

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya

Devan Sanando¹, Mei Retno Adiwaty²
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur^{1,2}
sanandodevan@gmail.com¹, adiwaty66@gmail.com²

Abstrak

Keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya, bisa seperti dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepemimpinan yang menjadi salah satu faktor dalam berproduktivitasnya suatu perusahaan. Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo menghadapi penurunan kinerja karyawan dari 2021 hingga 2023, disertai meningkatnya keluhan pelanggan, meskipun angka ketidakhadiran menurun. Studi ini bertujuan yakni guna menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya. Pendekatan studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dan pendistribusian kuesioner secara terstruktur yang diberikan kepada 60 responden di divisi kurir logistik dengan metode sampel jenuh. Teknik analisis yang diadopsi pada studi ini ialah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil studi menginterpretasikan bahwasanya motivasi kerja dan kepemimpinan membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator dorongan mencapai tujuan pada motivasi kerja dan kemampuan mengendalikan emosi pada kepemimpinan menjadi indikator dominan yang memengaruhi variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya peran program pelatihan, jenjang karir yang jelas, dan pengelolaan emosi yang baik oleh pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Studi ini memberikan kontribusi praktis dengan merekomendasikan strategi peningkatan motivasi dan pengembangan kepemimpinan yang efektif untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: Motivasi kerja; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan

Abstract

The success of a company depends on the performance of its employees., which can be influenced by work motivation and leadership as key factors in organizational productivity. Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo has experienced a decline in employee performance from 2021 to 2023, accompanied by an increase in customer complaints despite a decrease in absenteeism rates. This study aims to analyze the effect of work motivation and leadership on employee performance at Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya. A quantitative approach was employed, utilizing interviewing & structured questionnaires distributed to 60 respondents in the logistics courier division using a saturated sampling method. This study employs Structural Equation Modeling (SEM) using the Partial Least Square (PLS) approach as its analytical method. The findings indicate that work motivation and leadership have a positive and significant impact on employee performance. The most dominant indicators influencing employee performance are the drive to achieve goals in work motivation and the ability to manage emotions in leadership. This highlights the importance of training programs, clear career paths, and effective emotional management by leaders in fostering a conducive work environment. This study provides practical contributions by recommending strategies for enhancing motivation and developing effective leadership to support overall employee performance improvement.

Keywords : *Work Motivation; Leadership; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang kian kompetitif, kesuksesan suatu industri, organisasi, maupun perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal dapat menjadi aset strategis yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. (Arisanti, Santoso and Wahyuni, 2019). Motivasi kerja dan kepemimpinan adalah dua faktor signifikan dalam membangun kinerja yang optimal. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk konsisten, produktif, dan berkomitmen pada pekerjaannya (Hadju and Adam, 2019), sementara kepemimpinan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Rahayu and Ruhamak, 2018). Kombinasi keduanya menjadi dasar keberhasilan kinerja individu dan tim dalam sebuah organisasi.

