, hasil uji multikolinearitas memiliki nilai tolerance gaya kepemimpinan transformasional $X^1 = 0.544$, disiplin kerja $X^2 = 0.376$, motivasi $X^3 = 0.342$ secara simultan lebih besar dari $> 0,01$ dan nilai VIF $X_1 = 1.839$, $X_2 = 2.661$, $X_3 = 2.923$ lebih kecil dari < 10 . Sehingga bisa disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi auto korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

e) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mengetahui terdapat atau tidaknya masalah heteroskedastisitas bisa diketahui pada pola scatterplot. Suatu model tidak terjadi heteroskedastisitas jika : Sebaran titik-titik berada diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya dibawah saja atau diatas saja dan sebaran titik-titik tidak berbentuk sebuah pola melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Tabel 6.
Hasil Uji Heteraskedastisitas



Hasil dari uji heteroskedastisitas scatterplot diatas adalah titik yang dihasilkan menyebar diatas 0 dan dibawah 0 pada garis Y serta tidak membuat pola tertentu. Maka bisa disimpulkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas scatterplot model regresi layak dipakai untuk diteliti.

f) Uji Auto Korelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antar residu pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Tabel 7.
Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.848 ^a	.719	.709	2.571	1.642
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Pengujian menggunakan metode uji Durbin-Watson memiliki 3 kriteria sebagai berikut :

- Jika $d < dL$ maka hipotesis ditolak, artinya terdapat autokorelasi
- Jika $dU < d < 4-dU$ maka hipotesis diterima, artinya tidak terdapat auto korelasi
- Jika $dL < d < dU$ atau $4-dU < d < 4-dL$ artinya tidak ada kesimpulan

$$d = 1.642$$

$$dL = 1.566$$

$$dU = 1.517$$

$$4-dL = 4 - 1,566 = 2,434$$

$$4-dU = 4 - 1,717 = 2,282$$

Dengan hasil yang diperoleh berdasarkan tabel di atas adalah $dU < d < 4-dU$ ($1,517 < 1,642 < 2,282$) yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

g) Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 8.
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.184	3.110		.702	.485
	Gaya Kepemimpinan	.260	.102	.207	2.549	.013
	Disiplin Kerja	.521	.129	.395	4.035	.000
	Motivasi	.545	.163	.342	3.336	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 2.184 + 0,260 + 0,521 + 0,545$$

Nilai α sebesar 2.184 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja & Motivasi.

- $b_1 \times 1$ (nilai koefisien regresi x_1 sebesar 0,260, Menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,260, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- $b_2 \times 2$ (nilai koefisien regresi x_1 sebesar 0,521, Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja maka akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,521, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- $b_3 \times 3$ (nilai koefisien regresi x_1 sebesar 0,545, Menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,545, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

h) Uji (f)

Uji F pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 9.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1322.279	3	440.760	66.656	.000 ^b
	Residual	515.770	78	6.612		
	Total	1838.049	81			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja						

Berdasarkan uji ANOVA, diperoleh F hitung sebesar 66,656 sedangkan F tabel dengan tingkat nilai probabilitas signifikansi = 0,000. Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2.70 berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja & motivasi) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena F hitung > F tabel ($66,656 > 2,70$) dan signifikansi penelitian < 0.05 ($0.000 < 0.05$).

i) Uji (t)

Tabel 10.
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.184	3.110		.702	.485
	Gaya Kepemimpinan	.260	.102	.207	2.549	.013
	Disiplin Kerja	.521	.129	.395	4.035	.000
	Motivasi	.545	.163	.342	3.336	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari persamaan di atas, dapat diperoleh persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut ini :

- Konstanta (α) sebesar 2.184 artinya bahwa jika variabel independen dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi maka kinerja karyawan sebesar 2.184.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi positif sebesar 0.260. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan transformasional pada perusahaan meningkat, maka meningkat juga kinerja karyawan yang dihasilkan.
- Koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi positif sebesar 0.521. Hal ini berarti apabila disiplin kerja pada perusahaan meningkat, maka meningkat juga kinerja karyawan yang dihasilkan.
- Koefisien regresi motivasi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi negatif sebesar 0.545. Hal ini berarti motivasi pada perusahaan meningkat, maka meningkat juga kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perusahaan (H1)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,013 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H₁ diterima, yang artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini terjadi karena kepemimpinan transformasional dapat mendorong peningkatan inovasi dalam praktiknya. Pemimpin dengan gaya ini memanfaatkan motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual untuk meningkatkan kinerja organisasi [32]. Dengan memiliki visi yang jelas, seorang pemimpin mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja melampaui ekspektasi sekaligus mendorong mereka mengadopsi pendekatan kerja yang inovatif. Perlakuan yang baik terhadap karyawan juga dapat menumbuhkan rasa sukarela dalam diri mereka untuk berkontribusi lebih dan berkorban demi perusahaan. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap hasil keseluruhan organisasi, menjadikannya salah satu faktor kunci dalam pencapaian kinerja karyawan yang optimal [53].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan [32]. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian lain yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan [53].

