

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Seblak Pasta)

Adinda Putri Nurrohmah

Prodi Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi dan Sosial, Universitas Amikom Yogyakarta, Indonesia
Jl. Ring Road Utara, Ngringin, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta
55281, Indonesia

Email: adinda.0173@students.amikom.ac.id

Yusuf Amri Amrullah

Dosen Prodi Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi dan Sosial, Universitas Amikom Yogyakarta, Indonesia
Jl. Ring Road Utara, Ngringin, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta
55281, Indonesia

Email: amri@amikom.ac.id

Article's history:

Received 15 Maret 2023; *Received in revised form* 20 Maret 2023; *Accepted* 27 Maret 2023; *Published* 1 April 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Nurrohmah., A. P., & Amrullah, Y. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Seblak Pasta). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (2). 530-537.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i2.1079>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Seblak Pasta. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan non probability yaitu teknik jenuh atau sensus. Besar sampel sebanyak 45 orang sesuai dengan jumlah populasinya. Teknik analisis data menggunakan software SPSS dengan analisis deskriptif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, dan uji f. Hasil penelitian dengan menggunakan uji parsial (t test) membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dengan menggunakan uji simultan (f test) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Perusahaan tidak dapat melakukan kegiatan apabila tidak ada peran penting dari sumber daya manusia karena sumber daya manusia adalah roda penggerak perusahaan untuk melakukan berbagai kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengontrolan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, peralatan, bahan baku, maupun aset lainnya tidak dapat memberikan hasil yang optimal ketika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. (Syardiansah et al., 2021) menyatakan bahwa semakin berkualitas sumber daya manusia maka semakin mudah perusahaan untuk mencapai tujuan. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk kualitas sumber daya manusia maka semakin sulit perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan.

Bagus atau tidaknya kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, maka perusahaan perlu memetakan kembali kompetensi karyawan, agar kinerja karyawan meningkat. Faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja menurut Herzberg dalam (Andriani et al., 2017) adalah faktor ekstrinsik dan intrinsik. Pada pengelolaan karyawan, perusahaan memiliki tantangan tersendiri terutama pada dinamika internal organisasi, seperti, permasalahan karyawan diluar pekerjaan yang dilakukan dan tuntutan pekerjaan itu sendiri.

Perusahaan harus memiliki peran aktif dalam meningkatkan kompetensi karyawan, hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan yaitu untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan baik itu dalam arti positif atau negatif.

Salah satu elemen yang bernilai dalam manajemen dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan (Nuridin & Septiani, 2016). Memberikan bimbingan dan arahan untuk karyawan agar mampu bekerja mencapai tujuan perusahaan serta menghasilkan kinerja yang baik merupakan tugas dan tanggung jawab pemimpin. Maka dari itu dibutuhkan kepemimpinan yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang mendukung kinerja organisasi dalam arti yang positif. Karena kepemimpinan yang berkualitas akan mempengaruhi kualitas karyawan. (Artiyany & Sunrawali, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan dapat dikatakan berhasil jika bisa membimbing serta mengarahkan karyawan yang berada dibawah kewenangannya. Begitu juga sebaliknya jika pemimpin tidak mampu membimbing dan mengarahkan karyawan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena kinerja yang dihasilkan tidak optimal yang menyebabkan segala aset yang dimiliki tidak dapat dimanfaatkan dengan maksimal. Dengan pola kepemimpinan yang tepat seorang pemimpin secara tidak langsung akan berpengaruh positif kepada karyawan, sehingga karyawan merasa dirinya didukung dan dibutuhkan di perusahaan.

Motivasi dari diri karyawan merupakan salah satu hal yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Artiyany & Sunrawali, 2022) mendeskripsikan secara sederhana motivasi adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapai. Setiap kegiatan yang dilakukan karyawan karena dorongan dari dalam diri inilah disebut motivasi kerja.

Faktor lain yang memiliki potensi mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi (Disfantor et al., 2022). Menurut Hasibuan dalam (Zhao et al., 2020) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Sehingga dengan adanya kompensasi yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan (Undang-undang RI) nomor 11 tahun 2020 pasal 88A ayat 2 dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Yang selanjutnya penetapan upah telah ditetapkan pada pasal 88B ayat 1 berdasarkan satuan waktu dan/ atau satuan hasil. Hal ini dapat diartikan bahwa perusahaan tidak memberikan kompensasi apabila karyawan tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan satuan waktu dan/ atau satuan hasil yang sudah ditetapkan perusahaan.