Fenomena penurunan kinerja karyawan menjadi tantangan utama yang dihadapi Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya. Sebagai perusahaan jasa pengiriman, divisi kurir logistik memegang peran penting dalam kepuasan pelanggan dan keberhasilan operasional. Data menunjukkan realisasi pengiriman paket tak terkirim sebesar 26,78% berdasarkan target pada tahun 2021, kemudian realisasi pengiriman paket tak terkirim sebesar 32,43% berdasarkan target pada tahun 2022, dan realisasi pengiriman paket tak terkirim sebesar 41,01% berdasarkan target pada tahun 2023 alias dari tahun 2021 hingga 2023 terus menurun, dengan selisih antara target dan realisasi semakin melebar. Hal ini mencerminkan adanya permasalahan dalam pengelolaan SDM. Selain itu, keluhan pelanggan terhadap keterlambatan, ketidaktepatan waktu pengiriman, dan kesulitan pelacakan paket menunjukkan rendahnya kualitas layanan yang disebabkan oleh motivasi kerja yang belum optimal (Ningsih, Eni Wahyu dan Faridah, 2021). Kendati data absensi karyawan menunjukkan penurunan angka ketidakhadiran selama tiga tahun terakhir (275 kasus pada 2021 menjadi 196 kasus pada 2022 dan menjadi 189 kasus pada 2023), tingkat kehadiran ini tidak serta-merta mencerminkan peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi kerja sendiri merupakan perubahan energi pada individu yang menghasilkan afeksi dan reaksi untuk menggapai tujuan (Nurhandayani, 2022). Motivasi dipengaruhi oleh faktor internal seperti keahlian dan komitmen, serta faktor eksternal seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan jenjang karir (Susanto, 2019). Motivasi kerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendorong optimalisasi performa perusahaan, karena karyawan yang termotivasi mampu bekerja sesuai keahlian dan komitmen mereka. (Prayogi and Nursidin, 2018). Walaupun karyawan memiliki kemampuan yang optimal sekalipun, tanpa adanya motivasi untuk melaksanakan pekerjaan, tugas tersebut tidak akan terlaksana dengan baik sesuai harapan (Fadhilah and Adiwati, 2022). Karyawan yang termotivasi menunjukkan afeksi positif terhadap tugasnya, meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja mereka. Oleh karena itu, perhatian terhadap motivasi kerja, baik dari sisi internal maupun eksternal, sangat penting untuk mendukung pencapaian target organisasi.

Di sisi lain, kepemimpinan adalah keterampilan untuk memengaruhi dan mengarahkan karyawan agar bekerja secara sadar demi tujuan organisasi (Agustin, Suharso and Sukidin, 2019). Pemimpin yang mampu membangun hubungan positif dengan bawahan, menciptakan komunikasi yang efektif, dan memupuk kepercayaan, dapat meningkatkan semangat kerja serta efisiensi tim (Idris and Sari, 2019). Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter pemimpin menjadi faktor krusial, karena pendekatan yang berhasil pada satu individu belum tentu berlaku pada individu lainnya (Siregar and Wardi, 2023). Seorang pemimpin yang kompeten mampu membangun suasana kerja yang kondusif, sehingga mendorong keharmonisan serta meningkatkan produktivitas tim.

Kinerja karyawan, merupakan capaian yang dihasilkan oleh seorang individu maupun tim dalam sebuah organisasi, memiliki dampak langsung pada efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan (Here, Hamid and Manafe, 2024). Kinerja yang optimal tidak hanya mendukung daya saing organisasi, tetapi juga

menjadi elemen penting untuk keberlanjutan bisnis (Junianto, Afriyani and Lazuardi, 2024). Perspektif pengelolaan kinerja melibatkan pengukuran dan evaluasi menyeluruh terhadap kontribusi individu, proses kerja, serta hasil akhir (Miftahudin, 2024). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan merupakan bagian integral dari pengelolaan SDM.

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang telah dijelaskan, studi ini berfokus pada analisis hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya. Studi ini menguji dua hipotesis utama, yaitu:

- H1: Motivasi kerja membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2: Kepemimpinan membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil studi diharapkan memberikan wawasan baru bagi perusahaan untuk menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif demi mendukung keberhasilan jangka panjang.

METODE

Bagian metode dalam jurnal ini merangkum proses studi secara sistematis dan komprehensif. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan variabel independen berupa motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan (X2), serta variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y). Definisi operasional variabel merujuk pada teori yang relevan untuk mendefinisikan konsep secara konkret. Motivasi kerja mencakup lima indikator: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan bersosial, kebutuhan akan penghargaan atau pengakuan, dan kebutuhan dorongan untuk menggapai tujuan (Adha, Qomariah and Hafidzi, 2019). Kepemimpinan diukur melalui kemampuan memotivasi, komunikasi, pengambilan keputusan, pengendalian emosi, dan tanggung jawab (Dian Sudiantini & Farhan Saputra 2022). Kinerja karyawan mencakup kualitas kerjanya bagaimana, kuantitas kerjanya bagaimana, ketepatan waktu ketika bekerja bagaimana, keefektifannya dalam bekerja bagaimana, dan komitmen kerjanya di perusahaan seperti apa (Kumar, Tewal, & Roring 2021).

