

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN TONG TJI TEA HOUSE MEDAN

Artemas Laowo<sup>1</sup>, Inggrit Puspita Sari<sup>2</sup>

Program Studi Psikologi, Fakultas Farmasi Dan Ilmu Kesehatan

Universitas Sari Mutiara Indonesia

Jln. Kapten Muslim No.79, Helvetia Tengah, Kota Medan, Sumatera Utara

Email : [inggrit33@gmail.com](mailto:inggrit33@gmail.com)

### ABSTRACT

*The advent of the globalization era led to the rise of industrialization in Indonesia. There are many businesses that are flourishing in Indonesia, both domestic and foreign businesses. A growing number of well-run businesses will result in a growing amount of rivalry amongst businesses. Workplace motivation is one of the factors that most negatively affects an organization's ability to function overall. Strong work motivation will result in good work performance. The purpose of this study is to determine the impact of work motivation on employees at Tong Tji Tea House Medan. The research methodology used in this study is the quantitative research methodology. The study location is Tong Tji Tea House in Medan. The sample in this study consists of 51 employees of Tong Tji Tea House in Medan. The study's results show that R has a value of 0.353, which indicates that it has a significant correlation of 0.011. R square (R<sup>2</sup>).*

**Keywords:** *Work Motivation, Employee Performance.*

### PENDAHULUAN

Seiring dengan majunya era globalisasi, industrialisasi pun berkembang di Indonesia. Indonesia mempunyai banyak sekali perusahaan domestik dan swasta.

Semakin banyak perusahaan didirikan, persaingan untuk mendapatkan yang terbaik di antara perusahaan semakin meningkat.

Karyawan adalah ujung tombak perusahaan karena mereka berperan dalam menjalankan aktivitas dan mencapai kepentingan perusahaan. Karena itu, mereka diharuskan untuk bekerja lebih proaktif, cepat, dan gigih untuk mencapai tujuan perusahaan (Utaminingtias, Ishartono & Hidayat, 2016).

Organisasi dalam bekerja

merupakan tempat berkumpulnya banyak orang untuk melaksanakan aktivitas pekerjaannya masing-masing dalam rangka tanggung jawab yang diberikan.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan karena setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang berbeda-beda baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang berdampak pada perkembangan organisasi tersebut.

Karyawan mempunyai potensi yang besar untuk menjalankan apa yang disebut dengan aktivitas oleh perusahaan. Untuk mencapai hasil yang maksimal, Anda harus memanfaatkan seluruh potensi seluruh orang dalam perusahaan Anda.

Perusahaan dan karyawan saling membutuhkan.

Karyawan merupakan salah satu aset atau kekayaan paling penting bagi perusahaan. Peranan yang dimainkan oleh karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan (Hasibuan, 2005).

Tong Tji, yang didirikan oleh Bapak Tan See Giam di Tegal, Jawa Tengah, sejak tahun 1938, adalah perusahaan terkenal di Indonesia yang memiliki banyak pengalaman dalam bisnis teh. Dia menggunakan kompor arang dan panci tradisional untuk membuat resep campuran teh tradisional. Perusahaan ini telah berkembang dari industri rumah tangga kecil menjadi salah satu produsen teh terbesar di Indonesia. Tong Tji sebagai gaya hidup dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga dan di pusat keramaian di seluruh Indonesia. Perusahaan Tong Tji bertujuan untuk menjadi merek global yang memberikan kualitas terbaik kepada pelanggannya. Untuk mencapai tujuannya, setiap perusahaan pasti memiliki peraturan dan sistem kerja yang berbeda-beda dengan setiap perusahaan lainnya. Begitu juga dengan Tong Tji Tea House Medan. Motivasi sangat penting dalam bekerja salah satunya untuk membuat kinerja karyawan menjadi lebih semangat dan memberikan kepuasan terhadap pelayanannya.

Perusahaan yang kompetitif membutuhkan manajemen yang efektif. Peningkatan kinerja pegawai dalam pengelolaan yang efektif memerlukan dukungan pegawai, termasuk pegawai yang diprioritaskan sebagai aset perusahaan.

Untuk menjaga keterampilan

karyawan, proses pembelajaran harus menjadi bagian dari budaya perusahaan. Dalam hal ini motivasi yang kuat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Manajer dapat memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya dengan cara mengevaluasi kinerjanya, menaikkan gajinya, serta memberikan bonus dan penghargaan sesuai dengan kinerja karyawannya.

