

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo

Durrotun Nafisah¹, Dedi Joko Hermawan^{2*}, Tatik Amani³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : dedijoko@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan variabel yang terdiri dari variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 104 karyawan dan sampel yang digunakan berjumlah 44 karyawan berdasarkan teknik *purposive sampling*. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji discriminant validity, uji reliabilitas, uji normalitas, uji hipotesis dengan bantuan SmartPLS 3.0 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), Variabel Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), Sedangkan Variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka terbukti jika hipotesis diterima pada variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The research aims to determine the influence of leadership style, workload and work motivation on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo City The research method used is a quantitative approach, with variables consisting of independent variables, namely Leadership Style, Workload and Work Motivation and the dependent variable, namely Employee Performance. The population in this study was 104 employees and the sample used was 44 employees based on a purposive sampling technique. Data analysis methods use validity tests, discriminant validity tests, reliability tests, normality tests, hypothesis tests with the help of SmartPLS 3.0 The results of the research show that the Leadership Style variable (X1) has no effect on Employee Performance (Y), the Workload Variable (X2) has no effect on Employee Performance (Y), while the Work Motivation Variable (X3) has an effect on Employee Performance (Y), so it is proven if the hypothesis is accepted, the Work Motivation variable has a significant effect on Employee Performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo City.

Keywords: leadership style, workload, work motivation, employee performance





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam aktivitas perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan merupakan sekelompok orang yang bekerja di suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah program aktivitas yang dilaksanakan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan harus dimulai awal mula perekrutan karyawan agar bisa mendapatkan karyawan yang produktif dan efisien untuk perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai. PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa antar paket, logistik dan transaksi finansial. PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu BUMN tertetua di Indonesia, namun secara resmi diresmikan pada tahun 1995 hingga sekarang. PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo harus tetap bersaing dengan cara mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan. Dengan tingginya persaingan dalam bidang jasa sudah selayaknya manajemen sumber daya manusia pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo memperhatikan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia adalah modal awal yang memegang peranan penting dalam perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo, adanya karyawan dalam perusahaan menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dituntut untuk lebih profesional dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang ada pada perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Beban Kerja, dan Motivasi Kerja untuk mengetahui dan menilai kinerja karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo, agar dari tiga variabel tersebut bisa menjadi sebuah indikator-indikator untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik dan maksimal.

Rumusan Masalah

Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo? Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo? Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo?



2. TELAAH PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya (Mulyasa, 2018). Adapun tujuh indikator antara lain: suasana saling mempercayai, Penghargaan atas pendapat bawahan, mempertimbangkan respon para pengikut, perhatian pada ketentraman aktifitas bagi para pengikut, memperhatikan kesejahteraan bawahannya, mempertimbangkan faktor kenyamanan kerja para anggota, pengakuan atas kedudukan para anggota organisasi dengan benar dan kompeten (Manik, 2022).

Beban Kerja

Beban Kerja adalah kegiatan dengan terlalu banyak yang harus diselesaikan oleh karyawan atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas dengan kewaspadaan yang tinggi (Rahajeng, 2023). Berikut indikator-indikator beban kerja antara lain: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan (Budiasa, 2021).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keihklasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018) . Berikut indikator-indikator motivasi kerja antara lain: perilaku karyawan, usaha karyawan, kegigihan karyawan (Andreani, 2015).

Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu suatu hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Busro, 2018). Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Busro, 2018). Berikut indikator-indikator kinerja karyawan diantaranya jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama. (Andreani, 2015)

Penelitian Terdahulu

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Bekaert Indonesia Karawang (Suparman dkk, 2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember (Budiono, 2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama (Andreani, 2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan



(Bancin, 2022). Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo (Rahajeng, 2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Marbun, 2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Khair, 2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Manado (Lengkong, 2022).

Hipotesis

H1 : Diduga ada pengaruh signifikan secara parsial variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga ada pengaruh signifikan secara parsial variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada.