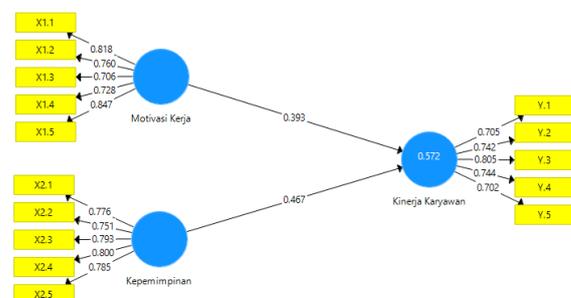
Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert 5 poin yang mencakup rentang penilaian dari "Sangat Tidak Setuju"

hingga "Sangat Setuju" guna menilai tingkat kesepakatan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. (Sugiyono, 2019). Populasi studi meliputi seluruh karyawan bagian kurir logistik di Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya, sejumlah 60 orang. Karena jumlah populasi kecil, teknik saturation sampling diterapkan, di mana seluruh populasi dijadikan sampel untuk meningkatkan representativitas (Amruddin, 2022).

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Kuesioner, sebagai alat utama, memungkinkan pengumpulan data secara efisien dari semua responden, sementara wawancara memberikan wawasan tambahan mengenai konteks studi. Validitas instrumen diuji menggunakan nilai r-hitung untuk memastikan setiap pertanyaan mengukur variabel yang dimaksud (Janna & Herianto, 2021), sedangkan reliabilitas diuji melalui Cronbach's Alpha, dengan nilai lebih dari 0,7 dianggap reliabel (Sugiyono, 2019).

Analisis data yang diterapkan pada studi ini yakni *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS), alat yang kuat dan sesuai bagi ukuran sampel kecil (Ghozali, 2018). Analisis meliputi pengukuran *inner model* untuk menguji hubungan antar variabel laten dan *outer model* untuk memvalidasi hubungan indikator dengan variabelnya. Proses ini melibatkan langkah-langkah pemodelan struktural dan pengujian hipotesis untuk mengevaluasi pengaruh antara variabel untuk motivasi kerja dan juga variabel untuk kepemimpinan terhadap variabel untuk kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Grafik *Outer Model*

Mengacu pada gambar 1, *output* PLS yang ditampilkan, nilai faktor loading untuk setiap indikator dapat diamati di atas panah yang

menghubungkan variabel dengan indikatornya. Selain itu, koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen terlihat di atas garis panah yang menghubungkan keduanya. Sementara itu, nilai *R-Square*, yang menunjukkan tingkat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, terletak di dalam lingkaran yang mewakili variabel kinerja karyawan.

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepemimpinan	0.610
Kinerja Karyawan	0.549
Motivasi Kerja	0.599

Tabel 1. Average Variance Extracted

Mengacu pada tabel 1, menginterpretasikan bahwasanya nilai sebesar 0,599 untuk variabel Motivasi Kerja, 0,610 pada Kepemimpinan, dan 0,549 pada Kinerja Karyawan. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,5, sehingga disimpulkan bahwasanya validitas variabel-variabel pada studi ini secara keseluruhan telah terpenuhi dengan baik.

	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan	0.887
Kinerja Karyawan	0.858
Motivasi Kerja	0.881

Tabel 2. Composite Reliability

Mengacu pada tabel 2, menginterpretasikan nilai setinggi 0,881 untuk Motivasi Kerja, 0,887 untuk Kepemimpinan, dan 0,858 untuk Kinerja Karyawan. Karena ketiga nilai tersebut >0,70, sehingga disimpulkan bahwasanya seluruh variabel pada studi ini memiliki reliabilitas yang baik.

