

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan

Rahman¹, Hablil Ikhwana², Porkas Sojuangon Lubis³

Fakultas Ekonomi UNIVA Medan

Email : rahmanhasibuanrahmanhasibuan@gmail.com¹,

hablilikhwanabeniman@gmail.com², porkas.mm@gmail.com³

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 25, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 6,586 + 0,308X_1 + 0,530X_2 + e$. Secara parsial, variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan, terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,530 > 2,018$). Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan, terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,433 > 2,018$). Secara simultan, variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48,411 > 3,22$). Variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan sebesar 69,7% sedangkan sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa Hendaknya pimpinan memperlakukan setiap individu karyawan sebagai individu yang berbeda, serta mampu memberikan contoh dan saran yang baik kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja di PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan dapat ditingkatkan pada aspek penghargaan yaitu dengan memberikan penghargaan finansial maupun penghargaan berupa pujian kepada karyawan. Hendaknya Karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan selalu berusaha kerja tepat waktu dengan kualitas kerja yang cukup tinggi, berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mempergunakan sumber daya yang ada secara maksimal dan seluruh karyawan dan atasan mempunyai komitmen kerja pada perusahaan sudah baik tetapi yang perlu ditingkatkan lagi karyawan harus meningkatkan kinerja dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Di era globalisasi, setiap organisasi dan perusahaan baik swasta maupun pemerintah tentunya mempunyai tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang ingin dicapai melalui kegiatan yang dilakukannya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia mengacu pada individu-individu dalam suatu organisasi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, artinya investasi terpenting suatu organisasi adalah pada bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu, agar suatu organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal, diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan terhadap sumber daya manusia yang bekerja di organisasi tersebut.

Setiap organisasi harus mempunyai daya saing agar dapat bertahan dalam persaingan global. Strategi yang selalu kompetitif adalah memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia. Namun permasalahan sumber daya manusia menjadi tantangan bagi manajemen karena keberhasilan pengelolaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia suatu perusahaan beroperasi secara efektif, maka perusahaan tersebut akan tetap beroperasi secara efektif, atau dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kinerja para karyawannya.

Dalam suatu organisasi atau bisnis, kemampuan kepemimpinan merupakan faktor yang penting. Pemimpin harus mampu mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuannya, bagaimana mempengaruhi orang dengan instruksi atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau bereaksi dan membawa perubahan positif, kekuatan pendorong penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. tujuannya, kemampuan menciptakan kepercayaan dan dukungan di antara bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi memiliki dampak langsung terhadap kinerja individu maupun keseluruhan tim karyawan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang memadai mampu mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama, sementara motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, inisiatif, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

Ketika karyawan merasa dipimpin dengan baik dan termotivasi tinggi dalam bekerja, mereka cenderung lebih antusias, fokus, dan berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, kepemimpinan yang lemah atau tidak efektif serta kurangnya motivasi dalam bekerja dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan, ketidakpuasan kerja bahkan kecenderungan untuk berhenti. Kegagalan tersebut tidak hanya berasal dari karyawan saja, namun bisa juga disebabkan oleh buruknya pemimpin dalam mengatur dan mengambil keputusan ketika timbul masalah dalam pekerjaan.

PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat. Pada saat ini PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa banyak tersebar hampir keseluruh daerah di Indonesia. Dalam menjalankan roda manajemen, PT.

Aplikasi Karya Anak Bangsa memerlukan sumber daya manusia yang terintegrasi secara professional baik dari pimpinan dan karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal, terdapat beberapa permasalahan terkait kepemimpinan, antara lain kepemimpinan yang kurang efektif dalam mengawasi pekerjaan karyawan. Menurunnya motivasi kerja karyawan disebabkan karena insentif yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kurangnya sarana dan prasarana pendukung seperti fasilitas kerja yang disediakan tidak memberikan hasil yang optimal dalam bekerja. Karyawan merasa kurang diakui atau dihargai atas kontribusinya.

Tinjauan

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.(Marceline et al. 2021). Menurut Sutrisno, kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi.(Karyawan 2021). Kepemimpinan yang lemah tentu bias menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan.(Rivaldo and Ratnasari 2020)

Menurut Dubrin, kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai.(Inaray, Nelwan, and Lengkong 2016)

Menurut Syaleh, kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin.(Rivaldo and Ratnasari 2020). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu sikap yang ada dalam diri seorang pemimpin yang dipercayakan untuk memimpin atau memimpin suatu perusahaan atau organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Robbins & Coulter, mengemukakan bahwa tiga gaya kepemimpinan untuk menemukan gaya kepemimpinan yang paling efektif, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan autokrasi adalah gaya kepemimpinan di mana pengambilan keputusan terkonsentrasi pada pemimpin. Pemimpin lebih suka membuat keputusan dan menyelesaikan masalah sendiri tanpa atau dengan sedikit masukan dari bawahan. Gaya kepemimpinan ini melibatkan kontrol mutlak dan otoriter atas bawahan. Disebut juga dengan kepemimpinan otoriter.
2. Gaya demokratis adalah gaya yang melibatkan partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan. Meski merupakan pemimpin, namun tidak memaksakan keputusan atas pertimbangan sendiri.