Didalam perusahaan motivasi kerja sangat penting dalam bekerja karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan tersebut. Suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila kinerja karyawannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik.

Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan yang datang dari sumber internal dan eksternal dan mendorong kita untuk mengadopsi perilaku kerja dalam bentuk, arah, intensitas, dan durasi tertentu.

Sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka sehingga mereka merasa puas dengan kinerja mereka disebut motivasi kerja, menurut Herzberg (Robbins & Judge, 2013). Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Energi ini juga menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

Motivasi, menurut Sutrisno oleh Hasibuan (2016: 111), adalah pengembangan semangat kerja yang mendorong seseorang untuk bekerja, sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mencapai kepuasan upaya

Meningkatkan kinerja karyawan dapat

membantu organisasi berhasil (Suryadi Prawirosentono, 1999: 20).

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada tindakan karyawannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Ketika karyawan merasa kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi, mereka secara alami lebih loyal terhadap tujuan dan sasaran perusahaan atau organisasi, sehingga meningkatkan kenikmatan kerja dan memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi yang masing-masing pegawai mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi yang unggul.

Berdasarkan hasil survey serta wawancara singkat yang telah peneliti lakukan pada salah satu karyawan Tong Tji Tea House Medan berinisial M.J (Komunikasi interpersonal) pada hari senin, tgl 31 januari 2022, mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Tong Tji Tea House Medan, bahwa kurangnya motivasi dalam bekerja dapat menunjukkan dampak negatif pada kinerja dikarenakan ada beberapa faktor seperti yang dialami oleh karyawan Tong Tji Tea House Medan. Menurun motivasi dalam bekerja disebabkan adanya penambahan jam kerja, Pengurangan karyawan, pengurangan karyawan ini diakibatkan pandemi covid-19, kurangnya perhatian perusahaan terhadap kondisi team pada saat bekerja. Dan kesejahteraan terhadap karyawan itu tidak ada. Dampak yang lebih parah dari menurun motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ini, sehingga kinerja

karyawan kurang maksimal seperti: banyak pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat terselesaikan dengan cepat, terlalu santai dalam bekerja, tanggung jawab terbengkalai, loyalitas terhadap perusahaan itu berkurang.

Berkaitan dengan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Tong Tji Tea House Medan.

## LANDASAN TEORI

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti “menggerakkan”. Motivasi mempunyai banyak rumusan, dan menurut Mitchell, Winardi, motivasi menggambarkan proses psikologis yang menghasilkan munculnya, arah, dan ketekunan aktivitas sukarela yang ditujukan pada tujuan tertentu (Winardi, 2001: 1). Semua manajer perlu memahami proses psikologis jika ingin berhasil mengembangkan karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga diartikan sebagai dorongan dari dalam diri seseorang, yang menjadi dasar tindakan seseorang dengan cara tertentu untuk memuaskan keinginan dan kebutuhannya.

Motivasi dapat diartikan memberikan motivasi sebagai dorongan kepada orang-orang untuk bertindak dan berusaha mencapai tujuan organisasi (Silalahi, 2002: -341).

Menurut R.A. Supriyono, motivasi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu, sedangkan motivasi adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk melakukan sesuatu.

## 2. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar- (2001) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Munandar (2001) berpendapat bahwa terdapat lima komponen yang berkontribusi pada motivasi kerja:

a. Disiplin pegawai, atau perilaku pegawai dalam melakukan aktivitas kerja menurut pola yang telah ditetapkan. Jika seseorang melanggar tugas dan wewenang yang telah ditentukan, mereka dapat dihukum berdasarkan aturan dan keputusan yang telah ditetapkan dan disetujui secara tertulis dan lisan.

b. Imajinasi yang tinggi dan kekuatan kombinasi memungkinkan gambaran, ide, dan produk dibuat dengan lebih cermat atau atas inisiatif sendiri daripada meniru menjadi konstruktif.

c. Kepercayaan Diri: Pegawai percaya pada kemampuan mereka, memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi baru, dan bertanggung jawab atas keputusan yang dibuat untuk menyelesaikan masalah dengan tenang.

d. Ketahanan terhadap Tekanan: Respon karyawan terhadap pengalaman emosional tidak menyenangkan yang dianggap sebagai ancaman atau sebagai hasil dari ketidakseimbangan antara kebutuhan dan keinginan Diselesaikan dengan cara yang unik bagi setiap individu.

e. Tanggung jawab dalam pelaksanaan suatu pekerjaan adalah komitmen terhadap pelaksanaan suatu

tugas atau tugas dengan keberanian untuk mengambil risiko, dorongan yang kuat untuk mengatasi kesulitan pekerjaan, dan keinginan yang kuat untuk mencapai apa yang perlu dilakukan. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Fredrick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja:

### A. Faktor Motivasi

Faktor pekerjaan ini dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong upaya lebih lanjut.