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.467	0.456	0.115	4.067	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.393	0.416	0.123	3.209	0.001

Tabel 5. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

1. Hubungan antara variabel dependen **Motivasi Kerja** dan variabel independen **Kinerja Karyawan** terbukti signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,393

	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Kepemimpinan	1.000	0.680	0.542
Kinerja Karyawan	0.680	1.000	0.647
Motivasi Kerja	0.542	0.647	1.000

Tabel 3. Latent Variable Correlations

Mengacu pada tabel 3, rata-rata korelasi antara variabel-variabel dalam studi ini lebih dari 0,5. Korelasi paling kuat terlihat antara variabel Kinerja Karyawan dan Kepemimpinan, dengan nilai sebesar 0,680. Ini memperlihatkan bahwasanya hubungan antara kedua variabel tersebut lebih signifikan dibandingkan dengan hubungan antara variabel lainnya. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwasanya pada model studi ini, kepemimpinan membawa pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan jika dibanding dengan motivasi kerja.

	<i>R-Square</i>
Motivasi Kerja	
Kepemimpinan	
Kinerja Karyawan	0.572

Tabel 4. R-Square

Mengacu pada tabel 4, nilai *R-Square* adalah senilai 0,572 menyiratkan bahwasanya model ini mampu menjelaskan sebesar 57,20% variasi Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yakni Motivasi Kerja dan Kepemimpinan. Adapun sisanya, yaitu 42,80%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

serta nilai *T-statistics* mencapai 3,209, yang melampaui ambang batas $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96. Dengan demikian, nilai tersebut memperlihatkan bahwasanya

motivasi kerja memiliki pengaruh **positif** terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan antara variabel dependen **Kepemimpinan** dan variabel independen **Kinerja Karyawan** terbukti **signifikan** dengan koefisien jalur sebesar 0,467 serta nilai *T-statistics* mencapai 4,067, yang melampaui ambang batas $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96. Dengan demikian, nilai tersebut memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan memiliki pengaruh **positif** terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi mengungkapkan bahwasanya didapati pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis terkait dapat diterima. Indikator Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan memiliki faktor loading tertinggi, menunjukkan pengaruh terbesar terhadap kinerja. Pemberian jenjang karir yang jelas, kesempatan promosi, serta program pelatihan dan mutasi jabatan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Hasil ini selaras dengan studi yang sebelumnya telah diteliti oleh (Kumar, Tewal, & Roring 2021) dan (Dalimunthe, 2018) yang menyimpulkan bahwasanya motivasi kerja secara signifikan membawa pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Oleh sebab itu, manajemen perlu menerapkan strategi peningkatan motivasi kerja untuk mendukung produktivitas karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi mengungkapkan bahwasanya didapati pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis terkait diterima. Indikator Kemampuan Mengendalikan Emosi memiliki faktor loading tertinggi, menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin mengelola emosi berdampak besar pada kinerja. Pemimpin yang mampu mengendalikan emosinya dengan baik dapat menciptakan suasana kerja yang positif, memberikan dorongan kepada tim, dan meningkatkan hasil kerja melalui pendekatan yang tepat, seperti memberikan masukan yang membangun.

Hasil ini selaras dengan studi yang sebelumnya telah diteliti oleh (Dina Atami

Burnaya, 2021) dan (Arifuddin, Wang Lita, Sarkissian Catherine, 2023) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan efektif meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis menggunakan metode PLS, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya. Semakin baik program peningkatan motivasi kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Kepemimpinan juga berkontribusi positif terhadap kinerja, di mana penerapan kepemimpinan yang efektif menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Peneliti merekomendasikan agar Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya memprioritaskan peningkatan kinerja karyawan melalui dua langkah utama: (1) Memaksimalkan program pelatihan dan menyediakan jenjang karir yang terstruktur untuk mendukung motivasi kerja, terutama bagi karyawan yang berorientasi pada pencapaian tujuan; dan (2) Mengembangkan kemampuan pimpinan dalam mengelola emosi melalui pelatihan kepemimpinan supaya tercipta kondisi kerja kondusif sehingga juga dapat menunjang produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R.N., Qomariah, N. and Hafidzi, A.H. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap', *Jurnal Studi Ipteks*, 4(1), pp. 47–62. Available at: http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/STUDI_IPTEKS/article/view/2109/1736.
- Agustin, A.P., Suharso, P. and Sukidin, S. (2019) 'STRATEGI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO', *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu*

