

## **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Tangerang 1**

Aureola Tjahyana<sup>1)</sup>, Erizka Trinurfa Yuliadi<sup>2)</sup>

<sup>12</sup>Universitas Buddhi Dharma

Email : [aureolatjahyana@gmail.com](mailto:aureolatjahyana@gmail.com)<sup>1)</sup>, [erizka.trinurfayuliadi@ubd.ac.id](mailto:erizka.trinurfayuliadi@ubd.ac.id)<sup>2)</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Tangerang 1. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel sebanyak 65 responden dan menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif dengan analisis SPSS versi 24. Berdasarkan hasil analisis uji linear berganda diperoleh hasil  $Y = 15.463 + 0.256X_1 + 0.243X_2 + 0.266X_3$  yang artinya jika variabel  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$  mengalami kenaikan maupun penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan maupun penurunan sebesar 0.256, 0.243, dan 0.266. Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 18.9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis menunjukkan hasil  $t_{hitung}$  untuk pengaruh Motivasi sebesar 2.241, Lingkungan Kerja sebesar 2.139, dan Kepemimpinan sebesar 2.347. Dengan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk melatih, mengembangkan, memotivasi, dan melakukan penilaian menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengolah dan menciptakan sumber daya manusia dengan baik sehingga diperoleh tenaga kerja dengan potensi yang maksimal.

Di zaman sekarang ini, mencari dan mengumpulkan tenaga kerja yang mempunyai potensi yang baik bukanlah hal yang mudah, apalagi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, perusahaan tentunya harus merawat dan mempertahankan karyawannya dengan potensi yang maksimal agar dapat dilatih, dimotivasi dan dikembangkan sesuai keinginan perusahaan dengan tetap mempertahankan karyawan yang berkualitas. Potensi kinerja pegawai merupakan harapan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut (Abdurrahman, 2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugasnya berdasarkan keterampilan, usaha dan peluang yang dimilikinya.

Untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi diperlukan motivasi yang baik, lingkungan kerja yang baik dan gaya kepemimpinan yang dapat menunjang kinerja pegawai. Menurut Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian motivasi yang menimbulkan semangat dalam bekerja seseorang sehingga dapat bekerjasama, bekerja secara efektif dan ikut serta dalam segala upaya untuk mencapai Kepuasan. Karena motivasi sangat penting bagi sebuah bisnis, maka bisnis memerlukan motivasi yang baik untuk mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja mempunyai dampak langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentunya dapat membantu pekerja meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melakukan pekerjaan. Namun, jika lingkungan kerja tidak tertata dengan baik, banyak faktor berbahaya yang berdampak negatif terhadap pekerja. Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, seperti AC, penerangan yang baik, dan lain-lain.

Selain memberikan motivasi dan lingkungan kerja, faktor kepemimpinan juga mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dorongan yang diberikan dalam pekerjaan disebut motivasi, pegawai perlu memilikinya dan pemimpin wajib menciptakannya. Namun kepemimpinan bukanlah hal yang mudah karena menuntut pemimpin untuk memahami secara jelas dan menerapkannya dengan tepat. Untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal, diperlukan kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawan agar bersedia melakukan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Menurut Marsam (2020:10), gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung menunjukkan keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Pemimpin harus dapat memahami kebutuhan karyawannya agar dapat bekerja secara efektif dan mencapai tujuan perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi

Menurut (Widiyanto, 2019) menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau seseorang karena adanya dorongan, motivasi dan dorongan untuk melakukan kegiatan dengan penuh keikhlasan, kegembiraan dan keikhlasan agar hasil kegiatan tersebut tercapai dengan baik dan bermutu.”

Menurut (Theorando, Sepdita;Kusnawan, 2021) menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk bekerja atau menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan ikhlas karena dorongan atau inspirasi.”

Menurut ( Yulianti & Santosa, 2021) Menyatakan bahwa :

“Perasaan atau dorongan yang memotivasi individu untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya dan memberikan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.”

