

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA PADANG

Syifa Syai Ramadhani¹⁾, Mondra Neldi²⁾

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: syifasyairamadhani@gmail.com

Abstract. *This research aims to test how big the influence of work motivation and leadership is on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in the Padang City Fire Department. The data collection method is distributing questionnaires using a Likert scale, with a sample of 52 respondents. The analytical methods used in this research are Outer Model analysis, Average Variance Extracted (AVE), Reliability Assessment, and Inner Model (Structural Model) Testing using Smart PLS 3.0. The results of the research show that Work Motivation has a positive and significant effect on Job Satisfaction at the Padang City Fire Department, Leadership has a positive and significant effect on employee Job Satisfaction at the Padang City Fire Department, Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance at the Service Padang City Fire Department, Leadership has a positive and significant influence on Employee Performance at the Padang City Fire Department, Job Satisfaction has a positive and significant influence on Employee Performance at the Padang City Fire Department, Work Motivation has a positive and significant influence not significant on Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable at the Padang City Fire Department. Leadership has a positive and insignificant effect on Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable at the Padang City Fire Department.*

Keywords: *Work Motivation, Leadership, Employee Performance and Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Metode pengumpulan data menyebarkan kuesioner menggunakan skala likert, dengan sampel 52 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Outer Model*, *Average Variance Extracted (AVE)*, Penilaian Reabilitas, dan Pengujian *Inner Model (Structural Model)* dengan menggunakan *Smart PLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

Katakunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan maupun suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan majumundur perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Secara garis besar pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hidayat & A. Anwar, 2024). Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Tabel 1. 1
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Pegawai
Tahun 2021, Tahun 2022 dan Tahun 2023

No.	Indikator	Target	Nilai Capaian %			Rata-rata Nilai Capaian Tahun
			2021	2022	2023	
1.	Ketepatan waktu kehadiran pegawai Damkar	100	84,33	83,00	83,65	83,66
2.	Tingkat pegawai yang masih perlu pengawasan saat kerja	100	82,47	83,34	82,50	82,77
3.	Dampak interpersonal dan kerja pegawai Damkar	100	83,35	81,32	82,05	82,24
4.	Efektivitas biaya dalam penggunaan sumber daya organisasi	100	82,35	80,65	81,55	81,52
5.	Ketersediaan peralatan sebagai faktor pendukung operasional kinerja	100	84,00	81,82	82,33	82,71

Sumber Data : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang

Dilihat pada item ketepatan waktu kehadiran pegawai Damkar memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 83,66%, pada item tingkat pegawai yang masih perlu pengawasan saat bekerja

memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 82,77%, pada item interpersonal *impact* dan *teamwork* sebesar 82,24%, pada item efektivitas biaya dalam penggunaan sumber daya organisasi memiliki rata-rata capaian pertahun 81,52%, dan pada item ketersediaan peralatan sebagai faktor pendukung operasional kinerja memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 82,71%. Meskipun belum mencapai target yang diharapkan, tapi rata-rata capaian di setiap tahunnya stabil diangka 80%.

Dinas pemadam kebakaran kota padang mempunyai tujuan dan sasaran jangka menengahnya yaitu berkurangnya dampak kebakaran dan kedaruratan lainnya. Namun, resiko yang mungkin timbul dari Dinas pemadamkebakaran kota padang yaitu keamanan personal, paparan asap beracun, bahaya struktural, serta potensi ledakan. Akan menurun bila pegawai Dinas pemadam kebakaran kota padang yang dipilih tidak kompeten dan *wrongman on the wrongplace*, jika proses seleksi, training dan penempatan tidak dilakukan secara cermat oleh Dinas pemadam kebakaran kota padang 2024. Sebagai akibatnya, kinerja instansi akan menurun sebab keberhasilan suatu instansi ditentukan oleh kinerja pegawai termasuk juga kinerja pegawai Dinas pemadam kebakaran kota padang di dalam instansi tersebut.