### B. Faktor Kesehatan

Faktor-faktor ini disebut faktor kesehatan karena membantu mencegah ketidakpuasan kerja. Faktor kesehatan merupakan faktor yang berperan sebagai factor pendorong dalam jumlah yang cukup. Jika jumlah faktor pendorong tidak mencukupi maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, menjaga faktor tidak menimbulkan kepuasan kerja, namun dapat mencegah ketidakpuasan kerja.

## 3. Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan,(2005). Karyawan merupakan salah satu kekayaan atau aset utama dari perusahaan, peranan karyawan sangat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan.

Menurut Subri (Dalam Manulang,2002) Karyawan merupakan penduduk dalam usia Jumlah total penduduk suatu negara yang memproduksi barang dan jasa dengan jangka waktu 15 sampai 64

tahun atau apabila terdapat permintaan terhadap tenaga kerja yang dihasilkannya dan adanya kemauan untuk terlibat atau berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.

Sedangkan menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu instansi (kantor, perusahaan, dan lain-lain) dan menerima gaji (upah).

#### 4. Pengertian Kinerja

Kata "performance" berasal dari kata "performance", yang berarti "kinerja pekerjaan". Output yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika dikenal sebagai kinerja. Prestasi kerja dan prestasi adalah hasil perilaku yang diinginkan, menurut Gibson, Ivancevic, dan Donnelly (Yunarifa dan Custiani), tahun 2012). Kinerja adalah hasil kerja selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, termasuk standar, sasaran, dan standar yang disepakati bersama.

#### 5. Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Prabu Mangekunegara (2010: 67), dalam aspek kinerja pegawai, kinerja pegawai diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang atau lebih pegawai dari segi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas pekerjaannya,

seperti Hasil adalah:

- a. Produk Kerja  
Produk kerja adalah cara seseorang menyelesaikan sesuatu.
- b. Disiplin, Disiplin adalah ketelitian dalam melaksanakan suatu tugas, yaitu cara seseorang menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang diperlukan.

c. Tanggung jawab dan kerjasama, Tanggung jawab dan kerja sama adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

#### A. Uji Normalitas Motivasi Kerja

Untuk menguji asumsi normalitas, statistik Kolmogorov-Smirnov digunakan. Hasil uji asumsi normalitas skala motivasi kerja pada tabel menunjukkan nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa data penelitian tentang motivasi kerja berdistribusi normal.

#### B. Uji Normalitas Kinerja Karyawan

Untuk menguji asumsi normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov.

Hasil uji asumsi normalitas ukuran kinerja pegawai pada tabel menunjukkan nilai signifikansi  $< 0,003$ .  $0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data survei kinerja pegawai tidak berdistribusi normal

### One Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Motivasi kerja	Kinerja
N		51	51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	100.55	64.10
	Std. Deviation	8.891	6.949
	Most Extreme Differences		
	Absolute	.100	.157
	Positive	.099	.128
	Negative	-.100	-.157
Test Statistic		.100	.157
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.003 <sup>c</sup>

### Uji Linearitas

Berdasarkan hasil dari uji linearitas diketahui nilai sig. *deviation from linearity* sebesar  $8,293 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh yang linear antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Tong Tji Tea House Medan.

### Uji Linearitas Anova Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinera *moti vasi kerja	Between	(Combi	1397.293	22	63.513	1.748	.081
	n	n	301.277	1	301.277	8.293	.008
	Groups	ed)	1096.016	21	52.191	1.437	.183
		Linearity Deviation from Linearity					
	Within Groups		1017.217	28	36.329		
	Total		2414.510	50			

### Hasil Analisis Regresi Linear

Besarnya nilai korelasi/hubungan (R) dijelaskan berdasarkan hasil 0,353 yang berarti 35,3% memiliki korelasi hubungan yang signifikan sebesar 0.011

menunjukkan bahwa diperoleh nilai R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,125 yang berarti 12,5% varian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tong Tji Tea House Medan.