- Sosial*, 13(1), p. 20.
doi:10.19184/jpe.v13i1.10415.
- Amruddin (2022) *METODOLOGI STUDI KUANTITATIF DAN KUALITATIF*, Universitas Nusantara PGRI Kediri. Edited by A. Munandar. Media Sains Indonesia. Available at: <https://melatijournal.com/index.php/jisma/article/view/96>.
- Arifuddin, Wang Lita, Sarkissian Catherine, and S.Y. (2023) 'The influence of leadership style and organizational commitment and work motivation on employee performance', *International Journal of Economic Research*, 14(17), pp. 283–290.
- Arisanti, K.D., Santoso, A. and Wahyuni, S. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk', *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), p. 101.
doi:10.30737/jimek.v2i1.427.
- Dalimunthe, H. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi', *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 5(1), p. 53.
doi:10.31289/jkbm.v5i1.1790.
- Dian Sudiantini and Farhan Saputra (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri', *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), pp. 467–478.
doi:10.55927/fjsr.v1i3.873.
- Dina Atami Burnaya (2021) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tagaya Florindo Internasional Surabaya', *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), pp. 121–130. Available at: <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4123>.
- Fadhilah, Y. and Adiwati, M.R. (2022) 'Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan', *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), pp. 1134–1146.
doi:10.31539/jomb.v4i2.4459.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. 9th edn. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadju, L. and Adam, N. (2019) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango', *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 6(2), pp. 125–135.
doi:10.37606/publik.v6i2.14.
- Here, A.F.N., Hamid, V.S. and Manafe, D. (2024) '4064-Article Text-12395-1-10-20240603', 8(2), pp. 657–676.
- Idris, M. and Sari, D.N. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia', *Mbia*, 18(1), pp. 76–84.
doi:10.33557/mbia.v18i1.326.
- Janna, N.M. and Herianto (2021) 'Artikel Statistik yang Benar', *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, (18210047), pp. 1–12.
- Junianto, R., Afriyani, F. and Lazuardi, S. (2024) 'Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Water Internasional Banyuwangi Sumatera Selatan', *Jurnal Maneksi*, 13(1), pp. 1–8.
doi:10.31959/jm.v13i1.2149.
- Kumar, M.C., Tewal, B. and Roring, F. (2021) 'Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara', *Emba*, 9(4), pp. 732–740. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36585>.
- Miftahudin (2024) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Distribusi Jakarta Raya', *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), pp. 505–511.

- Ningsih, Eni Wahyu and Faridah, S.N. (2021) (2021) 'PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA UD. AL ARIF WEDANI GRESIK', 59, pp. 92–96.
- Nurhandayani, A. (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), pp. 108–110. doi:10.58765/ekobil.v1i2.65.
- Prayogi, A. and Nursidin, M. (2018) 'KINERJA KARYAWAN pemberian bantuan kepada tenaga yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam', *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan*.
- Rahayu, B. and Ruhamak, M.D. (2018) 'Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)', *Ekonika : Jurnal ekonomi universitas kadiri*, 2(1), pp. 1–22. doi:10.30737/ekonika.v2i1.15.
- Siregar, E.S.M. and Wardi, Y. (2023) 'Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi', *Jurnal Education and Development*, 11(3), pp. 2223–2229. doi:10.37081/ed.v11i3.5058.
- Sugiyono (2019) 'Metode Studi Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Studi Pendidikan)'.
- Susanto, N. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka', *Agora*, 7(1), pp. 6–12.