



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i5>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Analisis Keterampilan Kerja, Kompensasi, *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan CV. Erna Kota Sukabumi

Resa Lindiana<sup>1\*</sup>, Tetty Sufianty Zafar<sup>2</sup>, Dicky Jhoansyah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi, Indonesia, [resalindiana@ummi.ac.id](mailto:resalindiana@ummi.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi, Indonesia, [tetty@ummi.ac.id](mailto:tetty@ummi.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi, Indonesia, [dicky.jhoansyah@ummi.ac.id](mailto:dicky.jhoansyah@ummi.ac.id)

\*Corresponding Author: [resalindiana@ummi.ac.id](mailto:resalindiana@ummi.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to examine the extent to which work skills, compensation, and servant leadership style influence employee performance at CV Erna, located in Sukabumi City. In an organization, human resources are a crucial factor that greatly influences the success of a company, especially through the performance contributions made by employees. Without optimal employee involvement, it will be difficult to achieve the company's goals. Therefore, a deep understanding of the elements that can drive individual performance improvement is necessary. This study focuses on three main variables: job skills, compensation, and servant leadership. The study population includes all 47 employees of CV Erna, who were also selected as the sample using the saturated sampling technique. Data was collected through the distribution of questionnaires and analyzed using multiple linear regression methods with SPSS software version 25. The analysis results indicate that all three independent variables significantly influence employee performance. The work skills variable (X1) has a significant positive influence with a calculated t-value of  $2.725 > t\text{-table} = 1.681$ , and a significance value of  $0.009 < 0.05$ . Compensation (X2) is also proven to have a significant influence with a calculated t-value of 2.125 and a significance value of 0.039. Similarly, servant leadership (X3) has a significant impact on performance with a t-value of 2.288 and significance of 0.027, all of which are below the significance threshold of 0.05. Thus, these three variables collectively make an important contribution to improving employee performance at CV Erna.*

**Keywords:** *Compensation, Job Skills, Servant Leadership, Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh keterampilan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan pada CV Erna yang berlokasi di Kota Sukabumi. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor krusial yang sangat memengaruhi keberhasilan perusahaan, terutama melalui kontribusi kinerja yang diberikan oleh karyawan. Tanpa keterlibatan karyawan secara optimal, pencapaian tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai elemen-elemen yang dapat mendorong peningkatan kinerja individu. Penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel utama, yaitu keterampilan kerja, kompensasi,