Hasil penelitian juga



*Standarat error Of Estimate* atau biasa yang disebut standar deviasi yang mengukur variasi dari nilai yang diprediksi sebesar 6.567 Angka-angka ini dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini :

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.353 <sup>a</sup>	.125	.107	6.567

Statistik F (uji F) digunakan untuk menguji apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Berdasarkan output di bawah ini:

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301.277	1	301.277	6.986	.011 <sup>b</sup>
	Residual	2113.232	49	43.127		
	Total	2414.510	50			

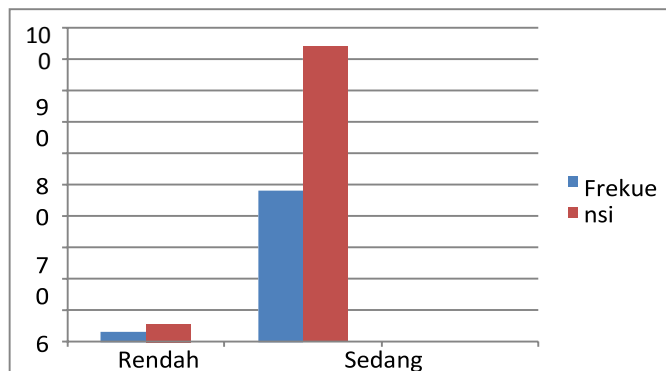
Berdasarkan tabel output SPSS di atas terlihat nilai signifikansi sebesar 0,011 <.Jika sebesar 0,05 maka berdasarkan keputusan uji F

dapat disimpulkan hipotesis diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Tong Tji Tea House Medan.

Motivasi Kerja	Rentang Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Persentasi (%)
	X < 80	Rendah	3	5,8
80-120	Sedang	48	94,2	
X > 120	Tinggi	-	-	

**Diagram Batang Motivasi Kerja**

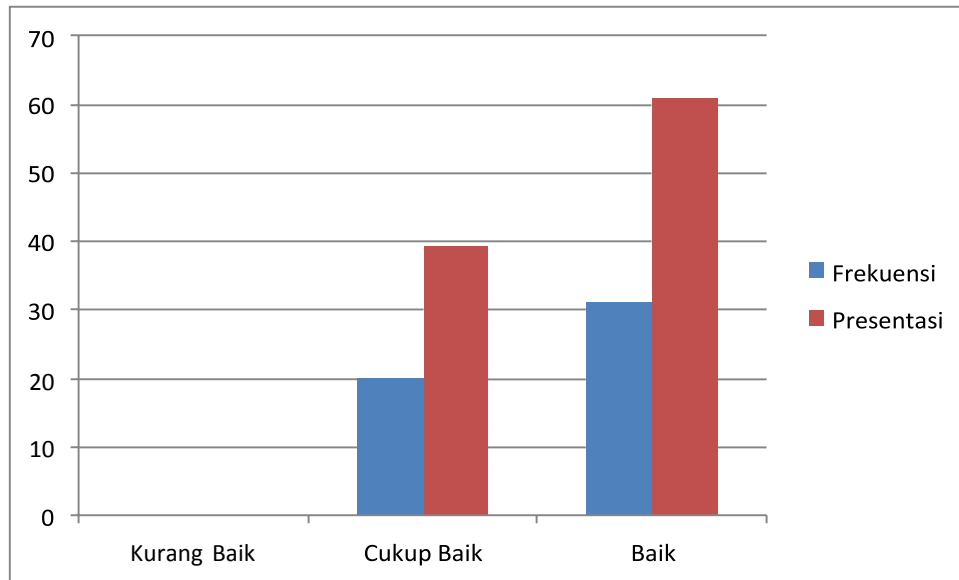
Dari tabel diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Tong Tji Tea House



Medan memiliki motivasi sedang sebanyak 94,2% sementara 5,8% memiliki motivasi rendah.

Kinerja Karyawan	Rentang Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Persentasi (%)
	X<42	Kurang Baik	-	-
	42-63	Cukup Baik	20	39,2
	X>63	Baik	31	60,8

Diagram Batang Kinerja Karyawan



Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan Tong Tji Tea House Medan memiliki kinerja yang baik sebanyak 60,8% sementara 39,2% memiliki kinerja yang cukup baik.

