

## Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Teknik Makmur Kota Jakarta Pusat

Niken Annisa Zulkarnaen

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266  
[niken.annisa.zulkarnaen@inaba.ac.id](mailto:niken.annisa.zulkarnaen@inaba.ac.id)

Gurawan Dayona Ismail

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266  
[gurawan.dayona@inaba.ac.id](mailto:gurawan.dayona@inaba.ac.id)

Fanji Wijaya

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266  
[fanji.wijaya@inaba.ac.id](mailto:fanji.wijaya@inaba.ac.id)

Dadan Abdul Aziz Mubarak

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266  
[dadan.abdul.aziz.mubarak@inaba.ac.id](mailto:dadan.abdul.aziz.mubarak@inaba.ac.id)

Erna Herlinawati

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266  
[erna.herlinawati@inaba.ac.id](mailto:erna.herlinawati@inaba.ac.id)

### Article's History:

Received 8 December 2024; Received in revised form 19 December 2024; Accepted 3 January 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

### Suggested Citation:

Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarak, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Teknik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (1). 733-741.  
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2083>

### Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Atamora Teknik Makmur Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan dari dua sumber, yaitu data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, serta data sekunder. Sampel penelitian terdiri dari 60 orang karyawan, yang dipilih dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan beberapa teknik statistik seperti analisis deskriptif, analisis verifikatif, analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis baik secara individu (parsial) maupun secara keseluruhan (simultan) dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Keywords:** Kepemimpinan, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## **Pendahuluan**

Dunia perkeonomian saat ini telah mengalami perkembangan yang sangat pesat, semakin banyak perusahaan yang dituntut untuk bekerja efektif dan efisien. Dalam hal kebebasan wirausaha, persaingan global berlanjut tanpa batasan di wilayah atau negara tertentu, yang diinginkan banyak orang adalah kebebasan berbisnis. Terutama bagaimana upaya yang harus terus ditempuh dan diterapkan oleh perusahaan, mulai dari strategi pemasaran efektif, penetapan harga yang bersaing, meminimumkan biaya perusahaan, hingga kebijakan-kebijakan penjualan yang diharapkan dapat memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan. Fenomena ini membuat perusahaan harus menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bertahan di tengah ketatnya persaingan bisnis. Kinerja diartikan sebagai proses yang diukur dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Salah satu faktor yang diduga kuat mempengaruhi kinerja karyawan yang pertama adalah kepemimpinan, yang diartikan cara seorang individu dalam mengelola tim untuk mencapai tujuan bersama, faktor kedua yaitu beban kerja yang diartikan sebagai konsep seberapa banyak pekerjaan, waktu, dan tenaga yang harus dikerahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dan faktor ketiga adalah motivasi kerja diartikan sebagai keinginan seorang karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan berkualitas. Karyawan yang senang dan nyaman dalam pekerjaannya secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Edison dkk (2017:188), kinerja merupakan “suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Fahmi (2017:188) kinerja adalah “hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

### **Kepemimpinan**

Menurut Hutahayan (2020:2) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memberi motivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki individu, kelompok, maupun budayanya, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa yang dialami dan memelihara hubungan kerjasama dalam kelompok ataupun luar kelompok.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:170) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang digunakan seorang pemimpin untuk memimpin suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

### **Beban Kerja**

Menurut Irzal (2016:25) beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut sesuai dengan kapasitas atau kemampuan orang tersebut yang dapat diukur dari kondisi fisik maupun mental seseorang.

Rachman dkk (2023:53) beban kerja merupakan sebuah konsep yang berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan pada sebuah pekerjaan tertentu dan seberapa banyak energi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tuntutan tugas yang harus dilakukan pada waktu tertentu yang melibatkan kemampuan fisik maupun mental seseorang.

## Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2016:12) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keiklasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Mangkunegara (2017:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu hal berupa kekuatan atau dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri seorang individu maupun kelompok, untuk mencapai tujuan tertentu.