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan (H2)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H₂ diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini terjadi karena peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dicapai dengan menerapkan tingkat disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Disiplin ini tercermin dari pencapaian kinerja yang lebih optimal dan terlihat melalui kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka di perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja [54].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan [54]. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian lain yang menyatakan disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan [55].

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan (H3)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel motivasi, memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H₃ diterima, yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan [56]. Penelitian ini membuktikan adanya hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan. Penelitian terdahulu mengungkap tiga jenis motivasi kerja yang secara signifikan memengaruhi persepsi diri karyawan terhadap kinerja mereka, yaitu motivasi finansial, konsep diri internal, dan internalisasi tujuan. Responden merasa memiliki kinerja yang lebih baik ketika mereka termotivasi untuk bekerja apabila terdapat imbalan finansial dan insentif, terdorong oleh pencapaian, serta mampu selaras dengan nilai-nilai dan budaya organisasi [57].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan [56]. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian lain yang menyatakan motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan [57].

VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan ini apabila gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi pada karyawan meningkat, maka semakin meningkat juga kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan. Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan, dimana penelitian hanya menggunakan instrumen kuesioner sehingga kurang mampu menggambarkan secara utuh kondisi yang terjadi pada objek penelitian. Selain itu penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga belum mampu menggeneralisasi praktik-praktik pengukuran untuk semua kualitas kinerja karyawan di Indonesia. Oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode wawancara langsung untuk mendukung hasil penelitian agar persepsi respon atas pertanyaan atau pernyataan dapat dipahami agar hasil penelitian memiliki daya generalisir yang lebih kuat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan terselesaikan penelitian ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Segala puji hanya bagi Allah, Tuhan semesta alam, atas ilham dan kebijaksanaan yang telah Engkau anugerahkan kepada kami. Engkau telah memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam, sehingga kami dapat memahami fenomena ini dengan lebih baik dan memberikan kontribusi pada bidang penelitian ini.
2. Terima kasih yang tulus kepada orang tua atas dukungan, cinta, dan pengorbanan yang tak terhingga. Terima kasih kepada ibu yang selalu memberikan motivasi, dorongan, dan dukungan moral dalam setiap langkah perjalanan. Dengan penuh kesabaran, dan mengajarkan nilai-nilai kehidupan, disiplin, dan ketekunan yang menjadi dasar bagi keberhasilan.
3. Terima kasih banyak yang sebesar besarnya untuk warung kopi LA (sumorame), Naufal Farhan Muhammad Saad dkk, dan teman teman friend list mobile legend yang terus memberikan semangat serta memotivasi supaya peneliti dapat terus menyelesaikan penelitian ini tepat waktu.

