

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JEJE HARAPAN TRANSINDO DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Elena Syafa Chamilla¹, Adi wibowo Noor Fikri^{2*}, Christophorus Indra Wahyu Putra³,
Dody Kurniawan⁴, Haryudi Anas⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

elenasyafaachamillaa@gmail.com¹, Adi.noor@dsn.ubharajaya.ac.id², indrahatibie@gmail.com³,
dody.kurniawan@dsn.ubhara.ac.id⁴, haryudianas@gmail.com⁵

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Keywords: Pelatihan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 18, June

Revised : 29, June

Accepted: 25, July

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jeje Harapan Transindo dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Jeje Harapan Transindo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Populasi penelitian ini adalah 62 karyawan di PT Jeje Harapan Transindo, dan teknik total sampling digunakan sebagai metode pengambilan sampel. Hasil penelitian ini adalah : Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi Kerja tidak berpengaruh dalam memediasi hubungan antara pelatihan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor transportasi dan logistik, terutama dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan pelatihan kerja yang optimal dan penerapan kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang optimal.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manusia harus berperan aktif sesuai dengan tuntutan dan kemampuan yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai individu yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan dan berkontribusi sebagai aset penting untuk kesuksesan organisasi atau perusahaan tersebut. (Hasanuddin et al., 2022)

Dalam era globalisasi yang sangat maju seperti sekarang ini, perusahaan perlu mencari tenaga kerja berkualitas dengan melakukan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dengan adanya pelatihan, karyawan memperoleh peningkatan keterampilan, sikap, dan kecakapan dalam bekerja untuk mendorong perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil dari penelitian sebelumnya bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan yang diberikan oleh perusahaan memberikan hasil dan manfaat yang nyata, karyawan mendapatkan keuntungan dari pelatihan ini karena meningkatkan pengetahuan mereka dan mempertajam keterampilan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. (S. P. Sari, 2024)

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan. Perusahaan harus memberikan motivasi yang baik dan membangun kepada seluruh karyawannya agar para karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Karyawan akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar, bahkan mungkin tidak mampu melampaui standar, jika perusahaan tidak memenuhi motivasi yang diperlukan untuk mendorong pencapaian tersebut. Hasil penelitian sebelumnya bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, memotivasi karyawan dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. (muhammad rochimin & sukrispiyanto, 2022).

Kinerja karyawan yang berkualitas dapat memberikan hasil dengan kualitas dan kuantitas tinggi serta memenuhi standar, karena kemampuan perusahaan untuk memperoleh kinerja yang bagus dipengaruhi oleh efektivitas yang memadai yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja sering dipahami sebagai penyelesaian tugas-tugas, di mana tugas itu sendiri merujuk pada aktivitas-aktivitas yang diharapkan untuk dilakukan oleh karyawan. Karena itulah, kinerja karyawan mengacu pada tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka. (Danaya et al., 2025)

PT Jeje Harapan Transindo merupakan salah satu perusahaan jasa transportasi dan logistik di Indonesia. Menyediakan layanan jasa dengan jenis pengiriman muatan satu truk penuh, setengah dari kapasitas truk atau dalam jumlah sedikit, pengiriman dengan muatan satu kontainer, setengah dari kapasitas satu kontainer atau dengan kapasitas lebih besar untuk pengiriman antar pulau. Perusahaan ini juga menyewakan truk lepas kunci atau dengan sopir, serta menyediakan layanan penyewaan gudang untuk penyimpanan stok barang dan kontainer untuk gudang transit guna mengatasi masalah kapasitas gudang yang penuh.

Berdiri sejak tahun 2020, Jeje Harapan Transindo telah memperluas jaringannya ke seluruh Indonesia, termasuk Jabodetabek, Jawa, Bali-Nusa, Papua, Sumatera, Kalimantan dan Sulawesi. Mereka berkomitmen menjadi mitra

pengiriman kargo dalam negeri dengan menawarkan jasa transportasi berkualitas tinggi menggunakan berbagai moda pengangkutan yang aman dan tepat waktu. Banyak perusahaan besar seperti PT Kino Food Indonesia, Sinarmas, Kalbe, Nabati, Garuda Food, KKV, Lemonilo, Greenfields dan beberapa perusahaan besar lain yang mempercayakan pengiriman mereka kepada Jeje Harapan Transindo.

Peneliti melakukan pra-survey menggunakan kuesioner kepada 20 karyawan dari divisi fleet management (yang bertugas mengelola penggunaan unit truk dan mengelola driver truk) dan mendapatkan hasil sebagai berikut :

Berdasarkan hasil survey, beberapa karyawan di divisi fleet management masih menunjukkan tingkat motivasi kerja yang kurang optimal, dengan kecenderungan motivasi yang bergantung pada adanya promosi jabatan atau insentif tambahan. Rata-rata responden menyatakan merasa lebih termotivasi apabila perusahaan memberikan promosi jabatan atau insentif tambahan, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa tanpa adanya promosi atau insentif tambahan, beberapa karyawan mengalami penurunan semangat dalam bekerja.