## Metodologi

Metode deskriptif berguna untuk menjawab rumusan masalah dan memperlihatkan data yang dikumpulkan tanpa menghasilkan kesimpulan umum (Sugiyono, 2019). Metode Verifikatif merupakan metode penelitian dengan pembuktian menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif menggunakan perhitungan statistik sehingga mendapatkan hasil pembuktian yang menunjukan hipotesis ditolak atau diterima (Sugiyono, 2019). Menurut Sugiyono (2019:7), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan dengan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif dan pengumpulan data yang digunakan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:84) definisi *non-probability sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *non-probability sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2017:85), sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, dibawah 100, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Atamora Tehnik Makmur, dengan sampel 60 karyawan.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Hasil uji validitas Kinerja Karyawan (Y), Kepemimpinan ( $x_1$ ) Beban Kerja ( $x_2$ ), Motivasi Kerja ( $x_3$ ) dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan Kinerja Karyawan	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
Y.1	0,552	0,2542	Valid
Y.2	0,643	0,2542	Valid
Y.3	0,532	0,2542	Valid
Y.4	0,617	0,2542	Valid
Y.5	0,530	0,2542	Valid
Y.6	0,540	0,2542	Valid
Y.7	0,325	0,2542	Valid
Y.8	0,602	0,2542	Valid
Y.9	0,612	0,2542	Valid

Pernyataan Kepemimpinan	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
$x_{1.1}$	0,667	0,2542	Valid
$x_{1.2}$	0,689	0,2542	Valid
$x_{1.3}$	0,668	0,2542	Valid
$x_{1.4}$	0,618	0,2542	Valid
$x_{1.5}$	0,597	0,2542	Valid
$x_{1.6}$	0,671	0,2542	Valid
$x_{1.7}$	0,496	0,2542	Valid
Pernyataan Beban Kerja	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
$x_{2.1}$	0,630	0,2542	Valid
$x_{2.2}$	0,775	0,2542	Valid
$x_{2.3}$	0,773	0,2542	Valid
$x_{2.4}$	0,688	0,2542	Valid
$x_{2.5}$	0,819	0,2542	Valid
$x_{2.6}$	0,791	0,2542	Valid
$x_{2.7}$	0,691	0,2542	Valid
Pernyataan Motivasi Kerja	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
$x_{3.1}$	0,621	0,2542	Valid
$x_{3.2}$	0,700	0,2542	Valid
$x_{3.3}$	0,499	0,2542	Valid
$x_{3.4}$	0,704	0,2542	Valid
$x_{3.5}$	0,793	0,2542	Valid
$x_{3.6}$	0,650	0,2542	Valid
$x_{3.7}$	0,634	0,2542	Valid
$x_{3.8}$	0,642	0,2542	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan validitas Kinerja Karyawan (Y), Kepemimpinan ( $x_1$ ) Beban Kerja ( $x_2$ ), Motivasi Kerja ( $x_3$ ) dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y), Kepemimpinan ( $x_1$ ), Beban Kerja ( $x_2$ ), Motivasi Kerja ( $x_3$ ) dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,696	0,60	9	Reliabel
Kepemimpinan ( $x_1$ )	0,761	0,60	7	Reliabel
Beban Kerja ( $x_2$ )	0,858	0,60	7	Reliabel
Motivasi Kerja ( $x_3$ )	0,807	0,60	8	Reliabel

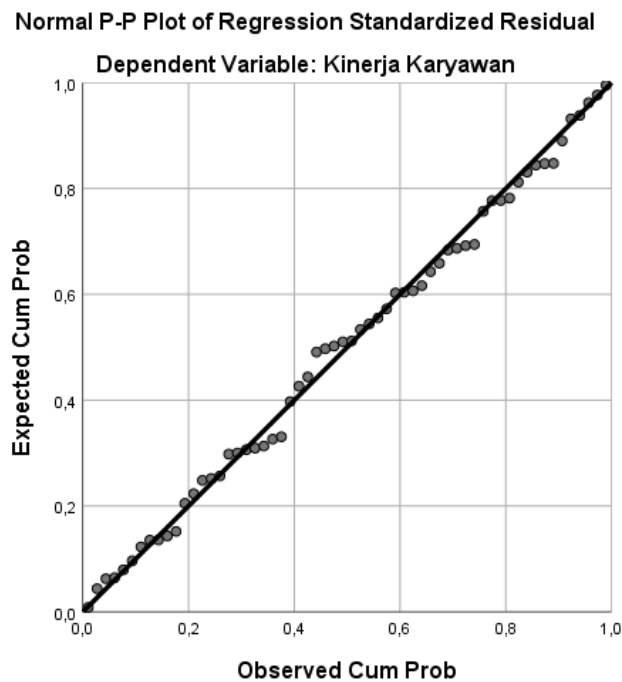
Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan validitas Kinerja Karyawan (Y), Kepemimpinan ( $x_1$ ) Beban Kerja ( $x_2$ ), Motivasi Kerja ( $x_3$ ) dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas Kinerja Karyawan (Y), Kepemimpinan ( $x_1$ ) Beban Kerja ( $x_2$ ), Motivasi Kerja ( $x_3$ ) dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1. Uji Normalitas