REFERENSI

- [1] A. E. S. Emar and S. Ayem, "Pengaruh Pengungkapan Enterprise Risk Management dan Pengungkapan Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan dengan Good Corporate Governance Sebagai Moderasi," *WACANA Ekon. (Jurnal Ekon. Bisnis dan Akuntansi)*, vol. 19, no. 2, pp. 79–90, 2020, doi: 10.22225/we.19.2.1956.79-90.
- [2] M. S. L. Melati and Sapari, "Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Nilai Perusahaan di Bursa Efek Indonesia," *J. Ilmu dan Ris. Akunt.*, vol. Vol. 12 No, 2023.
- [3] D. Rahmawati and E. Kurniawati, "Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan: Studi pada Perusahaan Food and Beverages yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode (2017-2021)," vol. 13, no. 1, 2018, [Online]. Available: <https://etheses.uinsgd.ac.id/10339/>
- [4] G. Septiana, "Analisis Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2015," *J. Pundi*, vol. 2, no. 3, pp. 187–198, 2018, doi: 10.31575/jp.v2i3.99.
- [5] I. K. A. Sukadana and N. Triaryati, "Pengaruh Pertumbuhan Penjualan, Ukuran Perusahaan, Dan Leverage Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Food and Beverage Bei," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 7, no. 11, p. 6239, 2018, doi: 10.24843/ejmunud.2018.v07.i11.p16.
- [6] E. S. Tumangger, R. Rapel, and F. Christian, "PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN INTELLECTUAL CAPITAL DISCLOSURE SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Di BEI Tahun 2016-2019)," *Balanc. Media Inf. Akunt. dan Keuang.*, vol. 15, no. 1, pp. 1–14, 2023, doi: 10.52300/blnc.v15i1.8600.
- [7] V. D. A. Murni and H. Fitriyah, "The Effect of Corporate Social Responsibility Disclosure and Profitability on Company Value With Media Expo," *Acad. Open*, vol. 7, pp. 1–13, 2022, doi: 10.21070/acopen.7.2022.2207.
- [8] <https://fksfs.co.id/>, "PT Tiga Pilar Sejahtera Tbk (AISA)," 2023. [Online]. Available: <https://fksfs.co.id/our-company/tentang-kami/>
- [9] B. W. Labally, M. Hoo, and F. E. Daromes, "Journal of UKMC National Seminar on Accounting Proceeding Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Perusahaan," vol. 2, no. 1, pp. 89–100, 2023.
- [10] Y. Yolanda, I. Ulum, and S. Setyawan, "Enterprise Risk Management Dan Intellectual Capital Disclosure : Perspektif Investor," *J. Reviu Akunt. dan Keuang.*, vol. 8, no. 2, p. 187, 2018, doi: 10.22219/jrak.v8i2.38.
- [11] E. S. Sari and H. F. Fitriyah, "The Effect Of Good Corporate Governance And Corporate Social Responsibility On Financial Performance And Company Value (Study on Food and Beverage Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange 2016-2020)," pp. 1–9, 2023, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.21070/ups.542>
- [12] H. Anam, "Pengungkapan Corporate Social Responsibility," *J. GeoEkonomi*, vol. 12, no. 1, pp. 38–52, 2021, doi: 10.36277/geoekonomi.v12i1.141.
- [13] D. R. M. Karina and I. Setiadi, "Pengaruh Csr Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Gcg Sebagai Pemoderasi," *J. Ris. Akunt. Mercu Buana*, vol. 6, no. 1, p. 37, 2020, doi: 10.26486/jramb.v6i1.1054.
- [14] R. P. Ramadhan and E. Sulistyowati, "Pengaruh corporate social responsibility terhadap kinerja keuangan dengan nilai perusahaan sebagai variabel mediasi," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 6, no. 2, pp. 11033–11040, 2022.
- [15] G. Terhadap, N. Perusahaan, P. I. Sari, and R. Gantino, "Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis Intellectual Capital , Enterprise Risk Management , dan Good Corporate," vol. 7, no. 2, pp. 727–742, 2023.
- [16] N. Y. Siregar and T. A. Safitri, "Pengaruh Pengungkapan Enterprise Risk Management , Intellectual Capital, Corporate Social Responsibility, Dan Sustainability Report Terhadap Nilai Perusahaan," *J. Bisnis Darmajaya*, vol. 5, no. 2, pp. 53–79, 2019.
- [17] H. Fitriyah, W. P. Setiyono, D. Dwi, O. Rini, and N. Y. Kurniati, "Peran Social Capital Dan Intellectual Capital Terhadap Peningkatan Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah," *Procedia Soc. Sci. Humanit.*, vol. 0672, no. c, pp. 1036–1040, 2022, [Online]. Available: <https://pssh.umsida.ac.id>
- [18] I. Pariwisata, "Pengaruh Intellectual Capital, Solvabilitas, dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan pada Industri Pariwisata dan Rekreasi," pp. 62–77, 2023, [Online]. Available: <http://www.itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jbe33>
- [19] A. P. Nugroho, R. Rinofah, and R. Kusumawardhani, "PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN KINERJA KEUANGAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Perbankan Yang Terdaftar di BEI Tahun 2017-2021)," vol. 9, no. 2, pp. 2599–3348, 2023, doi: 10.30739/istiqro.v9i2.1849.

