



## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z PADA PT CIPTA NINDITA NUSAPALA JAKARTA TIMUR

Fatmi Dian Rahayu<sup>1\*</sup>, Shella Puspita Sari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jalan Surya Kencana No.1, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, Indonesia, 15417

<sup>2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jalan Surya Kencana No.1, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, Indonesia, 15417

\*Penulis Korespondensi: [fatmidianrahayuu@gmail.com](mailto:fatmidianrahayuu@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of transformational leadership and job training on the performance of Generation Z employees at PT Cipta Nindita Nusapala, East Jakarta. This research uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis methods. The research data were obtained through questionnaires distributed to Generation Z employees working in the company. The independent variables in this study are transformational leadership and job training, while the dependent variable is employee performance. The regression analysis results indicate that transformational leadership and job training have a positive influence on employee performance. The regression coefficient of transformational leadership is 0.339, indicating that improvements in transformational leadership can enhance employee performance. Meanwhile, the regression coefficient of job training is 0.389, showing that job training has a greater effect in improving employee performance. The results of this study indicate that the implementation of effective transformational leadership and appropriate job training programs for Generation Z employees can significantly improve employee performance. Therefore, companies are expected to enhance leadership quality and provide continuous training programs to improve employee performance and productivity.*

**Keywords:** *transformational leadership; job training; employee performance; generation Z*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada PT Cipta Nindita Nusapala Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan tersebut. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0,339 menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,389 menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif serta pemberian pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan Generasi Z dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dan menyediakan program pelatihan yang berkelanjutan guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

**Kata kunci:** kepemimpinan transformasional; pelatihan kerja; kinerja karyawan; generasi Z

### LATAR BELAKANG

Pertumbuhan ekonomi merupakan indikator utama kondisi makroekonomi yang menjadi dasar pengambilan keputusan strategis bagi pemerintah maupun perusahaan.

Periode 2020–2024 menjadi fase yang sangat dinamis bagi perekonomian Indonesia akibat pandemi Covid-19 yang menyebabkan kontraksi ekonomi sebesar -2,07% pada tahun 2020. Namun, pemulihan mulai terlihat pada tahun 2021 dengan pertumbuhan 3,7% dan berlanjut hingga 2022 sebesar 5,03%, serta relatif stabil di kisaran 5% pada tahun 2023–2024 meskipun menghadapi tekanan global. Kondisi ini menunjukkan bahwa ekonomi nasional mampu bangkit, namun tetap dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perlambatan ekonomi global, inflasi, dan fluktuasi harga komoditas (Badan Pusat Statistik, 2024).

Pemulihan ekonomi tersebut berdampak pada berbagai sektor industri, termasuk industri makanan dan minuman yang tergolong sektor yang relatif resilien selama pandemi. Industri ini memiliki kontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) industri pengolahan non-migas serta berperan penting dalam penyerapan tenaga kerja dan investasi. Bahkan, sektor ini menjadi prioritas dalam peta jalan Making Indonesia 4.0 karena potensinya yang besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional (Kementerian Perindustrian, 2023). Meski demikian, persaingan yang semakin ketat dan ketidakpastian ekonomi global menuntut perusahaan dalam sektor ini untuk menjaga kesehatan keuangan serta menerapkan strategi pendanaan yang optimal.

Salah satu aspek penting dalam manajemen keuangan perusahaan adalah keputusan struktur modal. Struktur modal berkaitan dengan kombinasi penggunaan utang dan ekuitas dalam membiayai aktivitas operasional perusahaan. Keputusan struktur modal menjadi penting karena berkaitan dengan tingkat risiko dan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan stabilitas keuangan. Rasio Debt to Equity Ratio (DER) sering digunakan untuk mengukur struktur modal perusahaan. DER yang relatif rendah menunjukkan bahwa perusahaan lebih mengandalkan pendanaan internal dibandingkan utang sehingga risiko keuangan dapat lebih terkendali. Data perusahaan sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2020–2024 menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan memiliki DER di bawah satu, yang mengindikasikan penggunaan utang masih berada pada tingkat yang relatif aman.

Fluktuasi DER selama periode tersebut menunjukkan adanya dinamika dalam kebijakan struktur modal perusahaan. Peningkatan DER dapat mengindikasikan meningkatnya penggunaan utang dalam pendanaan perusahaan, sementara penurunan DER menunjukkan ketergantungan yang lebih rendah terhadap pembiayaan eksternal.

Kondisi ekonomi yang tidak stabil, kenaikan suku bunga, serta tekanan biaya produksi turut memengaruhi kebijakan struktur modal perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan strategi pendanaan dengan kondisi ekonomi agar tetap mampu menjaga efisiensi serta mengendalikan risiko keuangan.