Tabel Hasil Pra-survey

Indikator	Permasalahan	Standar atau Ideal
Pelatihan Kerja	Beberapa karyawan merasa belum sesuai tanggung jawab mengikuti pelatihan kerja menggunakan truk, sehingga beberapa karyawan di divisi fleet yang mendapat pelatihan kerja dalam penggunaan truk dari distributor truk isuzu bekerja lebih baik daripada yang tidak mendapatkan pelatihan kerja.	Perusahaan perlu mengevaluasi karyawannya untuk mengikuti pelatihan kerja yang diberikan perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.
Kepemimpinan	Beberapa karyawan merasakan adanya pemimpin yang menerapkan gaya mikromanajemen. Pemimpin tersebut melakukan pengawasan berlebihan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam tugas-	Gaya kepemimpinan pada divisi fleet management harus di ubah agar karyawan merasa nyaman sehingga tidak menghambat kreatifitas atau efektivitas kinerja mereka.
	tugas operasional mereka, sehingga seringkali membuat mereka merasa tertekan.	
Motivasi Kerja	Beberapa karyawan merasa kurang termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas operasional mereka dengan survey yang menunjukkan adanya harapan yang kuat terhadap promosi jabatan atau penghargaan sebagai pendorong motivasi.	Perusahaan perlu melakukan studi komparatif untuk mengidentifikasi perbedaan faktor motivasi antar divisi dan merancang strategi motivasi yang lebih efektif untuk divisi fleet management.

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan peneliti dapat ditemukan fenomena yang terjadi pada PT Jeje Harapan Transindo khususnya pada divisi fleet management yang berkaitan dengan rendahnya partisipasi pelatihan, gaya kepemimpinan yang cenderung mikromanajemen, serta motivasi yang dipengaruhi insentif/promosi jabatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana pelatihan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan kerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain pelatihan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh keseluruhan pada kinerja karyawan. Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian-penelitian terdahulu dengan memahami hubungan antara pelatihan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan, serta memberikan pemahaman tentang motivasi kerja yang dapat memajukan teori dan praktik pendidikan.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan temuan penelitian sebelumnya yang memiliki perbedaan dalam hasil penelitian, maka penelitian ini perlu untuk dilanjutkan. Dengan demikian, judul yang dapat diambil untuk penelitian ini adalah "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jeje Harapan Transindo dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening."

TINJAUAN TEORITIES

Kinerja Karyawan

Menurut (Khoirul Insan et al., 2024) Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai dalam suatu tugas atau aktivitas tertentu selama jangka waktu yang telah ditentukan, yang mencerminkan mutu dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Sedangkan menurut (Hursepuny et al., 2021) Kinerja merupakan hasil dari keseimbangan antara motivasi dan imbalan. Ketika seseorang merasa bahwa usaha yang dilakukan sebanding dengan keuntungan yang diperoleh, maka mereka akan bekerja sebaik mungkin. Menurut (Fauzi et al., 2022) Capaian kinerja pada karyawan juga dapat dimanfaatkan menjadi benih evaluasi perusahaan untuk mengelaborasi sumber daya manusia.

Faktor esensial yang bisa mempengaruhi kesuksesan atau keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja karyawan/pegawai, beranjak maju atau semakin berkualitas atau baik kinerja pegawainya maka tujuan organisasi semakin ringan diraih, demikian juga sebaliknya jika kinerja pegawai/karyawan turun atau tidak berkembang maka sulit untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut (Hursepuny et al., 2021) Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu: 1.Tolak Ukur Kinerja, 2.Kuantitas Pekerjaan, 3.Ketepatan Waktu, 4.Efektivitas, 5.Efisiensi

Pelatihan Kerja

Menurut (S. P. Sari, 2024) Pelatihan tenaga kerja adalah upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan atau tanggung jawab yang berkaitan. Karyawan mendapatkan banyak manfaat dari pelatihan ini karena membantu mereka memahami pengetahuan praktis dan bagaimana pengetahuan tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, dan sikap kerja yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Ketika pelatihan diberikan kepada karyawan yang kinerjanya kurang optimal, hal tersebut pada akhirnya akan berdampak pada kinerja seluruh karyawan. Menurut (Khoirul Insan et al., 2024) Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan tenaga kerja yang kompeten agar kinerja mereka dapat meningkat seiring waktu, serta untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam tugas-tugas tertentu yang perlu diselesaikan.

Sedangkan menurut (M. L. Sari & Sari, 2021) Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dengan pekerjaan, efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut (Saputra, 2024) menjelaskan bahwa terdapat sejumlah indikator pelatihan kerja, antara lain: 1.Materi Pelatihan, 2.Metode Pelatihan, 3.Tujuan Pelatihan, 4.Peserta Pelatihan (Trainee), 5.Kualifikasi Pelatih (Trainer)

Kepemimpinan

Menurut (Rini et al., 2022) Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, watak, pembawaan, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut (Hursepun et al., 2021) Kepemimpinan adalah proses memotivasi dan membimbing orang lain untuk bertindak menuju tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif mendorong kekompakan tim dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Indikator gaya kepemimpinan membantu dalam menilai pengaruh kepemimpinan di dalam organisasi (Hursepun et al., 2021). Beberapa indikator penting antara lain: 1.Kemampuan Pengambilan Keputusan, 2. Kemampuan Memotivasi, 3.Keterampilan Komunikasi, 4. Kemampuan Pengendalian Bawahan, 5.Pengendalian Emosi.