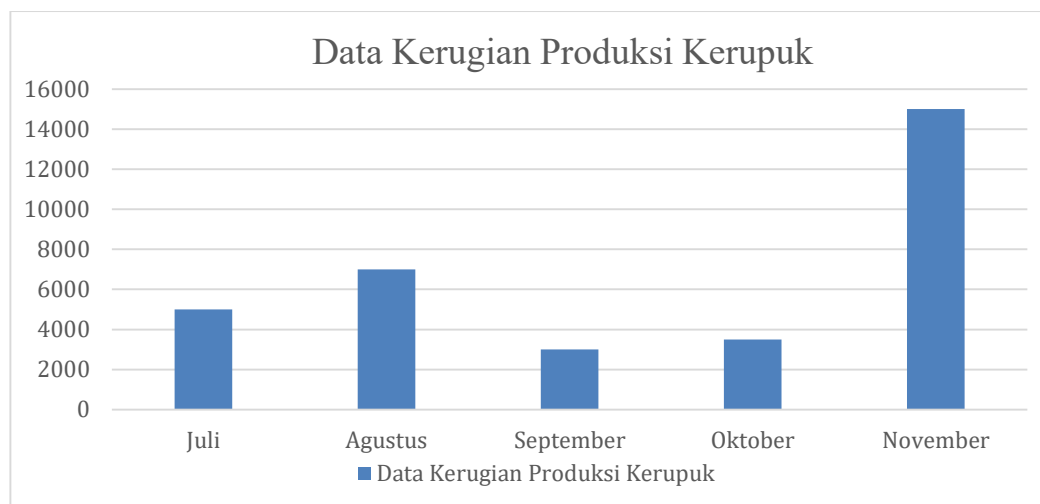
dan *servant leadership*. Populasi yang diteliti mencakup seluruh karyawan CV Erna sebanyak 47 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis dengan metode regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Variabel keterampilan kerja (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan nilai  $t$  hitung = 2,725 >  $t$  tabel = 1,681, serta nilai signifikansi = 0,009 < 0,05. Kompensasi (X2) juga terbukti berpengaruh signifikan dengan nilai  $t$  hitung = 2,125 dan signifikansi = 0,039. Demikian pula, *servant leadership* (X3) memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $t$  hitung = 2,288 dan signifikansi = 0,027, yang seluruhnya berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Erna.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Keterampilan Kerja, *Servant Leadership*, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi atau entitas bisnis, keberadaan tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan komponen yang tidak terpisahkan. Manusia berperan sebagai aktor utama yang menjalankan berbagai fungsi penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Samsumi, 2023). Tanpa adanya peran aktif dari manusia, maka sebaik dan secanggih apa pun teknologi maupun peralatan yang digunakan, operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal. Manusia memiliki posisi yang sangat vital dalam menjamin keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Untuk dapat bekerja secara efisien dan memberikan hasil kerja yang optimal, setiap individu di lingkungan kerja harus memiliki keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Putra et al., 2022). Perubahan dinamika dalam dunia usaha yang berlangsung dengan cepat mendorong perusahaan untuk terus memacu kinerja karyawan agar mampu beradaptasi dan mendukung perkembangan perusahaan secara berkelanjutan. Kondisi ini mempertegas bahwa keunggulan bersaing suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Peningkatan performa kerja dapat dicapai melalui pemberian kompensasi yang layak, sikap kerja yang positif, serta penerapan kepemimpinan berorientasi pelayanan (*servant leadership*) oleh manajemen kepada para karyawan (Dwianto et al., 2019). Isu terkait sumber daya manusia masih menjadi tantangan yang signifikan, khususnya dalam industri manufaktur, karena keberhasilan pengelolaan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang berdampak langsung pada mutu dan volume produksi. Reputasi serta citra perusahaan merupakan tanggung jawab bersama antara pimpinan dan karyawan. Jika tenaga kerja dalam perusahaan mampu menjalankan fungsinya secara optimal, maka seluruh proses operasional perusahaan juga akan berjalan dengan lebih efisien dan efektif. Berikut ini disajikan data mengenai kegagalan produksi yang terjadi di CV Erna selama tahun 2024:



**Gambar 1. Data Gagal Produksi CV Erna 2024**

Dari gambar 1 menunjukkan bahwa secara kerugian ekonomi, terjadi fluktuasi pada kegagalan produksi di CV Erna Kota Sukabumi mulai bulan juli sampai dengan bulan November. Berdasarkan data yang diperoleh penulis dalam table kegagalan produksi ini terdapat beberapa jenis kegagalan yang sering terjadi seperti kerupuk yang tidak mengembang dengan baik, kerupuk yang memiliki tekstur kasar, serta kerusakan produk akibat kesalahan dalam proses pengolahan bahan baku. Beberapa penyebab kegagalan ini berhubungan langsung dengan proses teknis produksi, seperti pengaturan suhu yang tidak tepat dalam proses penggorengan, waktu pengeringan yang tidak optimal, atau penggunaan bahan baku yang kurang berkualitas.

Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan adanya keterbatasan dalam keterampilan kerja karyawan, yang berdampak pada hasil produksi. Dalam konteks ini, keterampilan kerja yang memadai sangat dibutuhkan agar setiap tahapan proses produksi dapat dilakukan secara tepat. Namun, keterampilan saja belum cukup, karyawan akan bekerja lebih optimal apabila mendapatkan dukungan dari atasan yang menerapkan prinsip *servant leadership*. Gaya kepemimpinan ini dipahami sebagai proses memengaruhi karyawan melalui motivasi, dengan tujuan meningkatkan kinerja (Monga dkk., dalam Andreani, 2020). Penulis memfokuskan kajian pada *servant leadership*, yakni kepemimpinan yang didasari oleh semangat untuk melayani dan memimpin secara seimbang (Dahliyanti & Adriani, 2023). Selain kepemimpinan yang mendukung, kompensasi juga merupakan elemen penting dalam mendorong semangat kerja karyawan. Kompensasi yang layak tidak hanya memberikan kepuasan, tetapi juga menumbuhkan rasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan. Dengan demikian, sinergi antara keterampilan kerja yang baik, kepemimpinan yang suportif, dan kompensasi yang adil diyakini dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan serta meminimalisasi kegagalan produksi di perusahaan. Berdasarkan pemaparan dan uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis keterampilan kerja, kompensasi dan servant leadership terhadap kinerja karyawan pada CV Erna Kota Sukabumi”.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan CV Erna Kota Sukabumi. Sampel dalam studi ini diperoleh melalui teknik sampel jenuh (*total sampling*), di mana seluruh anggota populasi sebanyak 47 orang karyawan ikut serta sebagai responden. Data diukur menggunakan skala diferensial yang memberikan bobot nilai dari 1 hingga 10, adapun data penelitian ini dianalisis menggunakan software SPSS versi 25. Selain itu, data juga dianalisis menggunakan beberapa teknik statistik, yang meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis korelasi ganda,

regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta uji t (parsial) dan uji F (simultan) untuk menilai signifikansi hubungan antarvariabel”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 47 responden. Data yang diperoleh menunjukkan profil demografis responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Dari data tersebut, terlihat bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu berjumlah 40 orang (85,1%). Kelompok usia terbanyak adalah responden yang berusia antara 30 – 40 tahun yaitu sebanyak 26 orang (55,3%) dan untuk responden berdasarkan lama kerjanya yaitu mayoritas dibawah 5 tahun sebanyak 31 orang (66%) Kondisi ini mencerminkan bahwa responden didominasi oleh individu yang masih berada dalam usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang relatif baru

### Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keterampilan kerja, kompensasi, dan servant leadership terhadap kinerja karyawan pada CV Erna Kota Sukabumi. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25, sehingga analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu uji instrumen (validitas dan reliabilitas) serta uji hipotesis (uji regresi linier berganda) untuk melihat hubungan antar variabel secara simultan maupun parsial

### Hasil Uji Penelitian

#### Uji Koefisien Korelasi Ganda

**Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Korelasi Ganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	.762	.745	3.561

a. Predictors: (Constant), Servant Leadership, Keterampilan Kerja, Kompensasi

Mengacu pada kriteria yang telah ditetapkan, hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,873 pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), menunjukkan bahwa nilai tersebut berada pada kategori sangat kuat.

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	.762	.745	3.561

a. Predictors: (Constant), Servant Leadership, Keterampilan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*R-Square*) yang diperoleh sebesar 0,762 menunjukkan bahwa 76,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel bebas yang digunakan dalam model, yaitu keterampilan kerja, kompensasi, dan servant leadership. Sementara itu, sisa sebesar 23,8% berasal dari faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	15.843	5.076	3.121	.003
	Keterampilan Kerja	.283	.104	.330	2.725 .009
	Kompensasi	.312	.147	.292	2.125 .039
	Servant Leadership	.289	.126	.325	2.288 .027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai konstanta sebesar 15,843 yang merupakan kondisi saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel keterampilan kerja, kompensasi dan *servant leadership*. Sedangkan nilai koefisiensi regresi untuk variabel keterampilan kerja sebesar 0,283 yang berarti kinerja karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0,283 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Kompensasi menunjukkan koefisien sebesar 0,312, yang berarti bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi yang diterima dan peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan *servant Leadership* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,289, yang menandakan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan turut memberikan dampak positif terhadap kinerja.

### Uji Signifikan Simultan (Uji F)

**Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1745.707	3	581.902	45.878	.000 <sup>b</sup>
	Residual	545.399	43	12.684		
	Total	2291.106	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Servant Leadership, Keterampilan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (Uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 45,878 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini berada di bawah ambang 0,05, maka hasilnya dapat dikategorikan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen keterampilan kerja, kompensasi, dan servant leadership secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Signifikan Parsial (Uji T)

**Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.843	5.076	3.121	.003	
	Keterampilan Kerja	.283	.104	.330	2.725	.009
	Kompensasi	.312	.147	.292	2.125	.039
	Servant Leadership	.289	.126	.325	2.288	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 25. Hasil uji T menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki t hitung lebih besar dari nilai t table (1,681) dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Variabel keterampilan kerja (t hitung = 2,725 dan sig = 0,009), kompensasi (t hitung = 2,125 dan sig = 0,039), dan servant leadership (t hitung = 2,288 dan sig = 0,027) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan usaha. Dengan demikian ketiga variabel tersebut secara parsial terbukti berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada CV Erna Kota Sukabumi.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS versi 25, diketahui bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Erna, Kota Sukabumi, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,283 dan nilai signifikansi 0,009, lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi keterampilan yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Karyawan yang terampil cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, mampu bekerja secara mandiri maupun tim, serta tanggap dalam menghadapi masalah kerja. Temuan ini sejalan dengan Nurudin et al. (2023) menyebutkan bahwa keterampilan kerja yang terbentuk melalui kebiasaan dan pengalaman mampu meningkatkan produktivitas karyawan, dan diperkuat oleh Permana et al. (2023) keterampilan yang terus diasah melalui pelatihan sangat penting untuk menjaga kualitas dan pencapaian target, terutama di perusahaan kecil dan menengah seperti UMKM. Halawa (2019) juga menunjukkan bahwa keterampilan kerja memberikan kontribusi positif terhadap hasil kerja baik secara individu maupun tim.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 25, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Erna, Kota Sukabumi, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,312 dan signifikansi 0,039 yang berada di bawah batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mampu mendorong semangat kerja, kepuasan, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Temuan ini didukung oleh Dwianto et al. (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja sebesar 48,6%, serta Arifudin (2019) yang menemukan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja hingga 89,2%, dengan menekankan pentingnya keadilan dan kesesuaian dalam sistem kompensasi. Lestari dan Febrian (2024) juga menyebutkan bahwa kompensasi berupa gaji dan bonus yang sesuai harapan dapat meningkatkan semangat dan loyalitas kerja. Sementara itu, Fauzan (2022) menambahkan bahwa kompensasi yang adil tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja.

### **Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Erna Kota Sukabumi, ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,289 dan nilai signifikansi 0,027, yang berada di bawah batas 0,05. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi penerapan *servant leadership* dalam organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Gaya kepemimpinan ini menitikberatkan pada perhatian terhadap kebutuhan karyawan, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan terhadap pengembangan pribadi dan profesional, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Temuan ini diperkuat oleh Widyacahyani et al. (2020) yang menyatakan bahwa *servant leadership* meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja, serta oleh Hariyono (2020) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan ini berdampak positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai mediator. Dukungan serupa juga disampaikan oleh Mongilala (2015), yang menyoroti peran pemimpin sebagai fasilitator dan pendukung perkembangan karyawan. Selain itu, Zainuba et al (2022) menambahkan bahwa *servant leadership* turut menciptakan



lingkungan kerja yang sehat dan kolaboratif, yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja secara maksimal.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Analisis keterampilan kerja, kompensasi dan servant leadership terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Erna Kota Sukabumi”, diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan, baik dalam hal efisiensi, produktivitas, maupun pemecahan masalah.
2. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak dan sepadan dengan beban kerja mampu meningkatkan semangat, kepuasan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
3. Servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan dan pemberdayaan bawahan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh.

## REFERENSI

- Andreani, J., dkk. (2020). Kompensasi Finansial dan Non Finansial Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Orbith*, 16(1), 16-26.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184-190.
- Dahliyanti, D., & Adriani, Z. (2023). Peran Servant Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(01), 143-155.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1860-1880.
- Halawa, W. (2019). *Pengaruh keterampilan dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan*. Universitas Medan Area, Medan.
- Hariyono, Y. C. (2020). Pengaruh servant leadership terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di UD. Anugrah mulya rejeki. *Agora*, 8(2), 358358.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Mongilala, C. M. C., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Leilem. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 861-871.
- Nurudin, Z. A., Rapini, T., & Abrianto, T. H. (2023). Perananan Gender, Keterampilan Kerja dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tepung Tapioka. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 315-328.
- Permana, T. S., Achmad, N., & Kuswati, R. (2023). Pengaruh Gender dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mie Gacoan Surakarta. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1679-1691.

- Widyacahyani, A., Herawati, J., & Subiyanto, E. D. (2020). Dampak kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan servant leadership terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 68-74.
- Zainuba, V. A., Pribadi, A. N., Aziz, A. M. R., Aini, A. N., & Setianingrum, N. (2025). Kepemimpinan Efektif: Kunci Membangun Kepercayaan Tim dan Meningkatkan Performa Di Flash. net. Menulis: *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(5), 357-370.