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.338	10.543		3.447	.001
	Motivasikerja	.276	.104	.353	2.643	.011

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa konstanta (a) sebesar 36,338 sedangkan koefisien b - 0,276. Sehingga persamaan pada regresinya dapat ditulis

$$Y = a + Bx \text{ Atau } 36,338 + 0,276X$$



**Keterangan**

Y = Variabel yang di prediksi

X = Variabel predictor

a = Bilangan Konstanta (36,338)

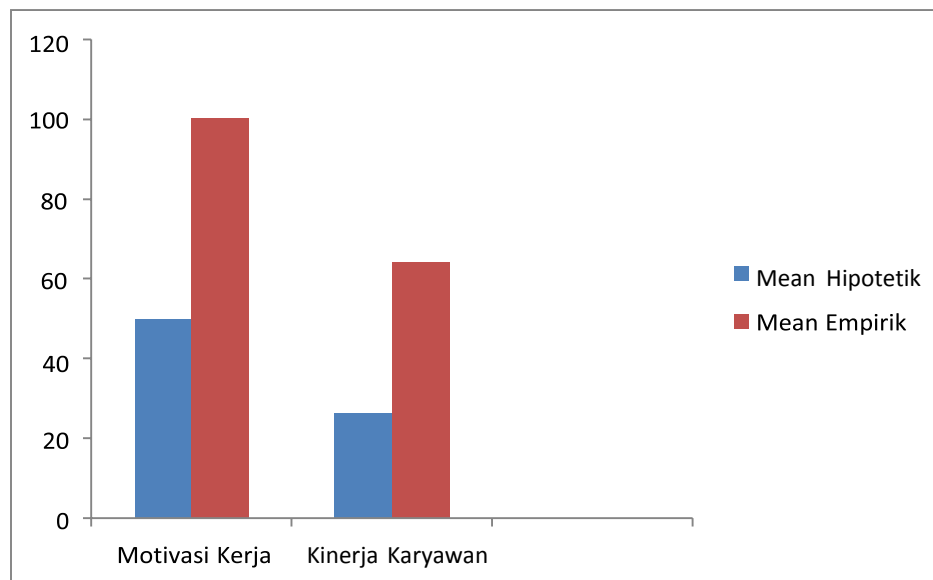
b = Koefisien Prediktor (0,276)

Nilai koefisiensi regresi (b) yaitu sebesar 0,276 yang menunjukkan bahwa motivasikerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tong Tji Tea House Medan.

**Perbandingan Mean Hipotetik dengan Mean Empirik**

Variabel	Mean Hepotitik	Mean Empirik	Motivasi kerja Cenderung tinggi
Motivasi Kerja	50	100,5	
Kinerja Karyawan	26,25	64,10	Kinerja karyawan Cenderung baik

**Perbandingan Mean Hipotetik dengan Mean Empirik**



## PEMBAHASAN

Dalam penelitian yang dilakukan di Tong Tji Tea House Medan pada bulan Juni 2022, analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana menemukan angka signifikan sebesar 0,011 antara kinerja karyawan dan motivasi kerja.

Ini sesuai dengan nilai-nilai berikut: dari 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan Tong Tji Tea House Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi/hubungan (R) sebesar 0,353 menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Tong Tji Tea House Medan, dengan nilai R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,125, yang menunjukkan bahwa 12,5 persen variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tong Tji Tea House Medan, dan 87,5 persen variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Dalam penelitian yang dilakukan di Tong Tji Tea House Medan pada bulan Juni 2022, analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana menemukan angka signifikan sebesar 0,011 antara kinerja karyawan dan motivasi kerja.

Ini sesuai dengan nilai-nilai berikut: dari 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan Tong Tji Tea House Medan.

## Saran:

- Untuk Program Studi Psikologi, penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi dan sumber data untuk penelitian khusus tentang psikologi organisasi dan industri.
- Untuk peneliti berikutnya, penelitian ini akan menjadi acuan untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti faktor psikologis, faktor individu, dan faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 2(2), 101-112.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aris, D. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Heryanto, D. (2020). Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warna Asli Indah Textile Kab. Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Mahardika, P. H. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Matiin, N. (2021). Pengaruh Faktor

- Motivasi Terhadap Prestasi kerja Pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Eksis*, 17(1).
- Meliála, S., Tobing, L., Ningsih, S. D., & Nababan, S. S. (2020). HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN COPING STRES PADA KARYAWAN LOTTE Grosir MEDAN. *Jurnal Psychomutiara*, 3(1), 28-43.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1-10.
- Putri, R. S. S. A., & Wijaya, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Wonokromo Surabaya. *Jurnal Sosial Sains*, 2(9), 1070-1081.
- Rumpaidus, B. O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gemilang Libra Logistics (Doctoral dissertation, STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA).
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3), 372-389.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1)