### **Lingkungan kerja**

Menurut ( Efendi & Widiyanto, 2022 ) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik karena lingkungan mempunyai dampak langsung terhadap pegawai.”

Menurut ( Selly & Sutrisna, 2022 ) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaannya, termasuk pengaturan pencahayaan, pengendalian kebisingan, kebersihan tempat kerja dan pengaturan keselamatan di tempat kerja.”

Menurut (Wijaya & Santosa, 2022) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah seperangkat kondisi yang melingkupi pekerja yang berkaitan dengan perubahan psikologis pekerja tersebut”

### **Kepemimpinan**

Menurut (Widiyanto et al., 2020) menyatakan bahwa:

“Kepemimpinan adalah “suatu ilmu yang mempelajari secara komprehensif bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk menyelesaikan tugas”.

Menurut (Militri & Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Kepemimpinan adalah Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintahkan dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan”.

Menurut (Marbun & Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa:

“Kepemimpinan adalah orang yang memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan Bersama”.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Rahayu & Santosa, 2023) menyatakan bahwa :

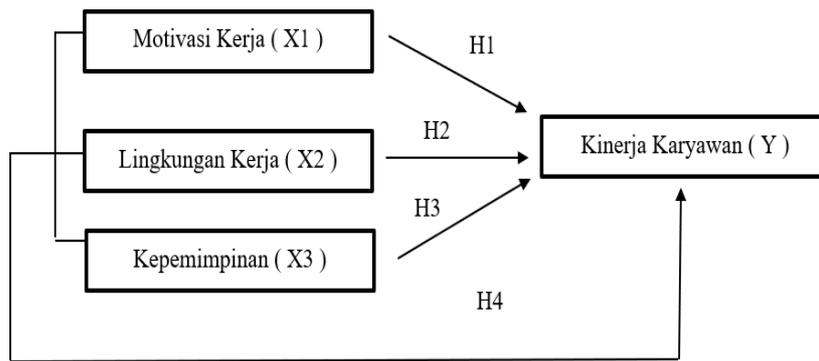
“Kinerja merupakan hasil dari melakukan suatu kegiatan sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab masing-masing individu untuk mencapai visi dan misi organisasi”

Menurut (Santosa et al., 2020) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang diperoleh selama pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu”.

Menurut (Gunawan & Sutrisna, 2022) menyatakan bahwa :

“Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang bersangkutan dengan organisasi”.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berikut ialah hasil hipotesis mengenai keterkaitan antar variabel :

- H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4: Motivasi, Lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

**METODE**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian jenis Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang pedomannya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga pembuatan rencana penelitian. Menurut Sugiyono (2019:17) Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, analisis data kuantitatif/statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

**Populasi dan Sample**

Jumlah seluruh populasi yang terdapat di PT. Mega Central Finance Cabang Tangerang 1 sebanyak 65 karyawan

Jumlah Sampel dalam penelitian ini diambil secara random sampling, artinya jumlah populasi seluruhnya diambil, sebanyak 65 karyawan

**HASIL**

**1. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

- Hasil Koefisien Determinasi Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 <sup>a</sup>	.227	.189	3.426

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : SPSS versi 24

Dari hasil nilai koefisien korelasi ( R ) ditabel IV.61 yaitu 0,476 *Rsquare* ( R<sup>2</sup>) yaitu 0,227 hal ini berarti perubahan. Kinerja Karyawan sebesar 18,9% ditentukan oleh perubahan variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan dan sisa dengan besar 81,1% ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian yang tidak dimasukkan ke dalam pembahasan regresi ini.