H3 : Diduga ada pengaruh signifikan secara parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sujarweni, 2023). Populasi seluruh karyawan PT, Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo yang berjumlah 104 karyawan. teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Dalam penelitian ini yang diambil sebagai sampel berjumlah 44 karyawan dengan spesifikasi karyawan tetap pada PT, Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berupa kuesioner (angket) yang dibagikan kepada karyawan tetap PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo serta peneliti juga melakukan wawancara dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Untuk menganalisis data yang didapatkan dari hasil penelitian ini, maka peneliti menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif. Pengujian dengan menggunakan SmartPLS 3.0 dengan melakukan uji data sebagai berikut : Outer model: Uji Validitas Konvergen (Convergent validity), Uji Discriminant Validity (Dhany & Rahmansyah, 2022; Hudzafidah, Dhany, et al., 2023; Rahmansyah et al., 2024). Inner Model: Uji Reliabilitas, R-square (R²), Q-square (Q²), Uji Hipotesis (Hudzafidah, Rahmansyah, et al., 2023; Rahmansyah & Dhany, 2023).



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Outlier Loading

No.Pertanyaan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1.	0.797	0.889	0.885	0.760	>0,7	Valid
2.	0.773	0.963	0.883	0.912	>0,7	Valid
3.	0.851	0.897	0.918	0.774	>0,7	Valid
4.	0.834	0.791		0.945	>0,7	Valid
5.	0.844			0.909	>0,7	Valid
6.	0.775				>0,7	Valid
7.	0.834				>0,7	Valid

Sumber: SEM-PLS, 2024

Hasil outlier loading dari seluruh indikator yang merefleksikan masing-masing konstruk memiliki nilai outer loading > 0,7 dan signifikan pada level 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 2. *Convergent Validity*

Variabel	(AVE)	Ketentuan	Keterangan
X1	0.666	>0,5	Valid
X2	0.787	>0,5	Valid
X3	0.785	>0,5	Valid
Y	0.746	>0,5	Valid

Sumber: SEM-PLS, 2024

Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai AVE 0.666 > 0.5 maka menunjukkan *convergent validity* yang baik, Variabel Beban Kerja memiliki nilai AVE 0.787 > 0.5 maka menunjukkan *convergent validity* yang baik, Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai AVE 0.785 > 0.5 maka menunjukkan *convergent validity* yang baik, Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai AVE 0.746 > 0.5 maka menunjukkan *convergent validity* yang baik.

Uji *Discriminant Validity*

Tabel 3. *Discriminant Validity*

Variabel	X1	X2	X3	Y	ketentuan	Keterangan
X1	0.816				>0,7	Valid
X2	0.028	0.887			>0,7	Valid
X3	0.212	0.242	0.886		>0,7	Valid
Y	0.306	0.219	0.360	0.864	>0,7	Valid

Sumber: SEM-PLS, 2024



Kesimpulan pengujian *Discriminant Validity* pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai diagonal = AVE dan nilai lainnya = Korelasi, maka dapat dikatakan bahwa sebagai berikut: Akar AVE Kompetensi (0.816) lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi variabel lainnya. Akar AVE Manajemen Talenta (0.887) lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi variabel lainnya. Akar AVE Budaya Organisasi (0.886) lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi variabel lainnya. Akar AVE Kinerja Karyawan (0.864) lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi variabel lainnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
X1	0.917	>0,7	Valid
X2	0.935	>0,7	Valid
X3	0.877	>0,7	Valid
Y	0.913	>0,7	Valid

Sumber: SEM-PLS, 2024

Dilihat dari nilai cronbach's alpha dalam tabel 4 dengan nilai diatas semua sangat reliable karena nilainya diatas 0.7, maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) Dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai validitas dan reliabilitas yang baik.

Composite Reability

Tabel 5. Hasil *Composite Reliability*

Variabel	Reliabilitas Komposit	Ketentuan	Keterangan
X1	0,933	>0,7	Valid
X2	0,936	>0,7	Valid
X3	0,916	>0,7	Valid
Y	0,936	>0,7	Valid

Sumber: SEM-PLS, 2024

Kesimpulan pada tabel diatas menunjukkan hasil pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut: Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai 0,933 > 0,7 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah reliable, Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai 0,936 > 0,7 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) adalah reliabel, Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai 0,916 > 0,7 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) adalah reliabel, Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0,936 > 0,7 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah reliable.