Seblak Pasta merupakan UMKM yang bergerak dibidang *Food and Beverage* didirikan pada tahun 2017 di Daerah Istimewa Yogyakarta. Seblak Pasta menyediakan berbagai olahan makanan khas Jawa Barat dengan citarasa pedas. Saat ini Seblak Pasta memiliki 5 cabang, yaitu di Jalan Cempaka, Jalan Damai, Jalan Taman siswa, Jalan Patangpuluhan, dan Jalan Monjali. Di dalam perusahaan ini terdapat cukup banyak karyawan yang bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Terdapat lebih dari 20 olahan makanan yang ditawarkan Seblak Pasta, sehingga sangat diperlukan kinerja karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk selalu menjaga kinerja karyawan. Selain faktor intrinsik, diperlukan juga faktor ekstrinsik yang menjadi sumber pengaruh di perusahaan yaitu kepemimpinan yang berfungsi untuk mengarahkan serta membimbing agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal. Faktor lainnya yang perlu diperhatikan perusahaan adalah kompensasi. Karena kompensasi merupakan pencerminan hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di UMKM Seblak Pasta.

Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian kuantitatif deskriptif yaitu bertujuan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018). Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Seblak Pasta.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Seblak Pasta sebanyak 45 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling nonprobabilitas yaitu teknik sampling jenuh atau

sensus (Sugiyono, 2018). Sehingga besar sampel yang digunakan sebanyak 45 orang, sesuai dengan jumlah populasinya. Teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer melalui penyebaran kuesioner (Sugiyono, 2018).

Metode analisis data yang digunakan adalah pada penelitian ini analisis statistic, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis, dalam menganalisis data yang terkumpul lebih dianalisis lebih lanjut menggunakan alat bantu yaitu SPSS. (Teknik analisis data melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis yang terdiri dari analisis persamaan regresi berganda, uji hipotesis parsial (uji T), dan uji simultan (uji F).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan instrumen kuesioner yang digunakan pada penelitian. Uji validitas berguna untuk menentukan apakah instrumen kuesioner harus dihilangkan karena tidak relevan atau tidak. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan analisis faktor uji KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*). Nilai KMO berada pada rentang 0 hingga 1. Jika nilai KMO lebih rendah dari 0.5, maka instrumen kuesioner penelitian tidak valid. Sedangkan jika nilai KMO lebih besar dari 0.5, maka instrumen kuesioner penelitian valid. Berikut tabel hasil uji validitas dengan KMO yang dilakukan dengan menggunakan SPSS (Subagja, 2020).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas KMO

No	Variabel	Butir Soal	Nilai KMO	Keterangan
1	X1 (kepemimpinan)	X1.1	0.881	Valid
2		X1.2	0.799	Valid
3		X1.3	0.832	Valid
4		X1.4	0.886	Valid
5		X1.5	0.799	Valid
6	X2 (motivasi)	X2.1	0.754	Valid
7		X2.2	0.775	Valid
8		X2.3	0.796	Valid
9		X2.4	0.713	Valid
10		X2.5	0.689	Valid
11	X3 (kompensasi)	X3.1	0.737	Valid
12		X3.2	0.768	Valid
13		X3.3	0.814	Valid
14		X3.4	0.790	Valid
15		X3.5	0.811	Valid
16	Y (kinerja karyawan)	Y.1	0.784	Valid
17		Y.2	0.870	Valid
18		Y.3	0.827	Valid
19		Y.4	0.738	Valid
20		Y.5	0.705	Valid
21		Y.6	0.730	Valid
22		Y.7	0.836	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai KMO lebih besar dari 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen kuesioner valid dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Jumlah Soal	Keterangan
----	----------	----------------	-------------	------------