Motivasi Kerja

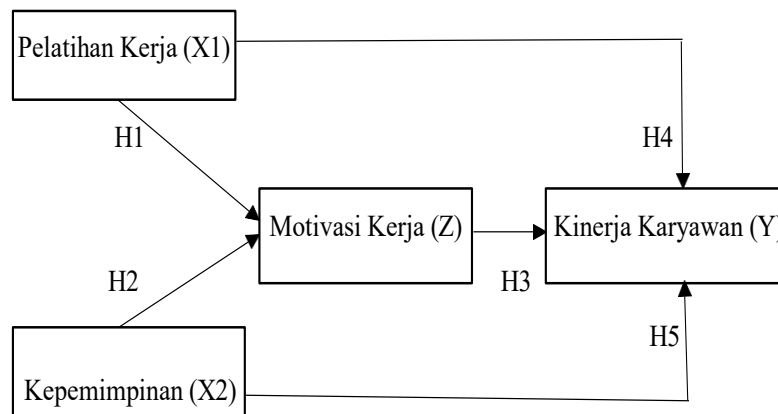
Menurut (Ramadina et al., 2020) Motivasi diambil dari kata Latin "movere" berarti dorongan atau kekuatan pendorong, dan dari sinilah asal usul kata motivasi. Kunci dari motivasi adalah mengetahui cara untuk menginspirasi para pengikut atau bawahan agar mau memberikan upaya terbaik mereka. (Riadi, 2025) Motivasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku manusia. Motivasi dapat diartikan sebagai kebutuhan, dorongan, atau keinginan yang membangkitkan semangat dan mendorong individu untuk mengendalikan

serta memenuhi dorongan dalam dirinya, sehingga ia bertindak dengan cara yang paling sesuai dan membawa ke arah yang lebih baik.

Indikator motivasi kerja menurut (Ilmiah et al., 2025), meliputi empat unsur, yaitu : 1.Memenuhi kebutuhan fisik, 2.Kebutuhan akan rasa aman, 3.Kebutuhan sosial, 4.Kebutuhan akan penghargaan.

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

Penulis menghasilkan hipotesis berikut ini berdasarkan kerangka pemikiran operasional konseptual yang disebutkan di atas:

1.Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil tes menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi, yang memberikan indikasi penting bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi karyawan, karena para staf yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan sikap yang lebih baik dalam menerima tugas dan lebih bersemangat untuk menyelesaikannya. (Mutiya et al., 2022)

H1 : Diduga terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi kerja di PT Jeje Harapan Transindo

2.Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan (SupriSupriyono, B.N. (2021) Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan untuk variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pemimpin memiliki kemampuan untuk membimbing karyawan guna memberikan inspirasi kepada mereka.

H2 : Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja di PT Jeje Harapan Transindo

3.Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian mengenai hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi kerja, terlihat bahwa keduanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Motivasi kerja memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan, karena motivasi berperan dalam meningkatkan semangat untuk menyelesaikan tugas. Karyawan yang termotivasi tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih rendah jika motivasi kerja karyawannya rendah. (Syari et al., 2023)

H3 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jeje Harapan Transindo

4.Pengaruh Pelatihan Kerja melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan ini menunjukkan bahwa penyediaan pelatihan yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. (V. R. N. Sari, 2020)

H4 : Diduga terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT Jeje Harapan Transindo

5.Pengaruh Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karena keberhasilan atau kegagalan organisasi akan ditentukan oleh karakter pemimpin, kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja staf melalui motivasi. Pemimpin dapat mendorong motivasi karyawan dengan menjalin hubungan kerja yang positif dengan bawahan mereka. (Mutiya et al., 2022)

H5 : Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT Jeje Harapan Transindo

METHODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Menurut (Uswatul Fitroh et al., 2024) metode penelitian kuantitatif didasarkan pada ideologi positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan alat penelitian, serta menganalisis data kuantitatif untuk menguji hipotesis yang sudah ada. Untuk itu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara 4 variabel, dimana metode ini memberikan gambaran terhadap suatu fenomena atau masalah untuk mengetahui pengaruh dari Variabel Independen : Pelatihan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Variabel Dependen : Kinerja Karyawan melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja.

Menurut (Penelitian et al., 2023) Populasi adalah seluruh objek atau subjek yang terdapat dalam suatu area tertentu dan memenuhi kriteria khusus

yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan Jeje Harapan Transindo.

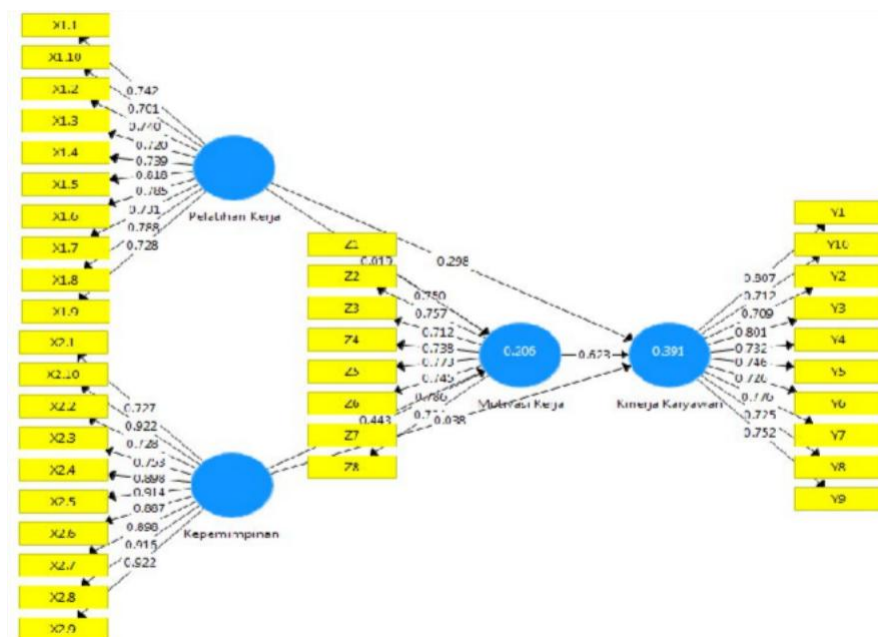
Menurut (Ph.D. Ummul Aiman et al., 2022) Sampel merupakan sebagian dari objek yang diambil dari keseluruhan objek penelitian dan dianggap dapat merepresentasikan seluruh populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu metode pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel jika jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang (Handayani, 2020).