TINJAUAN LITERATUR

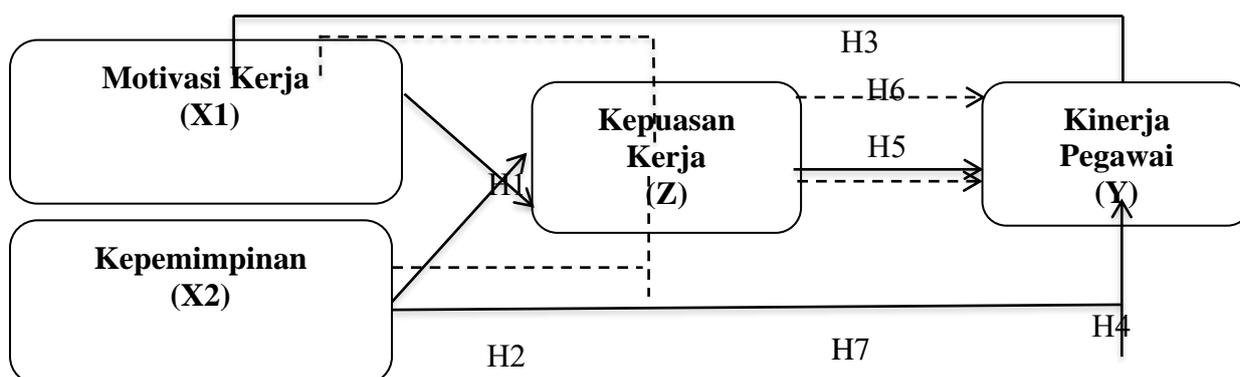
Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumberdaya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.(**Alexandro Hutagalung, 2022**)

Motivasi kerja penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan kondisi yang mendukung motivasi yang tinggi dalam organisasi.(**Usman et al., 2023**)

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain.(**Awaluddin et al., 2024**)

Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.(**Monyka DayuAstuti et al., 2024**)

Gambar 1. Kerangka Pikir



Kerangka Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

H₁ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H₂ : Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H₃ : Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H₄ : Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H₅ : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₆ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

H₇ : Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

METODE

Desain penelitian mencakup rencana tindakan peneliti mulai dari pembuatan hipotesis dan implikasinya hingga implementasi dan analisis akhir. metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/artistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sampel merupakan prosedur pengambilan data, di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil namun harus *representatif* (mewakili) dan digunakan untuk menentukan sifat atau ciri yang diinginkan dari populasi (Kurnia et al., 2023).

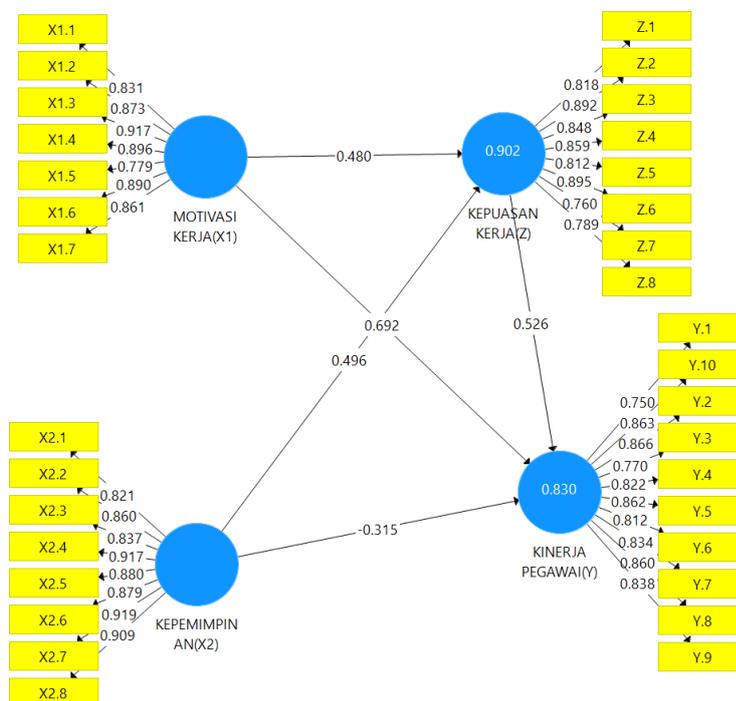
Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel sebanyak karyawan tetap Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Banyaknya pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang dengan jadi untuk populasi sejumlah 52 orang pegawai. Penelitian menggunakan variabel analisis SEM dengan *SmartPLS* 3.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi item pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Pengujian Outer Model Sesudah Eliminasi



Berdasarkan gambar 2. di atas nilai faktor pemuatan di atas nilai yang disarankan itu sama dengan 0,7. Indikator-indikator yang di eliminasi yaitu indikator dari beberapa pernyataan yang telah di uji pada variabel Motivasi Kerja (X1) (X1.8).