2. Tabel Uji Hipotesis

• Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.463	6.451		2.397	.020
	TOTALX1	.214	.096	.256	2.241	.029
	TOTALX2	.209	.097	.243	2.139	.036
	TOTALX3	.231	.099	.266	2.347	.022

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : SPSS Versi 24

1. Dari kolom t diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk Motivasi (X1) adalah 2,241. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat pengujian (1-a) sebesar 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% serta derajat kebebasan (*Degree of Freedom/df*)  $n - k = 65 - 2 = 63$ . Maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah sebesar 1,99834, oleh karena itu  $t_{hitung}$  Motivasi lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  atau  $2,241 > 1,99834$  sehingga kondisi ini menunjukkan bahwa  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Dari kolom t diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk Lingkungan Kerja (X2) adalah 2,139. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat pengujian (1-a) sebesar 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% serta derajat kebebasan (*Degree of Freedom/df*)  $n - k = 65 - 2 = 63$ . Maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah sebesar 1,99834, oleh karena itu  $t_{hitung}$  Lingkungan Kerja lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  atau  $2,139 > 1,99834$  sehingga kondisi ini menunjukkan bahwa  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Dari kolom t diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk Kepemimpinan (X3) adalah 2,347. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat pengujian (1-a) sebesar 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% serta derajat kebebasan (*Degree of Freedom/df*)  $n - k = 65 - 2 = 63$ . Maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah sebesar 1,99834, oleh karena itu  $t_{hitung}$  Kepemimpinan lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  atau  $2,347 > 1,99834$  sehingga kondisi ini menunjukkan bahwa  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima

- Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.779	3	69.926	5.959	.001 <sup>b</sup>
	Residual	715.821	61	11.735		
	Total	925.600	64			

a. Dependent Variable: TOTAL Y

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

Berdasarkan data tabel di atas, maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,959 dengan tingkat sig  $0,000 < 0,05$ . Dari pembahasan di atas. Dapat dijelaskan bahwa nilai  $F_{hitung}$  ( $5,959$ )  $> F_{tabel}$  ( $2,76$ ) serta *probabilitas*  $0,000 < 0,05$  jika disimpulkan artinya terdapat pengaruh secara simultan/bersama-sama antara Motivasi, Lingkungan Kerja, dan kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mega Central Finance Cabang 1

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat Disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mega Central Finance Cabang 1, Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa  $T_{hitung}$  Motivasi lebih besar dari  $T_{tabel}$  atau  $2,241 > 1,99834$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan hasil tersebut maka hipotesis 1 terdukung oleh statistik.

#### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mega Central Finance Cabang 1

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat Disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mega Central Finance Cabang 1, Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa  $T_{hitung}$  Lingkungan Kerja lebih besar dari  $T_{tabel}$  atau  $2,139 > 1,99834$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan hasil tersebut maka hipotesis 2 terdukung oleh statistik.

#### 3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mega Central Finance Cabang 1

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat Disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mega Central Finance Cabang 1, Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa  $T_{hitung}$  Kepemimpinan lebih besar dari  $T_{tabel}$  atau  $2,347 > 1,99834$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan hasil tersebut maka hipotesis 3 terdukung oleh statistik.

#### 4. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mega Central Finance Cabang 1

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka diperoleh data bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Mega Central Finance Cabang 1. hasil uji

hipotesis menunjukkan bahwa variable Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan yaitu nilai  $F_{hitung} (5,959) > F_{tabel} (2,76)$  , Maka Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah dianalisis data penelitian pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang didapat terhadap Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance Tangerang Cabang 1, adalah :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Tangerang 1.

Berdasarkan hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Tangerang 1. Penetapan kesimpulan diatas dapat diperoleh dari hasil nilai  $T_{hitung} 2,241 < T_{tabel} 1,99834$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa pengujian ini secara statistik menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya berpengaruh antara variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Central Finance Cabang Tangerang 1.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Tangerang 1.

Berdasarkan hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Tangerang 1. Penetapan kesimpulan diatas dapat diperoleh dari hasil nilai  $T_{hitung} 2,139 > T_{tabel} 1,99834$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa pengujian ini secara statistik menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya berpengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mega Central Finance Cabang Tangerang 1.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Tangerang 1.