3. Gaya laissez-faire adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kebebasan yang luas kepada anggota tim untuk membuat keputusan dan menyelesaikan tugasnya dengan cara mereka sendiri.(Jumady et al. 2022)

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara, motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.(Setiawan 2013) Motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang datang dari dalam dan luar diri pekerja, memprakarsai pekerjaan terkait bisnis, dan menentukan arah, intensitas, dan kepastian.(Rivaldo and Ratnasari 2020). Menurut Hasibuan, motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang oprimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.(Garaika 2020)

Sedangkan menurut Wibowo, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.(Inaray et al. 2016). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, Moh. As'ad.(Putra and Hendri 2022).

Menurut Wahjosumidjo, berpendapat bahwa motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik, dan faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik.(Yuliawan 2011). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan internal yang mampu membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang agar mempunyai intensitas dan ketekunan dalam berperilaku sukarela dalam melakukan pekerjaan.

Metode

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan yang beralamat di Jalan Desa Tanjung Mulia, Dusun Rahayu, Kecamatan Pagar Merbau, Kabupaten Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan sebanyak 45 orang sedangkan teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang. Untuk menganalisis data informasi yang diperoleh penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.586	3.555		1.853	.071		
	Kepemimpinan	.308	.122	.323	2.530	.015	.442	2.262
	Motivasi_Kerja	.530	.120	.566	4.433	.000	.442	2.262

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah 2024

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,586 + 0,308X_1 + 0,530X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 6,586 artinya jika kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya adalah 6,586.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,308 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,308. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja, semakin naik kepemimpinan maka semakin naik kinerja karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,530 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,530. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja, semakin naik motivasi kerja maka semakin naik kinerja karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df ($n-k$) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $45-3 = 42$. Pada df 42 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 2,018.

Nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 2,530, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,530 > 2,018$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan.

Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 4,433, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,433 > 2,018$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	839.176	2	419.588	48.411	.000 ^b
	Residual	364.024	42	8.667		
	Total	1203.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah 2024

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 48,411 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,22. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48,411 > 3,22$) artinya variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.835 ^a	.697	.683	2.94402	1.646	

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah 2024

Nilai koefisien determinasi (R²) hasil regresi sebesar 0,697 artinya bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan sebesar 69,7%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas di atas dengan mengolah data dan menggunakan beberapa pengujian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan, terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,530 > 2,018$). Variabel motivasi kerja (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan, terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,433 > 2,018$).
2. Secara simultan, variabel kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48,411 > 3,22$).

3. Variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa Medan sebesar 69,7% sedangkan sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Adriani Rangkuti, Dhita, Selvi Chairunnisa, Al Fa Ridho Ryantono, and William. 2019. *Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia*. Jurnal Global Manajemen 8(1):108–20.
- Anam, Khoirul, and Edy Rahardja. 2017. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)*. 6:1–11.
- Fregrace Meissy Purnawijaya. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya*. 7(1). Bisnis, Program Manajemen, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Bonaparte do Rêgo, Elvino, Wayan Gede Supartha, and Ni Nyoman Kerti Yasa. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 11:3731. doi: 10.24843/eeb.2017.v06.i11.p01.
- Efendi, Ruslan, Junita Lubis, and Elvina Elvina. 2020. *Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah*. Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen) 7(2):1–11. doi: 10.36987/ecobi.v7i2.1759.
- Fajarullaili, Nurul Asfiah. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya 1–88.
- Garaika. 2020. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis 21(1):28–41. doi: 10.30596/jimb.v21i1.4181.
- Harifah, Siti. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan*. Jurnal.
- Inaray, Jelita Caroline, Olivia S. Nelwan, and Victor P. K. Lengkong. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi 16(2):459–70.
- Jumady, Edy, Dharmawati Djaharuddin, Ampauleng Ampauleng, A. Dahrul, and Kusdiningsih M. Torano. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan*. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik 9(3):600–610. doi: 10.37606/publik.v9i3.461.
- Karyawan. 2021. *Pengaruh Disiplin Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. 6:115–24.
- Marceline, Cindy, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Claudia Lorenza, and Albert

- Albert. 2021. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi*. Journal of Economic, Bussines and Accounting (Costing) 4(2):557–64. doi: 10.31539/costing.v4i2.2036.
- Muliati, Lisdewi, and Agung Budi. 2021. *Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi)*. Dynamic Management Journal 5(1):38. doi: 10.31000/dmj.v5i1.4102.
- Putra, Nanda Pramana, and Hendri Hendri. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung*. Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis 6(2):14–29. doi: 10.61401/relevansi.v6i2.67.
- Rivaldo, Yandra, and Sri Langgeng Ratnasari. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dimensi 9(3):505–15. doi: 10.33373/dms.v9i3.2727.
- Rumbiak, Grace C. L., Yohanis Rante, and Johanis Wanma. 2023. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis 7(1):7–12. doi: 10.55264/jumabis.v7i1.96.
- Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) 1(4).
- Sudjana, Krisna, and Veni Marlina Swuezty. 2021. *Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Barberbox Putranza Indonesia)*. Ekonomi & Bisnis 20(2):142–56. doi: 10.32722/eb.v20i2.4348.
- Yuliawan, Eko. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bandung*. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil 1(2):69–78. doi: 10.55601/jwem.v1i2.58.
- Zain, NST Amir Makhmud. 2018. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Bukti Fisik Dan Daya Tanggap Terhadap Kepuasan Wajib Pajak Di Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT. Samsat Lubuk Pakam*. Jurnal Implementasi Ekonomi Dan Bisnis 7(2):1877–18931.