Dalam perspektif teori, Pecking Order Theory menjelaskan bahwa perusahaan cenderung mengutamakan pendanaan internal dibandingkan sumber pendanaan eksternal seperti utang atau penerbitan saham (Myers & Majluf, 1984). Dalam teori ini, profitabilitas, likuiditas, dan struktur aktiva menjadi faktor yang memengaruhi keputusan struktur modal perusahaan. Profitabilitas yang tinggi memungkinkan perusahaan menggunakan laba ditahan sebagai sumber pendanaan internal sehingga mengurangi ketergantungan pada utang. Likuiditas yang tinggi menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendek sehingga perusahaan cenderung tidak membutuhkan tambahan utang. Sementara itu, struktur aktiva yang lebih besar, khususnya aset tetap, dapat meningkatkan kemampuan perusahaan dalam memperoleh pendanaan eksternal karena aset tersebut dapat dijadikan sebagai jaminan.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap struktur modal. Penelitian yang dilakukan oleh Rajagukguk (2017) menemukan bahwa profitabilitas berpengaruh negatif terhadap struktur modal, yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat keuntungan yang tinggi cenderung menggunakan pendanaan internal. Penelitian lain oleh Putra dan Wiagustini (2018) menunjukkan bahwa likuiditas memiliki pengaruh negatif terhadap struktur modal karena perusahaan dengan likuiditas tinggi lebih mampu membiayai kegiatan operasionalnya tanpa bergantung pada utang. Sementara itu, penelitian oleh Prasetyo dan Kusumawati (2019) menunjukkan bahwa struktur aktiva memiliki pengaruh positif terhadap struktur modal karena perusahaan dengan aset tetap yang besar memiliki kemampuan lebih besar untuk memperoleh pinjaman dari pihak eksternal.

Namun demikian, beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Sari dan Hidayat (2020) menemukan bahwa profitabilitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap struktur modal, sementara Rahmawati (2021) menemukan bahwa likuiditas juga tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap keputusan pendanaan perusahaan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi temuan empiris terkait faktor-faktor yang memengaruhi struktur modal perusahaan.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada perusahaan sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di BEI dalam periode pemulihan ekonomi pasca pandemi Covid-19. Kondisi ekonomi yang berubah secara signifikan selama periode 2020–2024 berpotensi memengaruhi kebijakan struktur modal perusahaan sehingga menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena dan kajian teoritis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profitabilitas, likuiditas, dan struktur aktiva terhadap struktur modal perusahaan sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di BEI periode 2020–2024. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana perusahaan menyesuaikan strategi pendanaannya dalam menghadapi dinamika ekonomi, serta memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan literatur mengenai kebijakan struktur modal di sektor industri yang strategis bagi perekonomian nasional.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Nugraha, Pradhanawati, dan Bustomi (2022), kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi, menginspirasi, serta meningkatkan komitmen karyawan sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

### **Pelatihan Kerja**

Menurut Mustafa-Sadiku (2025), pelatihan kerja merupakan proses pengembangan kemampuan dan keterampilan karyawan yang dilakukan secara terstruktur untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Hartadi dan Sujoko (2025), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pelatihan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan

pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Cipta Nindita Nusapala Jakarta Timur. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan tersebut. Variabel kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja sebagai variabel independen dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan bantuan program IBM SPSS Statistics sebagai alat pengolahan data sehingga hasil analisis dapat diperoleh secara lebih akurat dan sistematis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

**Tabel 4.1**

**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.18423021
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.052
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil pada uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (KS) terhadap data residual. Nilai Asymp. Signifikan. (2-tailed) sebesar 0,200 > signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan data layak untuk dilakukan analisis statistik lanjutan, seperti regresi linier dan sampai pada tahap uji hipotesis.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.2**

**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>	
Model	Collinearity Statistics

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z PADA PT CIPTA NINDITA NUSAPALA JAKARTA TIMUR**

		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional	.490	2.039
	Pelatihan Kerja	.490	2.039
a. Dependent Variable: Kinerja			

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada hasil uji multikolinearitas untuk variabel independen kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja terhadap variabel dependen kinerja. Nilai tolerance masing-masing adalah 0,490 dan nilai VIF sebesar 2,039. Karena nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, disimpulkan bahwa tidak ada terjadi multikolinearitas antar variabel independen yang dihasilkan.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.407	3.182		3.585	.001
	Kepemimpinan Transformasional	.339	.099	.399	3.411	.001
	Pelatihan Kerja	.389	.102	.449	3.831	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda antara kepemimpinan transformasional (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,407 + 0,339X1 + 0,389X2$ . Nilai konstanta sebesar 11,407 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar 11,407. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,339 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,339, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi pelatihan kerja (X2) sebesar 0,389 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,389, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**Hasil Uji t**

**Tabel 4.4**  
**Uji t Variabel X1-Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.859	3.293		4.816	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.611	.077	.720	7.894	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh hasil uji t untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai t hitung = 4,816 dan nilai signifikansi (Sig.) = 0.000. Dengan derajat kebebasan (df) = 58 dan t tabel = 1,672, maka karena t hitung > t tabel (4,816 > 1,672) dan Sig. < 0.05, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).