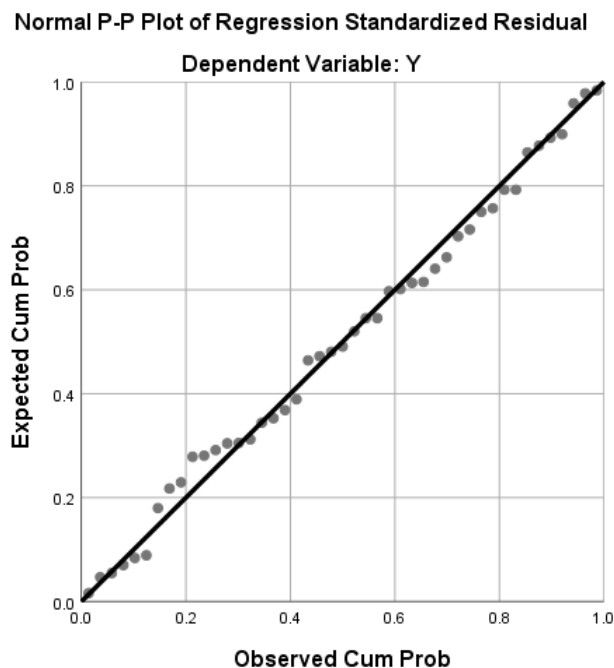
1	X1	0.878	5	Reliabel
2	X2	0.736	5	Reliabel
3	X3	0.802	5	Reliabel
4	Y	0.839	7	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa diperoleh nilai Alpha Cronbach's dari seluruh variabel penelitian lebih dari 0.6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diberikan oleh responden merupakan data yang reliabel karena sesuai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Plot pencar pada Gambar 1 menunjukkan bahwa data menyebar tepat pada garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas atau antar variabel bebas tidak bersifat saling bebas. Besaran yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan faktor inflasi ragam (*Variance Inflation Factor/VIF*). Ryan dalam (Sriningsih et al., 2018) nilai VIF yang lebih dari 10 menandakan adanya multikolinearitas, begitupun sebaliknya. Berikut perolehan nilai VIF dengan menggunakan *software* SPSS.

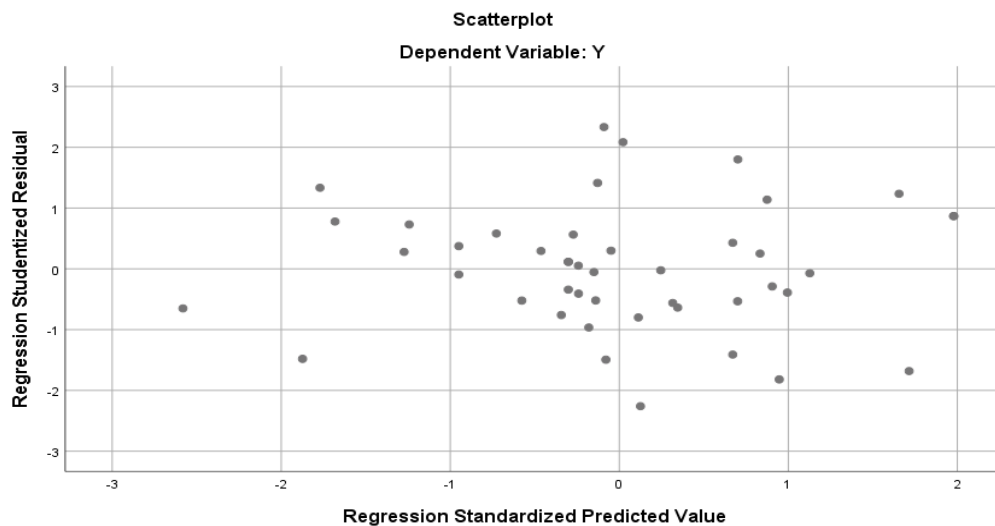
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF
1	X1	2.465
2	X2	2.313
3	X3	2.267

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 3 menunjukkan ketiga variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tidak saling berkorelasi dan uji asumsi multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari plot pencar yang diperoleh pada Gambar 2, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak pada posisi diatas dan dibawah sumbu Y. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Hipotesis

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berupa koefisien untuk masing-masing variabel independent. Koefisien ini diperoleh dengan memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Pada tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3) memiliki nilai koefisien positif dengan signifikansi >0.05 maka variabel motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.983	3.206		1.866	.069
	X1	.072	.195	.061	.370	.713
	X2	.386	.214	.287	1.807	.078
	X3	.630	.211	.469	2.982	.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien dari konstanta adalah sebesar 5.983, koefisien dari X1 adalah 0.072, koefisien dari X2 adalah 0.386, dan koefisien dari X3 adalah 0.630. Dari tabel diatas diperoleh model regresi yaitu $Y = 5.983 + 0.386X_1 + 0.072X_2 + 0.630X_3 + e$, dengan penjelasan berikut:

