

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INSPIRATIF, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT FAJAR ABADI JAYA PRATAMA

Zusrizal¹, Nikma Yucha²
zusrizal25@gmail.com¹, nikma@dosen.umaha.ac.id²
Universitas Maarif Hasyim Latief

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan membuktikan dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Inspiratif, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT FAJAR ABADI JAYA PRATAMA. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif dengan teknik pengisian kuisioner dilakukan dengan satu metode yaitu berupa kuisioner online melalui Google Form. Hal ini dilakukan untuk memudahkan responden dalam pengisian kuisioner, dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Pengolahan data menggunakan SmartPLS 4 dengan serangkaian Uji, meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Outer Model (Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability), Uji Inner Model (R-Square, F-Square), Uji Regresi Berganda, serta Uji Hipotesis. Hasil Penelitian ini menunjukkan: 1) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2) Motivasi Inspiratif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 3) Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Inspiratif, Employee Engagement, Kinerja Karyawan, PT Fajar Abadi Jaya Pratama.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang dapat menginspirasi individu untuk menciptakan perubahan yang positif. Pemimpin transformasional umumnya memiliki kreatifitas dan antusiasme yang tinggi. Mereka tidak hanya memperhatikan dan terlibat secara aktif dalam proses kepemimpinan, tetapi juga berusaha untuk memastikan kesuksesan setiap anggota dalam kelompok tersebut.(Muhammad Faizal Rizky et al., 2024). Pemimpin transformasional cenderung peduli terhadap perkembangan individu, memperlihatkan perhatian pada kebutuhan pribadi, serta memberikan tantangan yang mendorong inovasi dan kreatifitas. Dengan pendekatan ini, mereka menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, rasa saling percaya, dan komitmen tinggi. (Adinata & Yuniyanto, 2024)

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usahanya agar dapat mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut, diperlukan usaha untuk mengelola secara profesional supaya terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan tujuan perusahaan.(Affandi & Guspul, 2023) Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dari keberhasilan sop nya. Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa perkembangan perusahaan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan memberikan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumberdaya yang penting bagi perusahaan, karena mereka memiliki kreatifitas dan bakat yang dapat membuat suatu perusahaan lebih maju.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi perusahaan, untuk itu diperlukan usaha untuk mengelola secara profesional supaya terwujud

keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan tujuan perusahaan.(Affandi & Guspul, 2023) Agar pencapaian tujuan perusahaan dapat terwujud maka diperlukan upaya, agar perusahaan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan mengembangkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal Ini menjadi salah satu contoh nyata dari kepemimpinan yang efektif di PT FAJAR ABADI JAYA PRATAMA di sini seorang pimpinan mampu memberikan visi yang jelas, yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, pemimpin ini tidak hanya berfokus pada hasil, tapi juga pada pengembangan potensi anggota timnya, dan terbukti pada saat dilapangan ada seseorang yang belum pandai untuk pengelasan besi maka tim lain atau senior yang ada dilapangan akan memberikan arahan untuk memberikan training agar karyawan tersebut mampu melakukan pekerjaannya sendiri.

Motivasi menjadi hal yang penting karena dengan motivasi setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Seseorang yang mempunyai motivasi rendah akan cenderung menunjukkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaan atau kegiatan yang dilakukannya, sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki seseorang sebagai karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.(Muhammad Faizal Rizky et al., 2024) Komitmen yang baik antara karyawan terhadap perusahaan, maupun antara perusahaan terhadap karyawan sangat dibutuhkan karena dengan melalui komitmen akan mendorong hasil kerja yang diinginkan (Nugroho, 2018) Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan tertentu (Affandi & Guspul, 2023). Motivasi kerja yang baik terhadap karyawan sangat berpengaruh agar mereka kembali semangat dan tidak putus asa menghadapi keadaan perusahaan yang sedang mengalami penurunan, Mereka tidak hanya memperhatikan dan terlibat secara aktif dalam proses kepemimpinan, tetapi juga berusaha untuk memastikan kesuksesan setiap anggota dalam kelompok tersebut.(Muhammad Faizal Rizky et al., 2024)