- [20] M. Rivandi, “Pengaruh Enterprise Risk Management Disclosure Dan Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan,” *J. Benefita*, vol. 3, no. 2, p. 137, 2018, doi: 10.22216/jbe.v3i2.3113.
- [21] COSO, “Committee of Sponsoring Organizations,” 2023.
- [22] D. Septyanto and I. M. Nugraha, “The Influence of Enterprise Risk Management, Leverage, Firm Size and Profitability on Firm Value in Property and Real Estate Companies Listed on the Indonesian Stock Exchange in 2016-2018,” *KnE Soc. Sci.*, vol. 2021, pp. 663–680, 2021, doi: 10.18502/kss.v5i5.8850.
- [23] Hinayah and F. Fauziah, “Analisis Pengaruh ERM dan Firm Size terhadap Firm Value pada Perusahaan Pertambangan Batu Bara yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia,” *Borneo Student Res.*, vol. 3, no. 3, pp. 3120–3126, 2022.
- [24] M. Shofiani, S. W. Wahyuni Astuti, and N. A. Saputri, “Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Enterprise Risk Management terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur tahun 2020),” *Ekon. Keuangan, Investasi dan Syariah*, vol. 4, no. 2, pp. 412–419, 2022, doi: 10.47065/ekuitas.v4i2.1979.
- [25] I. Ghozali, “ANALISIS JALUR DAN APLIKASI SPSS VERSI 25.” Center for Open Science, 2019. doi: 10.31219/osf.io/5vpgu.
- [26] D. P. Anatasya, U. M. Tangerang, D. S. Abbas, U. M. Tangerang, U. M. Tangerang, and K. Tangerang, “Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Enterprise Risk Management Terhadap Nilai Perusahaan,” vol. 1, no. 4, 2023.
- [27] H. Fitriyah, “Corporate Social Responsibility: Aktualisasi Dan Implementasi Ajaran Tauhid Dalam Menghadapi Era Sustainable Development Goals (SDGS),” *J. Account. Sci.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–16, 2018, doi: 10.21070/jas.v2i1.1325.
- [28] B. A. I. Putra and S. Sunarto, “Pengaruh Profitabilitas, Leverage, dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Nilai Perusahaan dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Moderasi,” *Ekon. J. Econ. Bus.*, vol. 5, no. 1, p. 149, 2021, doi: 10.33087/ekonomis.v5i1.195.
- [29] A. Okafor, B. N. Adeleye, and M. Adusei, “Corporate social responsibility and financial performance : Evidence from U . S tech firms Related papers,” *J. Clean. Prod.*, vol. 292, 2021.
- [30] F. A. Hadiah Fitriyah, Dina Dwi Octavia Rini, “The Effects of Intellectual Capital and Financial Leverage as a Strategy to Improve Financial Performance,” vol. 20, no. 3, pp. 1–23, 2016.
- [31] P. Gani, “Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan dan Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Makanan dan Minuman Yang Terdaftar di BEI),” *Owner*, vol. 6, no. 1, pp. 518–529, 2022, doi: 10.33395/owner.v6i1.613.
- [32] L. Suzan and D. Ardiansyah, “Good Corporate Governance, Intellectual Capital, And Operational Efficiency: Affect Company Value,” *J. Akad. Akunt.*, vol. 6, no. 2, pp. 294–311, 2023, doi: 10.22219/jaa.v6i2.27101.
- [33] J. Ismanto, “Pengaruh Enterprise Risk Management , Profitabilitas Dan Kepemilikan Managerial Indonesia,” *J. Informasi, Perpajakan, Akuntansi, dan Keuang. Publik*, vol. 18, no. 2, pp. 201–220, 2023, doi: <https://dx.doi.org/10.25105/jipak.v18i2.16357>.
- [34] F. Maharani and S. Mayangsari, “Pengaruh Pengungkapan Erm, Kepemilikan Institusional, Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan,” *J. Ekon. Trisakti*, vol. 2, no. 2, pp. 1747–1758, 2022, doi: 10.25105/jet.v2i2.14881.
- [35] M. K. Shad, F. W. Lai, C. L. Fatt, J. J. Klemeš, and A. Bokhari, “Integrating sustainability reporting into enterprise risk management and its relationship with business performance: A conceptual framework,” *J. Clean. Prod.*, vol. 208, pp. 415–425, 2019, doi: 10.1016/j.jclepro.2018.10.120.
- [36] P. Economics *et al.*, “PENGARUH ENTERPRISE RISK MANAGEMENT, INTELLECTUAL CAPITAL, CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN,” *Corp. Gov.*, vol. 10, no. 1, pp. 54–75, 2020.
- [37] I. N. Kristanti, “Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai Variabel Moderasi,” *J. Ilm. Akunt. Kesatuan*, vol. 10, no. 3, pp. 551–558, 2022, doi: 10.37641/jiakes.v10i3.1484.
- [38] A. Anjani and V. J. Dillak, “Pengaruh Intellectual Capital Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan,” *JASa (J. Akuntansi, Audit dan Sist. Inf. Akunt.)*, vol. 3, no. 3, pp. 306–320, 2019.
- [39] W. S. UY and E. Hendrawati, “Pengaruh Corporate Social Responsibility Dan Kinerja,” *Liability*, vol. 02, no. 02, pp. 87–108, 2020.
- [40] R. C. Hadiwijaya, “Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Intervening,” *Univ. Diponegoro Semarang*, vol. Vol. 13, no. No. 1, p. pp 17-27, 2013.
- [41] “283891-Analisis-Pengaruh-Intellectual-Capital-T-Abcc2039,” 2013.
- [42] S. Soetedjo *et al.*, “Pengaruh Enterprise Risk Management (Erm) Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan,” *J. Appl. Manag. Account.*, vol. Vol 2, no. No 2, pp. 275–281, 2018.
- [43] A. S. Pamungkas and S. Maryati, “Pengaruh Enterprise Risk Management Disclosure, Intellectual Capital