Validitas Discriminant (Diskriminan Validity)

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk/ variabel lainnya. Model mempunyai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai > 0,50. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0:

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kinerja Pegawai (Y)	0,687
Motivasi Kerja (X1)	0,748
Kepemimpinan(X2)	0,771
Kepuasan Kerja (Z)	0,698

Sumber : Hasil *Olahan SmartPLS*, 2025

Berdasarkan Tabel 1.dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengannilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Reabilitas (*Cronbach Alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikannilai *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Reabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,943	0,954	<i>Reliabel</i>
Kepemimpinan (X2)	0,957	0,964	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai(Y)	0,949	0,956	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja(Z)	0,938	0,949	<i>Reliabel</i>

Sumber : Hasil *Olahan SmartPLS*, 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 2. di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian *inner model* maka di evaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi *R-Square*:

Tabel 3. Evaluasi Nilai *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,902	0,898
Kinerja Pegawai (Z)	0,830	0,820

Sumber : Hasil *Olahan SmartPLS*, 2025

Pada tabel 3 terlihat nilai R^2 konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,902 atau sebesar 90,2% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Motivasi Kerja dan Kepemimpinan. Sementara nilai R^2 untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,830 atau sebesar 83% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai.Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogentersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 4:

Tabel 4. Nilai Path Coefficient

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Motivasi Kerja => Kepuasan Kerja	0,480	0,470	0,113	4,265	0,000
Kepemimpinan => Kepuasan Kerja	0,409	0,502	0,109	4,565	0,000
Motivasi Kerja => Kinerja Pegawai	0,692	0,656	0,181	3,833	0,000
Kepemimpinan => Kinerja Pegawai	-0,315	-0,252	0,350	0,900	0,369
Kepuasan Kerja => Kinerja Pegawai	0,526	0,518	0,222	2,372	0,018

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2025

Tabel 5. Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values
Motivasi Kerja => Kepuasan Kerja => Kinerja Pegawai	0,252	0,244	0,120	2,107	0,036
Kepemimpinan => Kepuasan Kerja => Kinerja Pegawai	0,261	0,261	0,131	1,997	0,046

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2025

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas nilai *original sample* pada hubungan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,480 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 4,265 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**.

Berdasarkan tabel di atas nilai *original sample* pada hubungan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,496 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai t- statistik > t-tabel atau $4,565 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Hipotesis H2 dalam penelitian ini **diterima**.

Berdasarkan tabel di atas nilai *original sampel* pada hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,692 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai t- statistik > t-tabel atau $3,833 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Hipotesis H3 dalam penelitian ini **diterima**.

Berdasarkan tabel di atas nilai *original sampel* pada hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yaitu -0,315 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif. Dimana nilai t- statistik < t-tabel atau $0,900 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Hipotesis H4 dalam penelitian ini **ditolak**.

Berdasarkan tabel di atas nilai *original sampel* pada hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,526 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai t- statistik > t-tabel atau $2,372 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H5 diterima. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. H5 dalam penelitian ini **diterima**.

Berdasarkan tabel di atas nilai *original sampel* pada hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,252 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai t- statistik < t-tabel atau $2,107 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Hipotesis H6 dalam penelitian ini **diterima atau memediasi**.

Berdasarkan tabel di atas nilai *original sampel* pada hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,261 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai t- statistik > t-tabel atau $1,997 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H7 diterima. Maka dapat disimpulkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Hipotesis H7 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
4. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
6. Kepuasan Kerja memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
7. Kepuasan Kerja memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

SARAN

Kinerja Pegawai akan meningkat apabila pihak Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang dapat meningkatkan:

- a. Motivasi Kerja melalui peningkatan kewajiban pegawai, menikmati pekerjaan, mendapatkan evaluasi dan selalu berupaya.
- b. Kepemimpinan melalui peningkatan pengambilan keputusan, hubungan antara atasan & bawahan, penetapan tujuan serta pemecahan masalah.
- c. Kepuasan Kerja melalui peningkatan pekerjaan, upah, pengawas, rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., & ... (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan ...*, 7, 10462–10468. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/8016%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/8016/6573>
- Awaluddin, N. I., Mardjuni, S., & Abubakar, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Nusantara Power Updk

Bakaru Pare-Pare. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 335–342.
<https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4441>

Monyka Dayu Astuti, Khabib Alia Akhmad, & Esti Dwi Rahmawati. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 2(3), 406–422. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i3.2162>

Kurnia, I., Tarigan, D., Rozi, F., Free Unita Manurung, I., & Pgsd, P. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Problem Based Learning terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas V SDN 101765 B. Setia. *Jurnal Inovasi Ilmu Pendidikan*, 1(4), 11770–11781