Menurut Seneca waktu adalah aset yang tidak bisa tergantikan. Setiap detik yang berlalu adalah kesempatan yang tak ternilai, dan pemanfaatannya dengan bijaksana adalah kunci kesuksesan. Di PT FAJAR ABADI JAYA PRATAMA, kedisiplinan waktu bukan hanya soal mengikuti aturan, tetapi juga mencerminkan komitmen kita terhadap kualitas pekerjaan dan rasa tanggung jawab. Pemimpin senantiasa mengingatkan bahwa setiap menit yang dihabiskan dengan penuh kesungguhan akan membentuk langkah-langkah besar di masa depan. Oleh karena itu, setiap karyawan yang terlambat satu jam akan menggantinya di akhir jam kerja. Jika seseorang masuk pada pukul 08.00 WIB, mereka akan pulang pada pukul 16.00 WIB. Namun, jika terlambat, waktu yang hilang akan digantikan dengan bekerja lebih lama, yaitu pukul 17.00 WIB. Ini adalah bentuk penghargaan terhadap waktu dan upaya untuk memastikan setiap detik berharga di setiap hari kerja.

Gaya Kepemimpinan erat kaitannya dengan Employee Engagement, seorang karyawan akan bekerja secara optimal bila ia mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan (keterikatan) yang tinggi. Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterikatan (engagement) adalah kemauan dari kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, yakni pada kondisi karyawan mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap pikiran dan energinya bahkan rela untuk lembur. Hal ini jelas sangat

berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dihasilkan. Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional. (Rodríguez, Velastequí, 2019). Tinggi rendahnya engagement tersebut akan terlihat dalam keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen yang tertanam serta advokasi. Diperlukan Gaya kepemimpinan yang tepat untuk memimpin suatu organisasi untuk mengarahkan dan menumbuhkan rasa engage sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya, dengan memiliki engage yang tinggi karyawan akan merasa terlibat dan bangga bekerja di perusahaan tersebut. Mereka akan memahami mengapa keberhasilan mereka penting untuk organisasi dan mereka akan merekomendasikan organisasi tersebut sebagai tempat yang baik untuk bekerja. (Nugroho, 2018).

Ini terjadi pada karyawan PT FAJAR ABADI JAYA PRATAMA, ada 8 orang karyawan yang belum menjadi pegawai tetap pada perusahaan ini, namun pada saat mereka dibutuhkan, mereka akan segera memasuki area pekerjaan karena adanya lonjakan produksi atau hal-hal yang perlu dibenahi dan membutuhkan lebih banyak sumber daya manusia. Ini menandakan bahwa kelayakan mereka pada perusahaan patut diapresiasi. Sebagai perusahaan, kami sangat menghargai komitmen dan semangat mereka yang menunjukkan tingkat engagement yang tinggi. Mereka tidak hanya sekadar menjalankan tugas, tetapi juga memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan tim dan perusahaan secara keseluruhan. Hubungan ini mencerminkan keterlibatan karyawan yang lebih dari sekadar pekerjaan rutin, melainkan dedikasi untuk mencapai tujuan bersama, mendukung satu sama lain, dan berkontribusi dalam kesuksesan perusahaan. Keterlibatan seperti inilah yang menciptakan budaya kerja yang solid, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Kinerja organisasi yang optimal tidak terlepas dari kinerja karyawan, sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang didapatkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Output atau hasil kerja atas kualitas kerja pegawai tersebut, akan menjadikan organisasi memiliki daya unggul tersendiri. (Rahma, 2022)

Hasil survei internal pada tahun 2024 menunjukkan bahwa sebanyak 54% pegawai merasa kurang mendapat arahan yang jelas dari pimpinan. Selain itu, 47% pegawai menyatakan motivasi kerjanya sedikit menurun karena kurangnya penghargaan dan kesempatan pengembangan diri. Tidak hanya itu, 60% pegawai merasa tidak terikat secara emosional dengan pekerjaan maupun lingkungan kerja. Akibatnya, performa kerja menurun dan hanya mencapai 85% dari target tahunan, menurun 15% dibandingkan tahun sebelumnya, semua ini juga terjadi akibat menurunnya jumlah produksi pada perusahaan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada penulis maupun pembaca bagaimana cara untuk menerapkan sifat ataupun gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi inspiratif dan engagement employees yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pembahasan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi inspiratif dan employee engagement terhadap kinerja karyawan di PT FAJAR ABADI JAYA PRATAMA. PT