- 1) Konstanta (a)
 Dalam nilai konstanta yaitu terbilang dengan angka 5.983, sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bernilai 5.983.
- 2) Kepemimpinan (X1)
Kinerja Karyawan (Y)
 Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0.072 dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Seblak Pasta, apabila kepemimpinan meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Seblak Pasta sebesar 0.072 satuan dengan asumsi variabel motivasi dan kompensasi bernilai tetap.
- 3) Motivasi (X2)
Kinerja Karyawan (Y)
 Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0.386 dapat dinyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Seblak Pasta, apabila motivasi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Seblak Pasta sebesar 0.386 satuan dengan asumsi variabel kepemimpinan dan kompensasi bernilai tetap.
- 4) Kompensasi (X3)
Kinerja Karyawan (Y)
 Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0.630 dapat dinyatakan bahwa kompensasi yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Seblak Pasta, apabila kompensasi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Seblak Pasta sebesar 0.630 dengan asumsi variabel motivasi dan kepemimpinan bernilai tetap.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	5.983	3.206		1.866	.069

X1	.072	.195	.061	.370	.713
X2	.386	.214	.287	1.807	.078
X3	.630	.211	.469	2.982	.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Uji parsial (T) dilakukan untuk mencari pengaruh variabel dependen terhadap variabel independent dalam persamaan regresi secara parsial dengan mengasumsikan variabel lain dianggap konstan. Hasil uji pengaruh variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kompensasi X(3) secara masing-masing terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan tabel 5, adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil uji T pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
 Nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0.713 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hasil uji T pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
 Nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0.078 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Hasil uji T pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
 Nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0.005 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.603	3	83.534	16.905	.000 ^b
	Residual	202.597	41	4.941		
	Total	453.200	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai F hitung yaitu 16.905 lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 2.63. Dengan tingkat signifikansi 0.000 atau $\text{sig} < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3), secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini yang membahas mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Seblak Pasta. Dengan menggunakan metode penelitian analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Maka diperoleh hasil dan disimpulkan bahwa, hasil uji hipotesis pertama yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian uji hipotesis yang kedua yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil hipotesis yang ketiga yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan uji hipotesis yang keempat yaitu kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Seblak Pasta secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Seblak Pasta. Sehingga kepemimpinan yang baik dan mengayomi karyawan dapat memberikan dorongan untuk memaksimalkan kinerja karyawan Seblak Pasta agar semakin berkualitas. Selain itu, semakin meningkatnya motivasi karyawan Seblak Pasta maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan Seblak Pasta. Terbentuknya sistem kompensasi yang tepat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Ketiga hal tersebut apabila dimaksimalkan secara beriringan, tentu saja akan membawa Seblak Pasta menjadi lebih baik dari segi kinerja karyawan

Referensi

- Andriani, M., Widiawati, K., Administrasi, M., Sekretari, A., Manajemen, D., Insani, B., No, J. S., Panjang, R., & Timur, B. (2017). 2 Sekretari; Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Artiyany, M., & Sunrawali, A. N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fideral International Finance Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(1), 470–479. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v10i1.675>
- Disfantor, B., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2022). Volume . 18 Issue 1 (2022) Pages 185-195 INOVASI : *Jurnal Ekonomi , Keuangan dan Manajemen ISSN : 0216-7786 (Print) 2528-1097 (Online) Pengaruh motivasi , kondisi kerja , kompensasi terhadap kinerja karyawan studi The effect of motivation , working .* 18(1), 185–195. <https://doi.org/10.29264/jinv.v18i1.10361>
- Nuridin, N. S. . M., & Septiani, W. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Honda Motor Di Cikampek. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 4(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v4i3.62>
- Sriningsih, M., Hatidja, D., & Prang, J. D. (2018). Penanganan Multikolinearitas Dengan Menggunakan Analisis Regresi Komponen Utama Pada Kasus Impor Beras Di Provinsi Sulut. *Jurnal Ilmiah Sains*, 18(1), 18. <https://doi.org/10.35799/jis.18.1.2018.19396>
- Subagja, D. (2020). *Analisis Motivasi Karyawan Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Menggunakan Analisis Faktor Di PT. Perkebunan Nusantara VIII*. <http://elibrary.unikom.ac.id>
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawani (Ed.); 6th ed.). Alfabeta.
- Syardiansah, S., Zati, M. R., & Tefu, A. F. (2021). Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 17(2), 46. <https://doi.org/10.29406/jmm.v17i2.3425>
- Undang-undang RI. (2021). *UU Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 61A tentang Cipta Kerja*. 086142, 42. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>
- Zhao, N., Liu, Y., Mi, W., Shen, Y., & Xia, M. (2020). Operation Management in the Container Terminal. *Digital Management of Container Terminal Operations*, 47–73. https://doi.org/10.1007/978-981-15-2937-5_2