Penulis menggunakan seluruh populasi sebagai responden dalam penelitian ini, karena jumlah populasi di divisi Fleet Management and Operation pada PT Jeje Harapan Transindo hanya sebanyak 62 orang. Dengan demikian, seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini akan menggunakan alat statistik SmartPLS dengan menguji inner dan outer model dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Evaluasi terhadap model pengukuran, atau outer model, dilakukan untuk menilai validitas atau reliabilitas model dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Penilaian dilakukan dalam dua tahap pertama, validitas konstruk diuji dengan mengukur convergent validity melalui nilai loading factor dan AVE dan discriminant validity melalui nilai cross loading, fornell-larcker criterion dan HTMT kedua, reliabilitas diuji menggunakan nilai composite reliability dan cronbach's alpha. berikut menampilkan hasil evaluasi outer model.



Gambar Outer Model

Sumber: Output SmartPLS, 2025 diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa nilai outer loading setiap indikator dari variabel Pelatihan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja memiliki nilai loading factor $>0,70$. Dengan mempertimbangkan kriteria ini, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada tabel 4.5 dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk validitas konvergen. Selain itu Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk menilai validitas konvergen memiliki nilai minimal 0,50 untuk memberikan hasil dapat diterima (valid). (Edeh et al., 2023) adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0.562	Terpenuhi
Kepemimpinan (X2)	0.740	Terpenuhi
Kinerja Karyawan (Y)	0.561	Terpenuhi
Motivasi Kerja (Z)	0.560	Terpenuhi

Sumber : *Output Smart PLS*, 2025 diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan variabel Pelatihan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja memenuhi nilai diatas 0,5. Sehingga dapat dinyatakan pengukuran pada setiap variabel valid pada uji validitas konvergen karena memiliki nilai AVE yang baik.

Tahapan selanjutnya yaitu uji reliabilitas yang digunakan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dapat dianggap reliabel atau tidak. Indikator dari konstruk atau variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60 dan nilai composite reliability $>0,70$. (Rosita et al., 2021)

Tabel Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Pelatihan Kerja	0.917	0.931	0.928	Reliabel
Kepemimpinan	0.962	0.981	0.966	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.913	0.916	0.927	Reliabel
Motivasi Kerja	0.889	0.894	0.911	Reliabel

Output Smart PLS, 2025 diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel di atas, perhitungan composite reliability dan Cronbach's alpha menunjukkan bahwa semua variabel atau konstruk yang diteliti memiliki nilai $>0,70$ sesuai dengan kriteria penelitian. Dengan mempertimbangkan kriteria ini, dapat disimpulkan bahwa indikator dari konstruk atau variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel dalam kata lain setiap indikator tepat, konsisten untuk diukur dan menghasilkan konstruksi atau variabel yang baik secara keseluruhan.

Coefficient Of Determination (R2)

Langkah selanjutnya dalam menguji penelitian ini yaitu menggunakan uji koefisien determinasi atau R-square (R2) yang mengindikasikan sejauh mana variabel laten eksogen dapat menjelaskan variasi dalam variabel laten endogen

Tabel Hasil Uji *Coefficient Of Determination* (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.391	0.36
Motivasi Kerja	0.206	0.179