FAJAR ABADI JAYA PRATAMA adalah kontraktor yang bergerak di bidang pengelasan dan perbaikan bangunan seperti atap bangunan, pengecatan bangunan.

Metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian berupa angka-angka dimana analisis data menggunakan statistik (Sugiyono, 2016). Pengisian kuisioner dilakukan dengan satu metode yaitu berupa kuisioner online melalui google form. Hal ini dilakukan untuk memudahkan responden dalam pengisian kuisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan yang bergerak di bidang civil department biasanya berfokus pada perencanaan, desain, konstruksi, dan pemeliharaan infrastruktur yang berkaitan dengan pembangunan fisik, seperti jalan raya, jembatan, gedung, dan sistem drainase. Mereka memainkan peran penting dalam mewujudkan proyek-proyek konstruksi yang mendukung perkembangan ekonomi dan sosial, dengan mengutamakan keselamatan, efisiensi, dan keberlanjutan. Perusahaan ini bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah, kontraktor, dan konsultan, untuk memastikan bahwa setiap proyek selesai sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun waktu.

Selain itu, perusahaan di bidang civil department juga terlibat dalam manajemen proyek yang meliputi perencanaan anggaran, pengawasan pelaksanaan, serta pemantauan kualitas konstruksi. Dalam menghadapi tantangan lingkungan dan perubahan iklim, perusahaan-perusahaan ini juga semakin mengadopsi prinsip-prinsip ramah lingkungan, seperti penggunaan material yang lebih efisien dan pengelolaan sumber daya yang berkelanjutan. Dengan kemampuan teknis yang tinggi dan pengalaman yang luas, mereka menjadi ujung tombak dalam menciptakan infrastruktur yang dapat mendukung kehidupan masyarakat yang lebih baik. Adapun perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Perusahaan ini didirikan pada tahun 2012 dan beroperasi di Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo. Berikut ini merupakan struktur organisasi PT FAJAR ABADI JAYA PRATAMA

Setelah melakukan uji hipotesis, berikut ini kesimpulan yang dapat dirangkum:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
H1	Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
H2	Motivasi Inspiratif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
H3	Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
H4	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Inspiratif, Employee Engagement berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Diterima

1. Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari pengujian statistik menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada level signifikan 5% (t hitung 2,370 > t tabel 2,056 dengan nilai signifikan 0,020 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak dan Ha 1 diterima

Mengacu pada hasil hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Inspiratif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi Dari pengujian statistik menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada level signifikan 5% (t hitung 2,850 > t tabel 2,056 dengan nilai signifikan 0,005 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H02 ditolak dan Ha 2 diterima.”Motivasi Inspiratif memainkan peranan penting dalam membangun semangat kerja para karyawan, karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi akan

menunjukkan Keberadaan, Keterkaitan, Pertumbuhan. Dalam lingkungan perusahaan, hal tersebut sangat penting untuk menuntut keterlibatan penuh dari setiap karyawan. Ketika karyawan merasa terlibat, mereka lebih siap menghadapi berbagai tantangan serta terdorong untuk memberikan performa yang terbaik.