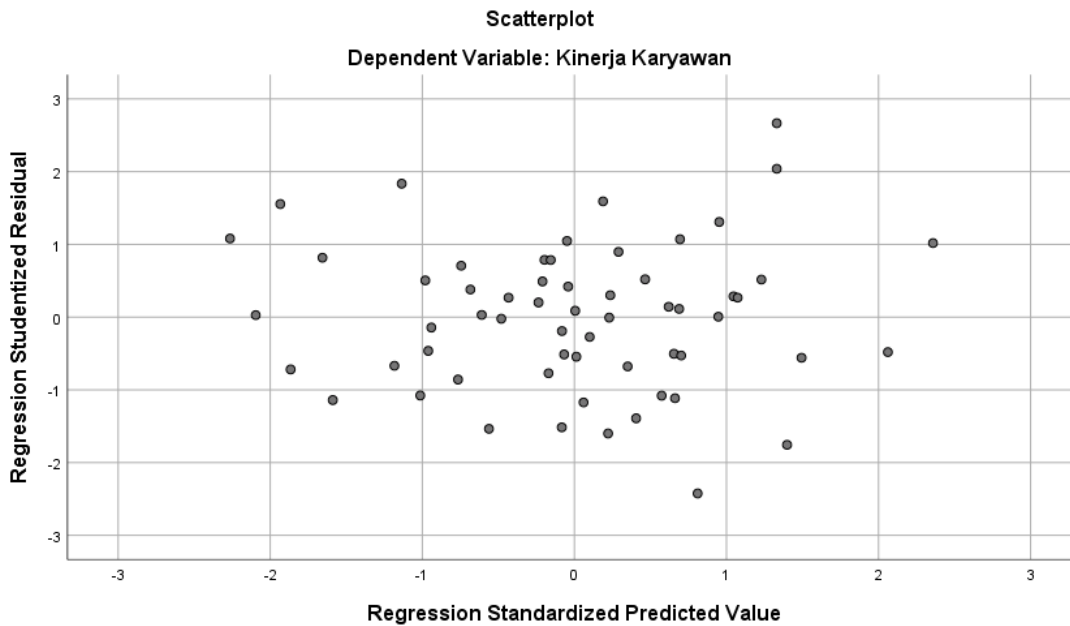
Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Gambar 1, ditemukan bahwa titik-titik data mengikuti garis diagonal. Dengan kata lain, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data bersifat normal.

### Uji Heteroskedatisitas

Hasil uji heteroskedatisitas Kinerja Karyawan (Y), Kepemimpinan ( $x_1$ ) Beban Kerja ( $x_2$ ), Motivasi Kerja ( $x_3$ ) dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS,2024

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebar di atas dan di bawah garis angka 0 pada sumbu Y tanpa ada pola khusus. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas karena titik-titik data tidak berkumpul hanya di atas atau di bawah.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas Kinerja Karyawan (Y), Kepemimpinan ( $x_1$ ) Beban Kerja ( $x_2$ ), Motivasi Kerja ( $x_3$ ) dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,488	5,091		3,239	,002		
	Kepemimpinan	,226	,105	,268	2,157	,035	,986	1,014
	Beban Kerja	,090	,109	,104	,831	,409	,976	1,025
	Motivasi Kerja	,244	,120	,252	2,029	,047	,987	1,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2024  $x_1$  Kepemimpinan,  $x_2$  Beban Kerja,  $x_3$  Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Tolerance* Kepemimpinan ( $x_1$ ), Beban Kerja ( $x_2$ ), Motivasi Kerja ( $x_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) masing-masing adalah 0,986, 0,976, dan 0,987. Semua nilai *Tolerance* ini lebih besar dari 0,1. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Kepemimpinan ( $x_1$ ), Beban Kerja ( $x_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $x_3$ ) adalah 1,014, 1,025, dan 1,013. Semua nilai VIF ini lebih kecil dari 1,0. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam data.