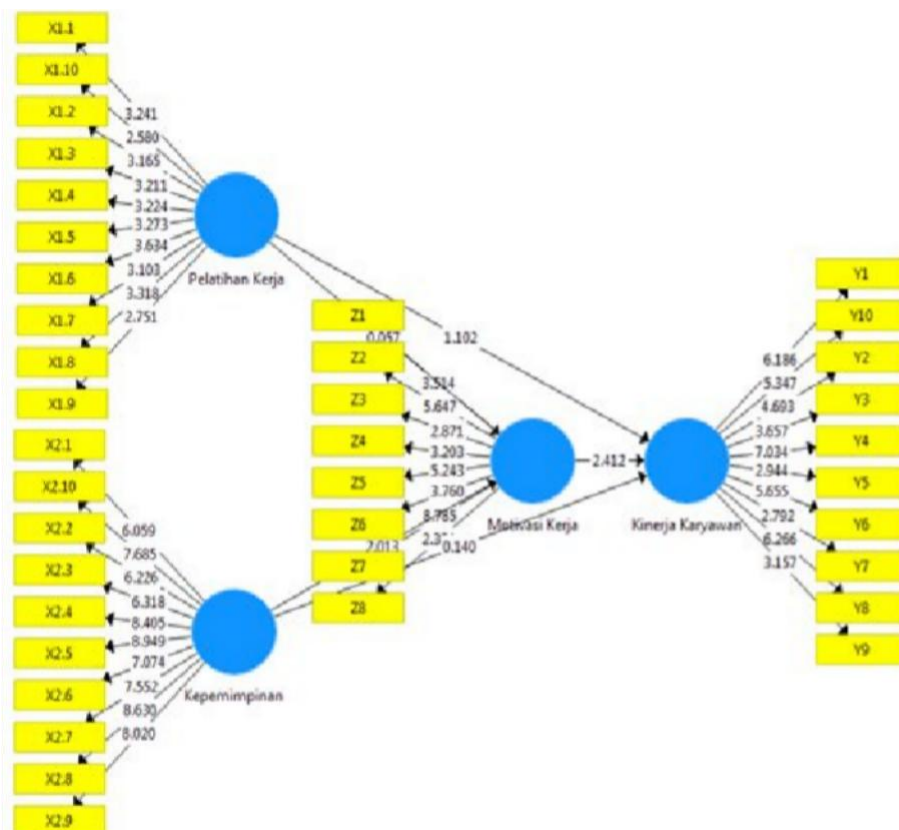
Sumber : *Output Smart PLS*, 2025 diolah oleh penulis

Tabel diatas mengindikasikan bahwa nilai R^2 untuk Kinerja Karyawan adalah 0,391. Hal ini menunjukkan bahwa 39,1% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel ini dan menempatkannya dalam kategori sedang. Hasil ini menunjukkan Pelatihan Kerja dan Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, konstruk endogen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara simultan oleh seluruh variabel eksogen, yaitu Pelatihan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2).

Selanjutnya nilai R^2 untuk Motivasi Kerja adalah 0,206, menempatkannya dalam kategori lemah. Hasil ini menunjukkan 20,6% variasi dalam Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel ini, artinya Pelatihan Kerja dan Kepemimpinan mempengaruhi variabel Motivasi Kerja. Dengan kata lain, konstruk endogen yaitu Motivasi Kerja (Y) dipengaruhi secara simultan oleh seluruh variabel eksogen, yaitu Pelatihan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel penelitian dengan memeriksa nilai P-Values dan T-Statistic. Apabila nilai T-Statistic lebih besar dari 1,65 ($>1,65$) dan P-Values kurang dari 0,05 ($<0,05$),



maka hubungan tersebut dianggap signifikan (Yusri, 2020). Di bawah ini adalah hasil pengujian Path Coefficients:

Gambar Path Coefficients
Tabel Uji Hipotesis *Path Coefficients*

	Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
H1	Pelatihan Kerja -> Motivasi Kerja	0.019	0.020	0.342	0.057	0.955	Ditolak
H2	Kepemimpinan-> Motivasi Kerja	0.443	0.406	0.220	2.013	0.045	Diterima
H3	Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.623	0.597	0.258	2.412	0.016	Diterima
H4	Pelatihan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.012	-0.044	0.218	0.056	0.956	Ditolak
H5	Kepemimpinan -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.276	0.274	0.187	1.477	0.140	Ditolak

Sumber : *Output Smart PLS*, 2025 diolah oleh penulis

Dari hasil pengujian hipotesis tersebut, dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

1. H1 = Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja sebesar (P-Values = 0,955) dan (T-Statistics 0,057), sehingga hipotesis ini ditolak.
2. H2 = Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z). Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja sebesar (P-Values 0,045) dan (T-Statistics 2,013), sehingga hipotesis ini diterima.
3. H3 = Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar (P-Values = 0,016) dan (T-Statistics 2,412), sehingga hipotesis ini diterima.
4. H4 = Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar (P-Values = 0,956) dan (T-Statistics 0,056), sehingga hipotesis ini ditolak.
5. H5 = Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar (P-Values = 0,140) dan (T-Statistics 1,447), sehingga hipotesis ini ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hal ini menunjukkan pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT Jeje Harapan Transindo. Perusahaan perlu melakukan perbaikan dan perhatian terhadap program pelatihan jika pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi motivasi karyawan di PT Jeje Harapan Transindo, maka pelatihan tersebut akan lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja.

Temuan penelitian ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh (Nurhayat & Wahyuni, 2021) yang mengatakan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja, program pelatihan perlu dilaksanakan dengan perhatian ekstra dan berbagai perbaikan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyusun program pelatihan yang terorganisir dengan baik, sehingga para karyawan dapat merencanakan dan memilih pelatihan yang sesuai dengan bidang tanggung jawab mereka. Alokasi anggaran untuk pelatihan juga perlu ditingkatkan. Dengan pendanaan yang memadai, pelatihan dapat diselenggarakan lebih rutin, memberikan lebih banyak kesempatan bagi para karyawan untuk berpartisipasi, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka ke depannya. Melalui perencanaan yang baik, penjadwalan yang teratur, dan pemilihan pelatihan yang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing, diharapkan materi dan metode pelatihan dapat disampaikan secara efektif kepada para peserta.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh kepemimpinan meskipun terdapat kecenderungan gaya kepemimpinan mikromanajemen yang membatasi ruang gerak karyawan di PT Jeje Harapan Transindo, secara keseluruhan kepemimpinan tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini karena aspek-aspek positif seperti seringnya berkomunikasi dengan karyawan, perhatian dari pemimpin, serta kejelasan arahan yang mampu meningkatkan motivasi karyawan meskipun terdapat kelemahan pada gaya kepemimpinan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga & Terbuka, 2025) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mikromanajemen masih banyak digunakan di banyak perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mengurangi risiko di lingkungan kerja. Gaya ini menekankan peran pengawasan dan evaluasi tugas secara detail, sehingga karyawan dapat memastikan bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian instruksi kerja serta arahan yang dilakukan secara konsisten akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi diri.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja karyawan di PT Jeje Harapan Transindo cenderung dipengaruhi oleh harapan