Merujuk pada hasil hipotesis ketiga, dapat disimpulkan “bahwa variabel” Employee Engagement memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi Dari pengujian statistik menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada level signifikan 5% (t hitung 2,210 > t tabel 2,056 dengan nilai signifikan 0,030 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_a 3 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dan pembahasan yang sudah dijelaskan mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Inspiratif, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT FAJAR ABADI JAYA PRATAMA, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang merujuk pada nilai t hitung 2,370 dan t tabel 2,056 berarti hasil uji t hitung > t tabel nilai signifikan 0,020 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,020 < 0,05$). H_01 ditolak dan H_a 1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional yang di terapkan pimpinan PT FAJAR ABADI JAYA PRATAMA seperti membangun visi strategis, mengelola penyampaian visi, memotivasi karyawan, dan Kreatif dan Inovatif yang sangat berperan peran penting dalam memengaruhi Kinerja Karyawan. Semakin baik Gaya Kepemimpinan Transformasional yang di terapkan, maka semakin besar semangat karyawan dalam bekerja di PT FAJAR ABADI JAYA PRATAMA.
2. Motivasi Inspiratif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang merujuk pada nilai t hitung 2,850 dan t tabel 2,056 berarti hasil uji t hitung > t tabel nilai signifikan 0,005 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) H_02 ditolak dan H_a2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Karyawan memiliki peran penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan PT FAJAR ABADI JAYA PRATAMA. Semakin positif citra yang di miliki oleh pemimpin perusahaan maka karyawan akan makin semangat dalam bekerja.
3. Employee Engagement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang merujuk pada nilai t hitung 2,210 dan t table 2,056 berarti t hitung < t tabel berarti nilai signifikan 0,030 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,030 > 0,05$) H_03 ditolak H_a3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Employee Engagement adalah salah satu faktor yang memengaruhi kinerja Karyawan di PT FAJAR ABADI JAYA PRATAMA.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, R. S., & Yuniarto, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 7(2), 1499–1510. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1559>
- Affandi, A., & Guspul, A. (2023). Peran Kepemimpinan Trasformasiona dan Motivasi Intrinsik dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Dimendiasi oleh Keterlibatan Kerja (Studi Kasus Pada CV. Mekar Abadi). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(1), 185–215.
- Akbar Firmansyah. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Employee Engagement. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 633–639. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.2032>
- Apriwanti, E. C. (2019). Employee engagement in organizational : tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 15–22.
- Avilla, G. (2018). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, Dan Reaksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 129–140. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.1670>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Dedi Fernadi, A., Wahyu, D., Hidayati, N., Magister Ilmu Administrasi Bisnis, M., Unlam Banjarmasin, F., Magister Ilmu Administrasi Bisnis, D., & Unlam Banjarmasin Jl Brigjen Hasan Basry Banjarmasin, F. H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, Edisi Juli-Desember, 5(2), 2541–178.
- Fina Mardiana Nasution, Rudiansyah Siregar, & M. Joharis Lubis. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasi. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, XI(2).
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Muhammad Faizal Rizky, Sugeng Suroso, & Ery Teguh Prasetyo. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MENAWAN : Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(2), 278–292. <https://doi.org/10.61132/menawan.v2i2.398>
- Norris, A. E. (2011). Path analysis. *Munro's Statistical Methods for Health Care Research: Sixth Edition*, 3(1), 399–418. <https://doi.org/10.1044/jshr.2404.474>
- Nugroho, P. (2018). Bab I "با حض خ ي". *Galang Tanjung*, 2504, 1–9.
- Pokhrel, S. (2024). No Title ΕΛΕΝΗ. Αγγλη, 15(1), 37–48.
- Rahma, Z. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Ramdani, C., Husni, J., Anak, P., & Dini, U. (2024). Manajemen Kelembagaan Di RA Hidayatul Islamiyah Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang. 2(1), 50–56.
- Ridwan, & Tungka, N. F. (2024). Metode Penelitian.
- Sani, E. P., Komala, Y., Damayanti, F., Saputra, D. H., Ekonomi, F., Matana, U., Sani, E. P., Komala, Y., Damayanti, F., Saputra, D. H., Ekonomi, F., & Matana, U. (2021). *Estika Paramita Sani dkk*, 2021. 1(4).
- Walker, M. F., Zhang, J., Steiner, W., Ku, P., Zhu, J., Poddar, A., Nelson, I. B., Arveseth, C. D., Nagel, F., & Clough, R. (2024). 1, 2, 3 ,13 ,. 7, 1–81.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>