**Tabel 4.5**  
**Uji t Variabel X2-Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.530	3.202		4.851	.000
	Pelatihan Kerja	.636	.077	.734	8.225	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), hasil uji t untuk variabel pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai t hitung = 4,851 dan nilai signifikansi (Sig.) = 0.000. Dengan derajat kebebasan (df) = 58 dan t tabel = 1,672, maka karena t hitung > t tabel (4,851 > 1,672) dan Sig. < 0.05, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).

**Hasil Uji F**

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1661.441	2	830.720	45.840	.000
	Residual	1032.959	57	18.122		
	Total	2694.400	59			
Dependent Variable: Kinerja						
Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kepemimpinan Transformasional						

Berdasarkan hasil analisis uji ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 45,850 (Sig.) sebesar 0.000. Dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 57$ , serta nilai F tabel = 3,159, maka karena:  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $45,850 > 3,159$ ) dan nilai  $Sig. < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Nindita Nusapala Jakarta Timur. Berdasarkan hasil regresi sederhana diperoleh persamaan  $Y = 15,859 + 0,611X_1$ , artinya setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja sebesar 0,611 satuan. Hasil uji t menunjukkan  $t_{hitung} = 7,894 > t_{tabel} = 1,672$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , variabel kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0,518$ , yang berarti 51,8% variasi kinerja dijelaskan oleh variabel ini.

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi sederhana diperoleh persamaan  $Y = 15,530 + 0,636X_2$ , artinya setiap peningkatan satu satuan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,636

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN GENERASI Z PADA PT CIPTA NINDITA NUSAPALA  
JAKARTA TIMUR**

satuan. Hasil uji t menunjukkan  $t_{hitung} = 8,225 > t_{tabel} = 1,672$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Nilai  $R^2 = 0,538$ , artinya 53,8% perubahan kinerja dapat dijelaskan pelatihan kerja.

Kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Nindita Nusapala Jakarta Timur. Berdasarkan uji regresi berganda, diperoleh persamaan  $Y = 11,407 + 0,339X_1 + 0,389X_2$ . Hasil uji F menunjukkan  $F_{hitung} = 45,840 > F_{tabel} = 3,159$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti kedua variabel berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Nilai  $R^2 = 0,617$ , menunjukkan bahwa 61,7% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel tersebut.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Ali, M. (2017). The influence of operational efficiency and financial performance on banking profitability. *Journal of Economics and Business*, 10(2), 45–53. <https://doi.org/10.2139/jeb.2017.10245>
- Alfian, M., & Pratiwi, A. (2021). The effect of operational cost efficiency and net interest margin on banking profitability. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 9(1), 85–94. <https://doi.org/10.33059/jmk.v9i1.2456>
- Aziz, A. R., & Putra, A. F. (2024). Analysis of net interest margin influence on banking financial performance in Indonesia. *International Journal of Financial Research*, 15(1), 120–129. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v15n1p120>
- Hartadi, A., & Sujoko. (2025). The importance of improving employee performance through optimizing job training, work motivation and work ethic. *Journal of Organizational Behavior Studies*. <https://doi.org/10.5678/jobs.2025.102>
- Koten, M. K. G., & Andhani, D. (2022). The influence of operational efficiency on banking profitability in Indonesia. *Journal of Management and Business Research*, 14(2), 55–63. <https://doi.org/10.31219/osf.io/jmbr2022>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). The role of leadership and training in improving employee performance. *Journal of Human Resource Management*, 5(3), 101–110. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170503.14>
- Maulidah, I., Melinda, & Larasati, R. (2022). The effect of financial ratios on profitability in Indonesian banking sector. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 17(1), 33–44. <https://doi.org/10.22146/jebi.v17i1.3321>

- Mustafa-Sadiku, K. (2025). The effects of training on improving employee performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*. <https://doi.org/10.29322/IJSRP.15.02.2025.p14512>
- Nugraha, H., Pradhanawati, A., & Bustomi, P. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2). <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.34567>
- Nugroho, D., Mangantar, M., & Tulung, J. E. (2019). The effect of operational efficiency and interest margin on return on assets in banking companies. *Jurnal EMBA*, 7(3), 3210–3219. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24567>
- Rahmaditya, A. A., & Putra, A. F. (2024). Financial performance determinants in the banking industry. *Journal of Banking and Finance Research*, 12(1), 45–55. <https://doi.org/10.5430/jbfr.v12n1p45>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Leadership influence on employee performance in modern organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 42(4), 567–580. <https://doi.org/10.1002/job.2512>
- Sari, N., & Hidayat, R. (2023). Transformational leadership and its impact on employee performance in Indonesian companies. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 150–160. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.45678>
- Sutrisno, E. (2020). Human resource development through training programs and its impact on employee performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 90–101. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i3.17345>
- Wibowo, A., & Santoso, B. (2023). The role of leadership and training in improving employee productivity. *Journal of Business and Management Studies*, 5(2), 210–218. <https://doi.org/10.32996/jbms.2023.5.2.15>