promosi dan insentif, hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti selain faktor eksternal tersebut, motivasi internal seperti semangat dari dalam diri dan tanggung jawab atas pekerjaan juga penting, sehingga perusahaan perlu mengelola kedua aspek motivasi tersebut agar meningkatkan kinerja secara optimal.

Temuan penelitian ini sependapat dengan studi yang dilakukan oleh (Studi et al., 2023) yang mengatakan bahwa faktor eksternal adalah salah satu jenis motivasi yang memengaruhi kinerja, tetapi motivasi internal yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang juga memiliki peranan penting. Antusiasme seseorang terhadap pekerjaannya didorong oleh kondisi psikologis yang disebut motivasi internal. Motivasi yang berasal dari dalam individu yang menjadi kekuatan pendorong dibalik kinerja kerjanya. Beberapa karakteristik perilaku kerja, seperti disiplin, tanggung jawab, etos kerja yang kuat, dan secara konsisten menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, merupakan wujud dari dorongan internal ini.

Pengaruh Pelatihan Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan diberikan, motivasi karyawan tidak meningkat secara signifikan sehingga kinerja pun tidak ikut meningkat, karena pelaksanaan pelatihan yang belum sepenuhnya sesuai dengan tanggung jawab dan kebutuhan juga tidak adanya dorongan yang membuat karyawan termotivasi untuk mengikuti pelatihan. Dengan demikian motivasi karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain bukan oleh pelatihan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pelatihan et al., 2025) yang mengatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi karena beberapa alasan. Pertama, karyawan mungkin tidak termotivasi dengan baik jika kualitas atau relevansi pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan mereka yang sebenarnya. Jika pelatihan tidak memadai atau tidak relevan dengan tugas sehari-hari, pada akhirnya, kinerja mereka dapat terpengaruh. Selain itu, jenis motivasi yang terlibat juga penting, jika pelatihan tidak memengaruhi jenis motivasi yang sesuai, maka tidak akan ada efek mediasi yang terlihat.

Pengaruh Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi, pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan tidak sepenuhnya dimediasi oleh motivasi kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fokus & Bisnis, 2024) yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Artinya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak melalui variabel motivasi kerja. Kepemimpinan

yang efektif dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan tanpa harus terlebih dahulu meningkatkan motivasi mereka. Pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan memberikan arahan yang jelas dapat secara langsung memengaruhi hasil kerja karyawan tanpa perlu meningkatkan motivasi mereka terlebih dahulu. Tipe kepemimpinan seperti ini lebih berfokus pada hasil kerja (output) dibandingkan upaya membangun motivasi karyawan dari dalam (motivasi intrinsik). Dibandingkan memotivasi karyawan secara emosional, atau dengan pendekatan psikologis, pemimpin lebih mengandalkan pengawasan, aturan ketat, kontrol langsung, dan insentif eksternal. Mekanisme ini pada akhirnya dapat langsung mendorong peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks tertentu, pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lebih dominan dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan utama yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT Jeje Harapan Transindo..
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di PT Jeje Harapan Transindo.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jeje Harapan Transindo.
4. Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT Jeje Harapan Transindo
5. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT Jeje Harapan Transindo. Kepemimpinan juga tidak

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Jeje Harapan Transindo dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan, yaitu: 1.Perbaikan Pelatihan Kerja, 2.Mempertahankan Kualitas Kepemimpinan, 3.Faktor-faktor yang Mendorong Motivasi Kerja

DAFTAR PUSTAKA

Abou-Foul, M., Ruiz-Alba, J. L., & Soares, A. (2021). *The Impact Of Digitalization And Servitization On The Financial Performance Of A Firm: An Empirical Analysis. Production Planning And Control*, 32(12), 975–989. <https://doi.org/10.1080/09537287.2020.1780508>