R- Square

Tabel 6. Hasil R-Square

Variabel	R Square	Keterangan
Y	0,145	14,5%

Sumber: SEM-PLS, 2024

Kesimpulan dari pengujian nilai r-square Nilai R-square sebesar 0. 145 berarti variabilitas konstruk Kepuasan Konsumen semakin baik. Interaksinya sebesar 14,5% untuk variabel dependen dalam model struktural mengidentifikasi bahwa model tersebut kuat. Sedangkan 85,5% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Path Analysis/ Pengujian Hipotesis

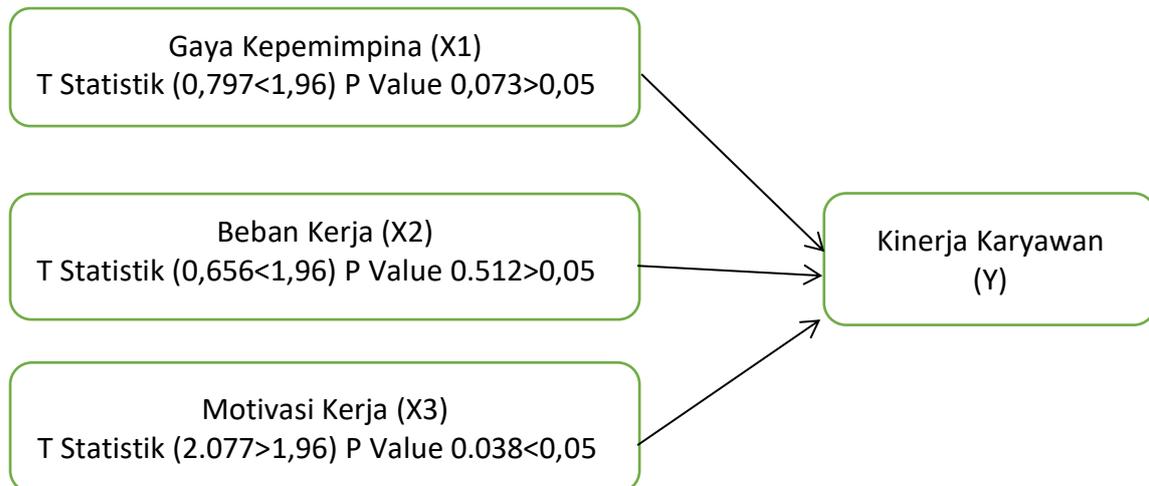
Variabel	(O)	T	P	Ketentuan	Keterangan
X1 -> Y	0,244	1,797	0,073	>1,96 dan <0,05	Tidak Berpengaruh
X2 -> Y	0,146	0,656	0,512	>1,96 dan <0,05	Tidak Berpengaruh
X3 -> Y	0,273	2,077	0,038	>1,96 dan <0,05	Berpengaruh

Sumber: SEM-PLS, 2024

Hasil Analisis Jalur pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagai berikut:
 Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar (0.244) dengan t statistic (1,797 < 1,96) atau p value (0,073 > 0,05). Maka terbukti jika hipotesis ditolak yaitu variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar (0,146) dengan t statistic (0,656 < 1,96) atau p value (0,512 > 0,05). Maka terbukti jika hipotesis ditolak yaitu variabel Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar (0,273) dengan t statistic (2,077 > 1,96) atau p value (0,038 < 0,05). Maka terbukti jika hipotesis diterima yaitu variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo



Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah PLS3, 2024

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Hasil analisis yang dilakukan menggunakan Smart-PLS menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian terbukti jika hipotesis pertama dapat ditolak yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Siagan dan Khair (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pemimpin memiliki cara atau gaya tersendiri dalam memimpin jalannya perusahaan. Artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Hasil analisis yang dilakukan menggunakan Smart-PLS menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian terbukti jika hipotesis beban kerja tidak dapat diterima yaitu variabel beban kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Triatmaja dkk (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti banyaknya tuntunan beban kerja atau target yang harus dicapai oleh karyawan dalam waktu tertentu tidak menurunkan produktivitas kinerja karyawan terhadap perusahaan.



Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Hasil analisis yang dilakukan menggunakan Smart-PLS menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian terbukti jika hipotesis bisa diterima yaitu variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Karena Motivasi kerja sangat penting sebab dengan motivasi yang cukup dapat menjadikan seorang karyawan semangat dalam bekerja, sehingga akan menciptakan kinerja pada karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo, Variabel Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo, Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan memperbesar sampel penelitian, tidak hanya karyawan tetap yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo saja akan tetapi keseluruhan karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo, agar perusahaan dapat mencapai tujuan dan karyawan akan memperoleh kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, H. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0. Universitas Brawijaya.
- Dhany, U. R., & Rahmasyah, A. I. (2022). Pengaruh Return On Assets dan Debt To Equity Terhadap Return Saham Dengan Inflasi Sebagai Pemoderasi. *Owner*, 6(3), 3312–3323. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.1110>
- Edy, K. H., Lita, P., Randika, F., Dwi, W. P., Ida, S., Ardhya, N. A. Y., & Yudha, P. (2023). Pedoman Aplikasi Statistik Smart PLS 3.0. UNARS Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- Hema, S. B. F., & Patar, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175.
- Hudzafidah, K., Dhany, U. R., & Rahmasyah, A. I. (2023). Effect of Profitability on Social Responsibility (CSR) in Indonesia: Environmental Performance as a Moderator. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 13(1), 103–113. <https://doi.org/10.30741/wiga.v13i1.974>
- Hudzafidah, K., Rahmasyah, A. I., Dhany, U. R., & Suharsono, J. (2023). Pengaruh Rasio Profitabilitas Terhadap Harga Saham Dengan Ipo Sebagai Variabel Moderating. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 1090–1099. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V6I1.1163>
- I, B. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (S. K. Ni (ed.); 1st ed.). CV. Pena Persada.
- Imam, G. (2021). *Partial Least Squares* (3rd ed.). Universitas Diponegoro.



- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187. <https://doi.org/10.46930/global.v11i1.1602>
- Marbawi, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Makussaleh.
- Muhammad, B. (2018). *Teori teori Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Prenada Media Grup.
- Pandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Zanafa Publising.
- Rahmansyah, A. I., & Dhany, U. R. (2023). Kinerja Keuangan, Corporate Social Responsibility, Dan Peran Earnings Per Share. *Measurement Jurnal Akuntansi*, 17(2), 196–205. <https://doi.org/10.33373/mja.v17i2.5682>
- Rahmansyah, A. I., Hudzafidah, K., & Bahri, M. S. (2024). Kepemilikan Manajerial sebagai Moderasi Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Financial Distress di Indonesia. *RELASI : JURNAL EKONOMI*, 20(2), 369–385. <https://doi.org/10.31967/relasi.v20i2.1110>
- Riinawati. (2023). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. PT. Pustaka Baru.
- Sa'adah, L., Bahri, M. S., & Rahajeng, Y. (2023). Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(2), 271–280. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i2.1386>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 1(1), 59–70.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sutopo (ed.); Cetakan ke)*. Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (26th ed.)*. Alfabeta CV.
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Barupress.
- Suparman, D. ., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53.
- Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., Lengkong, V. P. K., Kerja, P. B., Kerja, S., Motivasi, D. A. N., Kinerja, T., Lengkong, V. P. K., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2022). KARYAWAN FIF GROUP MANADO EFFECT OF WORKLOAD , WORK STRESS AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE FIF GROUP MANADO *Jurnal EMBA Vol . 10 No . 3 Juli 2022 , Hal 377-387 . Tujuan Penelitian*. 10(3), 377–387.
- Wijaya, T., & Fransisca, A. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. 3(2), 1–10.
- Wiratna, S. (2023). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Barupress.
- Zainal, A., & Karim, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember. 1(1), 183–196.