Berdasarkan hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Tangerang 1. Penetapan kesimpulan diatas dapat diperoleh dari hasil nilai  $T_{hitung} 2,347 > T_{tabel} 1,99834$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa pengujian ini secara statistik menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya berpengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Central Finance Cabang Tangerang 1.

4. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Tangerang 1.

Berdasarkan hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega

Central Finance Cabang Tangerang 1. Penetapan kesimpulan tersebut dapat diperoleh dari hasil nilai  $F_{hitung} (5,959) > F_{tabel} (2,76)$ , dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif. Artinya jika Motivasi, Lingkungan Kerja dan kepemimpinan pada PT. Mega Central Finance Cabang Tangerang 1 tinggi, maka dari itu Kinerja Karyawan akan tinggi. dan sebaliknya bila Motivasi, Lingkungan Kerja dan kepemimpinan pada PT. Mega Central Finance Cabang Tangerang 1 rendah, maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun atau rendah.

## REFERENSI

- A. Gunawan and S. Sutrisna, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Pros. Ekon. dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 1–6, 2022, [Online]. Available: <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- A. Theorando, Sepdita; Kusnawan, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Makmur Dwijaya," *Ekon. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, 2021.
- G. Widiyanto, "Perilaku Individu Dalam Menghadapi Konflik & Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi," *Primanomics J. Ekon. Bisnis*, vol. 16, no. 1, p. 77, 2019, doi: 10.31253/pe.v16i1.57.
- G. Widiyanto, R. Parameswari, A. Kusnawan, F. Bisnis, U. Buddhi, and D. Tangerang, "Peran Komunikasi, Produk Pengetahuan, Kreativitas dan Empati untuk Meningkatkan Minat Pembelian," no. 783, pp. 783–797, 2020.
- I. Efendi and G. Widiyanto, "Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT. Baru Baru Sepatu," *Pros. Ekon. dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, 2022.
- M. O. Marbun and A. Kusnawan, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Orienta Jaya Abadi," *Skripsi*, vol. 2, no. 2, 2022.
- P. P. Rahayu, S. Santosa, F. Sampe, and H. R. Hatta, "SEIKO: Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Intelektual Kecerdasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maranatha Universitas Kristen," vol. 6, no. 1, pp. 680–692, 2023, doi: 10.37531/sejaman.v6i1.3969.
- S. Santosa, R. Nurul Ichsan, Y. Shara, F. Yustiasari Liriwati, N. Al Washliyah, and S. Auliaurasyidin Tembilihan Riau, "PENYIDIKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS PRAKTIK DALAM BISNIS SETELAH GANGGUAN COVID-19," *J. Archaeol. Egypt/Egyptology*, vol. 17, no. 7, p. 13098, 2020.
- S. Militri and A. Kusnawan, "Pengaruh Budaya Kerja Organisasi, Gaya Kepimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Binakreasi Inti Gemilang," vol. 2, no. 2, 2022.
- Selly and Sutrisna, "Pengaruh Suasana Toko, Kesadaran Merek Dan Pembayaran Digital Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada PT. Cara Loe Buat Kopi "Kopi Clbk")," *Pros. Ekon. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 842–848, 2022.
- V. Wijaya and S. Santosa, "Pengaruh Profil Resiko, Good Corporate Governance, Rentabilitas, Dan Permodalan (Capital) Terhadap Tingkat Kesehatan PT Bank Jago Tbk," *Proisiding Ekon. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 970–982, 2022.
- Yulianti and S. Santosa, "Pengaruh Kualitas Produk, Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian," *J. Adm. Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 1–7, 2021, [Online]. Available: [https://scholar.google.co.id/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=Uo4r4VQAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation\\_for\\_view=Uo4r4VQAAAAJ:z\\_wVstp3MssC](https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=Uo4r4VQAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=Uo4r4VQAAAAJ:z_wVstp3MssC)