- Alimuddin, F. (2022). Penggunaan Du Pont Sistem Terhadap Return On Equity (Roe) Pada Perusahaan Semen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Firman Alimuddin. *Jurnal Kewirausahaan*, 8(3). Wwww.Idx.Co.Id
- Almazari, A. A. (2012). *Financial Performance Analysis Of The Jordanian Arab Bank By Using The Dupont System Of Financial Analysis*. *International Journal Of Economics And Finance*, 4(4). <https://doi.org/10.5539/ijef.V4n4p86>
- Altman, E. I. (1968). *Financial Ratios, Discriminant Analysis And The Prediction Of Corporate Bankruptcy*. *The Journal Of Finance*, 23(4), 589–609. <https://doi.org/10.1111/J.1540-6261.1968.Tb00843.X>
- Aminiar, C., Novitasari, D., Asbari, M., Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, S., & Insan Pembanguna, S. (2020). Analysis On Financial Performance Using Du Pont System Method At Pt Indofood Sukses Makmur Tbk. *Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1(3), 2722–8878. <https://doi.org/10.7777/Jiemar.V1i2>
- Azhar, I., Lubis, N., & Nurjanah, S. (2024). *The Effect Of Profitability, Leverage, And Company Size Financial Distress In Healthcare Service Companies Listed On Idx*.
- Bambang, J. (2025). *Drivers Of Bank Profitability: A Study Of Roa Determinants At The Yogyakarta Regional Development Bank*. *Kendali: Economics And Social Humanities*, 3(3), 88–98. <https://doi.org/10.58738/Kendali.V3i3.649>
- Boter, H., & Lundström, A. (2005). *Sme Perspectives On Business Support Services*. *Journal Of Small Business And Enterprise Development*, 12(2), 244–258. <https://doi.org/10.1108/14626000510594638>
- Brigham, E. F., & Houston, J. F. (2021). *Fundamentals Of Financial Management*. Cengage Learning.
- Cahyani, R. (2024). Pengaruh *Total Asset Turnover* (Tato) Dan *Net Profit Margin* (Npm) Terhadap *Return On Assets* (Roa) Pada Pt Kimia Farma Tbk Periode 2013-2022 Article Info Abstract. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 99–108. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Dang, C., (Frank) Li, Z., & Yang, C. (2018). *Measuring Firm Size In Empirical Corporate Finance*. *Journal Of Banking & Finance*, 86, 159–176. <https://doi.org/10.1016/J.jbankfin.2017.09.006>

- Dang, C., Li, Z. F., & Yang, C. (2018). Measuring Firm Size In Empirical Corporate Finance. In *Journal Of Banking & Journal Of Banking & Finance Finance* (Vol. 86). [Https://Ir.Lib.Uwo.Ca/Iveypub](https://ir.lib.uwo.ca/iveypub)
- Dewi, I. K., & Budhiarjo, I. S. (2023). Pengaruh *Der, Tato, Dan Firm Size* Terhadap Roa Pada Pt Elnusa Tbk Periode 2011 - 2021. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 6(2), 59–66. [Https://Doi.Org/10.-33753/Madani.V6i2.261](https://doi.org/10.33753/Madani.V6i2.261)
- Dharmawati, T., Rini, A. P., & Parintak, U. R. (2024). Pendekatan Analisis Rasio Keuangan Pemerintah Dalam Menilai Kinerja Keuangan Daerah. *Journal Of International Multidisciplinary Research*. [Https://Journal.Banjareseapacific.-Com/Index.Php/Jimr](https://journal.banjareseapacific-com/index.php/jimr)
- Dimyati, F. F. (2023). *The Influence Of Solvatibility Ration, Company Size, Tato, Roa, Der On Return Price Of Properties Subsectors In 2019-2021*. *Owner*, 7(4), 3197–3206. [Https://Doi.Org/10.33395/Owner.V7i4.1692](https://doi.org/10.33395/Owner.V7i4.1692)
- Emilia, N., Ananda, A. S., & Yuniar, H. S. (2025). Pengaruh Car, Fdr, Npf, Bopo Terhadap Roa Bank Muamalat. *Riggs: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, 4(2), 787–798. [Https://Doi.Org/10.31004/Riggs.V4i2.570](https://doi.org/10.31004/Riggs.V4i2.570)
- Ginting, E. S. (2021). *Enrichment: Journal Of Management Ratio-Based Financial Performance Analysis Of Pt. Mustika Ratu, Tbk*. *Enrichment: Journal Of Management*, 11(2). [Www.Idx.Comperiod](http://www.idx.comperiod)
- Hamzah, Z. Z., Gursida, H., Indrayono, Y., Zeze, N. :, & Hamzah, Z. (2024). *The Influence Of Roa And Sales Growth On Firm Size*. *The Es Accounting And Finance*, 2(03), 246–254. [Https://Doi.Org/10.58812/Esaf.V2i03](https://doi.org/10.58812/Esaf.V2i03)
- Hatmawan, A. A. (2020). Metode Penelitian Kuntitatif Penelitian Di Bidang Manajemen Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen. Depublish.
- Irwan, F. (2024). Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Industri Kosmetik Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) . Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). *Theory Of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs And Ownership Structure*. *Journal Of Financial Economics*, 3(4), 305–360. [Https://Doi.Org/10.1016/0304-405x\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405x(76)90026-X)
- Karlina, A., & Hamdani, D. (2024). Pengaruh *Return On Asset, Net Profit Margin, Firm Size Dan Debt To Equity Ratio* Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Subsektor Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia

- (Bei) Periode Tahun 2015-2022. *Economic Reviews Journal*, 3(2), 1453–1469.
<https://doi.org/10.56709/Mrj.V3i2.482>
- Karlinda, B., & Ratnasari, I. (2021). Analisis Du Pont System Untuk Mengukur Kinerja Keuangan Perusahaan. 4, 626–635.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Inovasi>
- Karno, K. (2024). Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Pertumbuhan Laba Perusahaan Jasa Komunikasi Dengan Firm Size Sebagai Moderasi. *Owner*, 8(1), 861–872. <https://doi.org/10.33395/Owner.V8i1.1832>
- Liu, Z. (2020). *Unraveling The Complex Relationship Between Environmental And Financial Performance — A Multilevel Longitudinal Analysis*.
- Mahdawi, T., Sinaga, S., Collyn, D., Surianto, R., Sekolah, Z., Ekonomi, T. I., Karya, B., Tinggi, T., Saputra, J., & Ilham, R. N. (2021). *Analyzing The Banks' Performance Through Financial Statements: An Application Of The Modified Du Pont Method*. In *Proceedings Of The 11th Annual International Conference On Industrial Engineering And Operations Management Singapore*. www.idx.co.id,
- Mahmudah, U. (2016). Pengaruh Roa, Firm Size Dan Npm Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Semen Suwitho Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya.
- Mela Iszakia, H., Farida, I., & Amaliyah, F. (2025). Analisis Kinerja Keuangan Pada Pt. Astra International Tbk. In *Balance: Media Informasi Akuntansi Dan Keuangan* (Vol. 17, Issue 1).
- Million, M., Lagier, J.-C., Gautret, P., Colson, P., Fournier, P.-E., Amrane, S., Hocquart, M., Mailhe, M., Esteves-Vieira, V., Doudier, B., Aubry, C., Correard, F., Giraud-Gatineau, A., Roussel, Y., Berenger, C., Cassir, N., Seng, P., Zandotti, C., Dhiver, C., ... Raoult, D. (2020). *Early Treatment Of Covid-19 Patients With Hydroxychloroquine And Azithromycin: A Retrospective Analysis Of 1061 Cases In Marseille, France*. *Travel Medicine And Infectious Disease*, 35, 101738.
<https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101738>
- Modiglian, F., & Miller, M. H. (1956). *The Cost Of Capital, Corporation Finance And The Theory Of Investment*. *American Economic Review*, 46(3), 261–297.
- Mulyana, Y., Badariah, E., Hikmat, I., Haquei, F., & Universitas Primagraha,). (2023). Pengaruh Net Profit Margin (Npm), Total Asset Turnover (Tato)

Dan Current Ratio (Cr) Terhadap Return On Assets (Roa) Perusahaan Sub Sektor Telekomunikasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020 (Vol. 3).

- Oktaviani, D., Satriansyah, A., & Widianingrum, E. (2024). The Effect Of Profitability, Company Size And Leverage On Company Value. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 12(2), 207–218. <https://doi.org/10.37641/jiakes.-V12i2.2504>
- Pamungkas, Y. A., & Haryanto, A. M. (2020). Analisis Pengaruh Current Ratio (Cr), Debt to Equity Ratio (Der), Net Profit Margin (Npm), Return on Asset (Roa) Dan Total Asset Turnover (Tato) Terhadap Return Saham. *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 23–32.
- Prasetyo, O. F., & Isnuwardiati, K. (2022). Perbandingan Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur Dengan Metode Du-Pont Saat Pra Dan Saat Pandemi Covid-19. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 19(2), 220–230.
- Purwansa, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Darwin, Sayekti, S. P., Respati, R. L. K., Amruddin, Hardiyant, T., Tondok, S. B., & Prisusanti, R. D. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi. *Media Sains Indonesia*. <https://www.researchgate.net/publication/363094958>
- Putra, C. I. W. P., Manurung, A. H., & Machdar, N. M. (2024). Effect Of Capital Adequacy Ratio, Credit Policy, Liquidity Risk And Non-Performing Loan On Financial Distress. *Gijea*, 2(4). <https://doi.org/10.38035/Gijea.V2i4>
- Ratmono, D., Frendy, & Zuhrohtun, Z. (2023). *Digitalization In Management Accounting Systems For Urban Sme In A Developing Country: A Mediation Model Analysis*. *Cogent Economics And Finance*, 11(2). <https://doi.org/10.1080/23322039.2023.2269773>
- Sondakh, D. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Cetakan Pertama)*. Unsrat Press.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (2nd Ed.)*. Alfabeta, Cv. .
- Supriyanto, J. (2021). *Evaluasi Kinerja Keuangan Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Sistem Du Pont (Studi Pada Pt Tracon Industri Periode Tahun 2017-2019): Vol. Ii (Issue 2)*.

- Suselo, I., & Kosadi, F. (2023). *Effect Of Business Risk, Company Size, Sales Growth, And Total Aset Turnover Against Debt To Equity Ratio*. *Journal Of Accounting Inaba*, 2(01), 49–60. <https://doi.org/10.56956/Jai.V2i01.199>
- Tambunan, C. R. (2023, June 26). *Kontribusi Umkm Dalam Perekonomian Indonesia*. Kementerian Keuangan RI.
- Titman, S., Wessels, R., Franks, J., Mayers, D., Masulis, R., & Torous, W. (1988). *The Journal Of Finance * Vol. Xliii, No. 1 * The Determinants Of Capital Structure Choice*.
- Yulianti, A., Jihadi, M., & Nurjannah, D. (2024). *The Influence Of Company Size, Business Risk, And Sales Growth On Capital Structure Mediated By Profitability*. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 4(2), 106–118. <https://doi.org/10.22219/Jamanika.V4i2.33636>
- Zulaihan, A., & Fauziyah, S. R. (2023). *Financial Ratio Analysis And Du Pont System To Evaluate The Financial Performance Of Ptba And Itmg*. *Buletin Poltanesa*, 24(1). <https://doi.org/10.51967/Tanesa.V24i1.2565>