### Uji t (Parsial)

Uji t merupakan uji untuk melihat pengaruh variabel independen secara mandiri terhadap variabel dependen:

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16,488	5,091		3,239	,002
	Kepemimpinan	,226	,105	,268	2,157	,035
	Beban Kerja	,090	,109	,104	,831	,409
	Motivasi Kerja	,244	,120	,252	2,029	,047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4 yaitu tabel *Coefficients*, dapat diketahui bahwa kedua variabel, Kepemimpinan ( $x_1$ ) Beban Kerja ( $x_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $x_3$ ), memiliki tingkat signifikansi (Sig) yang berbeda. Nilai signifikansi (Sig) Kepemimpinan ( $x_1$ ) adalah 2,157 lebih besar dari 2,003, Beban Kerja ( $x_2$ ) memiliki nilai signifikansi (Sig) 0,831 lebih kecil dari 2,003, dan Motivasi Kerja ( $x_3$ ) memiliki nilai signifikansi (Sig) 2.029 lebih besar dari 2,003. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam uji t, Kepemimpinan ( $x_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Beban Kerja ( $x_2$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi Kerja ( $x_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### Uji F (Simultan)

Dalam rangka mengevaluasi pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji F sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105,397	3	35,132	3,286	,027 <sup>b</sup>
	Residual	598,787	56	10,693		
	Total	704,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Beban Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F-hitung sebesar 3,286 lebih besar dari F-tabel 2,769. Maka dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan ( $x_1$ ), Beban Kerja ( $x_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $x_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil ini memberikan informasi bahwa Kepemimpinan ( $x_1$ ), Beban Kerja ( $x_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $x_3$ ) memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan (Y).

#### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,387 <sup>a</sup>	,150	,104	3,270
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Nilai R-Square pada tabel di atas adalah sebesar 0,150, yang mengindikasikan bahwa sumbangan pengaruh Kepemimpinan ( $x_1$ ), Beban Kerja ( $x_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $x_3$ ) adalah sebesar 15 %. Sementara itu, sisanya 85 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

## Kesimpulan

1. Analisis Pengaruh  $x_1$  terhadap Y  
Berdasarkan penelitian diatas, diperoleh nilai signifikansi (Sig)  $x_1$  sebesar 2,157 < 2,003, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan  $x_1$  terhadap Y. Dengan kata lain  $x_1$  memiliki pengaruh langsung terhadap  $x_2$ .
2. Analisis Pengaruh  $x_2$  terhadap Y  
Berdasarkan hasil penelitian diatas, diperoleh nilai signifikansi (Sig)  $x_2$  sebesar 0,831 > 2,003, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan  $x_2$  terhadap Y atau dapat dikatakan,  $x_2$  tidak memiliki pengaruh langsung terhadap Y.
3. Analisis Pengaruh  $x_3$  terhadap Y  
Berdasarkan hasil penelitian diatas, diperoleh nilai signifikansi (Sig)  $x_3$  sebesar 2,029 > 2,003, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan  $x_3$  terhadap Y atau dapat dikatakan,  $x_2$  tidak memiliki pengaruh langsung terhadap Y.
4. Analisis Pengaruh  $x_1$ ,  $x_2$ , dan  $x_3$  terhadap Y  
Berdasarkan hasil penelitian diatas, diperoleh nilai F-hitung 3,286 > F-tabel 2,769, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $x_1$ ,  $x_2$ , dan  $x_3$  secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y.

## Saran:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. PT Atamora Teknik Makmur dapat meningkatkan penilaian kinerja berbasis ISO 9001:2015 dalam melaksanakan tugasnya, ISO sendiri merupakan badan yang menetapkan standar mutu secara internasional. badan ini terdiri dari perwakilan dari badan standarisasi nasional tiap negara yang membantu menentukan mutu sebuah organisasi di level global.
2. Berkenaan dengan kepemimpinan, PT Atamora Teknik Makmur dapat mempertimbangkan untuk menerapkan berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Misalnya, gaya kepemimpinan transformasional dapat digunakan untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan, sementara gaya kepemimpinan otoriter mungkin dibutuhkan dalam situasi yang memerlukan pengambilan keputusan cepat.
3. Berkaitan dengan pembagian beban kerja, PT Atamora Teknik Makmur harus dapat memastikan bahwa pembagian *job desk* sesuai dengan kualifikasi masing-masing karyawannya, sehingga tidak terjadi *job desk* rangkap atau *double job desk*.
4. Langkah yang dapat diambil PT Atamora Teknik Makmur untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan membuka saluran komunikasi efektif antara manajemen dan karyawan guna menerima masukan, gagasan, dan kekhawatiran yang mereka miliki. Selain itu, perusahaan bisa memberikan tugas yang menantang yang memungkinkan pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Serta, pastikan dalam setiap proses pekerjaan karyawan diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan dapat berpartisipasi dengan baik dalam pekerjaan tersebut.

## Referensi:

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Bangka: Zanafa Publishing.



- Edison, Emron., dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 23)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutahayan, Benny. (2020). *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Irzal. (2016). *Dasar-dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 14)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D (Edisi 2)*. Bandung: Alfabeta