- Disclosure Dan Debt To Aset Ratio Terhadap Nilai Perusahaan,” *Lemb. Penelitian, Pengemb. Pembelajaran Pengabd. Kpd. Masy.*, pp. 412–428, 2017.
- [44] M. F. Alamsyah and W. Malanua, “Pengaruh Investment Opportunity Set, Corporate Social Responsibility, Dan Risiko Bisnis Terhadap Nilai Perusahaan,” *J. Fokus Manaj. Bisnis*, vol. 11, no. 2, p. 154, 2021, doi: 10.12928/fokus.v11i2.4228.
- [45] Ghozali, “Analisis Prpgram IBM SPSS,” *Pelayanan Keperawatan*, vol. 2, pp. 9–10, 2018.
- [46] S. N. Habiibah, W. P. Setiyono, D. Prapanca, and B. Mandiri, “The Impact of Profitability , Leverage , and Corporate Social Responsibility (CSR) on Enterprise Value of the Indonesian Stock Exchange Listed Banking Sector 2017-2021 [Dampak Profitabilitas , Leverage , dan Corporate Social Responsibility (CSR) Terh,” 2021.
- [47] M. P. Susila and G. Das Prena, “Pengaruh Keputusan Pendanaan, Kebijakan Deviden, Profitabilitas Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan,” *J. Akunt. Kaji. Ilm. Akunt.*, vol. 6, no. 1, p. 80, 2019, doi: 10.30656/jak.v6i1.941.
- [48] A. D. Candra, F. Ekonomi, and U. Udayana, “ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 9 . 6 (2020): 561-588 Pengaruh pengungkapan enterprise risk management , Pengungkapan intellectual capital , dan strutur pengelolaan Pada nilai perusahaan,” vol. 6, pp. 561–588, 2020.
- [49] A. Ahmed, M. K. Khurshid, M. Zulfiqar, and M. U. Yousaf, “Impact of intellectual capital on firm’s value: The moderating role of managerial ownership,” *SMART J. Bus. Manag. Stud.*, vol. 15, no. 2, p. 28, 2019, doi: 10.5958/2321-2012.2019.00012.5.
- [50] M. A. Oryza and W. Meiranto, “Pengaruh Enterprise Risk Management Disclosure Dan Intellectual Capital Disclosure Pada Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2017)Anajemen,” *Diponegoro J. Account.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–16, 2023.
- [51] S. Devi, I. G. N. Budiasih, and I. D. N. Badera, “Pengaruh Pengungkapan Enterprise Risk Management Dan Pengungkapan Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan,” *J. Akunt. dan Keuang. Indones.*, vol. 14, no. 1, pp. 20–45, 2017, doi: 10.21002/jaki.2017.02.
- [52] M. Faiq and A. Septiani, “Analisis Pengaruh Implementasi Enterprise Risk Management Terhadap Kinerja Dan Nilai Perusahaan,” *Diponegoro J. Account.*, vol. 9, no. 4, pp. 1–11, 2020, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.