Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Global Transportasi Nusantara Semarang

Edi Priyono[1], Rima Parawati Bala[2],Totok Susilo Pamuji Nugroho[3]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti Surakarta
[-1]priyonoedi94@gmail.com
[-2]parawatibala32@gmail.com
[-3]tosiepamuji@gmail.com

Abstrack-*This study aims to determine, analyze and empirically prove the influence of work motivation, work environment, and work loyalty on employee performance at PT. Global Transportasi Nusantara. The analysis technique in this study consists of instrument testing: validation test & reliability test, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis, t-test, F-test and R2 test (determination coefficient test). The results of the t-test indicate that: Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Work loyalty has a positive and significant effect on employee performance. The results of the F-test can be concluded that together the variables of work motivation, work environment, and work loyalty have a significant effect on employee performance. The determination test with an Adjested R Square value of 0.788 means that the performance of employees at PT. Global Transportasi Nusantara can be explained by the variables of work motivation, work environment, and work loyalty by 22.2%.*

Keywords: Financial Literacy, Digital Literacy, Financial Technology, Business Sustainability

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting bagi organisasi, utamanya terkait dengan usaha membangun keunggulan bersaing organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi akan selalu berusaha dalam hal pengelolaan SDM yang dimilikinya agar bisa maksimal memberikan kontribusi terhadap apa yang dicitakan suatu organisasi (Fauzan,2022). Kinerja karyawan adalah sangat penting untuk dipastikan kemaksimalan dalam suatu organisasi. Terdapat berbagai macam program yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia yang dimiliki agar sumber daya manusia tersebut dapat memberikan yang terbaik bagi organisasi (Haryadi dkk,2022). Seperti unsur produksi, manusia berkedudukan sama dengan unsur lainnya, seperti teknologi dan biaya. Manusia memiliki ciri yang unik, kepribadian yang aktif, banyak menggunakan intuisi, dinamis, bahkan sensitif dan sekaligus sebagai pengelola dan pengguna dua unsur produksi yaitu teknologi dan biaya untuk menghasilkan output tertentu (Romadhoni dkk, 2023).

Pada saat ini banyak sekali permasalahan tujuan organisasi tidak tercapai dan bahkan berakibat tutup atau bangkrut permanen, permasalahan ini salah satu faktor terbesar adalah kinerja perusahaan dimana salah satunya kinerja karyawan tidak maksimal (Nugroho, 2021). Dalam hal kinerja karyawan tentu saja banyak sekali faktor yang mempengaruhi, dalam penelitian ini akan dibahas beberapa faktor antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja (Sutrisno, 2022). Motivasi kerja sangatlah penting dimiliki oleh para karyawan karena nantinya tidak hanya beperan dalam aspek kinerjanya saja tapi bisa berperan terhadap *mood* dalam dirinya (Ilham, 2022).Faktor lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja dimana keadaan lingkungan kerja yang kondusif akan memaju kinerja masing-masing karyawan secara baik dan maksimal (Mulyadi, 2022). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah loyalitas, dalam hal ini loyalitas terhadap organisasi sangatlah penting dimiliki oleh karyawan karena mereka tidak akan tergiur untuk pindah tempat kerja apabila ada tawaran yang lain (Jahroni dan Darmawan,2022).

Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yag timbul pada diri seseorang karyawan supaya bisa bekerja semaksimal mungkin. Memperhatikan dari hal tersebut, perusahaan secara terus menerus mengadakan peningkatan SDM, sehingga bisa meningkatkan kinerja (Sinambela dan

Lestari, 2022). Karena suatu organisasi pastilah berorientasi pada profit maupun hanya untuk memberikan pelayanan pada masyarakat apabila menginginkan usahanya dapat berhasil dengan baik maka diperlukan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusianya (Arifin dkk, 2023). Peningkatan sumberdaya manusia bukanlah hal yang instan bisa dicapai oleh karyawan, hal ini dikarenakan bagaimana perusahaan menuntut motivasi kerja seseorang tanpa adanya penyegaran dan pengembangan karir (Rustiawan dkk, 2023). Oleh karena itu peran pimpinan organisasi untuk bisa memahami kondisi ini agar kinerja karyawan bisa maksimal.

Hasil penelitian dalam menganalisis hubungan motivasi terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu namun diperoleh dari hasil penelitian, menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka penelitian ini akan menguji hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Transportasi Nusantara Semarang.Pengaruh motivasi kerja karyawan arah yang positif menunjukan bahwa karyawan dalam hal tingkat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi, karyawan level tersebut akan berusaha semaksimal mungkin dan terbaik dalam hal pekerjaannya guna peningkatan *skill* kinerjanya. Sebaliknya apabila karyawan tingkat pelaksana yang memiliki motivasi rendah, seringkali tidak mau mencoba melakukan yang terbaik dan jarang meluangkan waktu unuk melakukan pekerjaannya sehingga kinerjanya rendah (Rosalinda dan Bala, 2023).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Putra dan Haryadi, 2022). Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh kinerja karyawan (Bala dan Wijayanti, 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan, (Darmawan, 2022) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan Fajri dan Suworo (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam pelaksanaan pemberdayaan organisasi, menyebabkan kinerja menurun, misalnya kurangnya peralatan kerja, ruang kerja yang pengap, ventilasi yang kurang dan prosedur yang tidak jelas. Hubungan kerja yang kompak akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu karyawan satu dengan karyawan lain akan saling mendukung untuk pencapaian tujuan. Secara genetis, setiap pribadi individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan serta pola perilaku untuk menanggulangi masalah dalam lingkungan tersebut (Suryawan dan Salsabila, 2022).

Lingkungan kerja secara hubungan tiap individu juga sangatlah penting, dimana hal ini juga sangat mempengaruhi kualitas kinerja seseorang.Apabila lingkungan kerja produktif maka suasana kerja masing-masing karyawan juga pasti akan baik, hal ini juga berlaku kebalikannya (Lumanauw, 2022). Dalam kegiatan sehari-hari terlihat para karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuaan dan keterampilan masing-masing. Berdasarakan hal tersebut sangat tidak pas sekali menempatkan karyawan tidak pada keahliannya, untuk itu peran pimpinan sangatlah penting dalam menyeleksi karyawan se detail mungkin. Disinilah peran karyawan harus bisa menunjukan keterlibatan kerja dalam menghadapi permasalahan yang ada. Sehingga dengan keterlibatan kerja yang ada tadi akan saling mendukung untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (Malika, 2022).

Loyalitas dalam bekerjaan saat ini menjadi permasalahan dalam lingkup organisasi, hal ini dikarenakan terdapat satu ada beberapa karyawan yang belum memiliki akan hal ini, tentu saja ini akan berdampak sekali terhadap kinerja mereka (Muna, 2022).Dengan adanya loyalitas tinggi maka maka di akan terus berusaha menjaga kinerjanya sebaik mungkin. Loyalitas tinggi juga akan mendorong orang di sekitarnya untuk bisa ikut menjaga kualitas kerjanya sama sepertinya, oleh karena itu di dalam organisasi loyalitas karyawan sangat penting. Tanpa adanya loyalitas maka sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya dan selalu berfikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin (Gunawan dan Pangestu 2023).Loyalitas yang di miliki karyawan PT. Global Transportasi Nusantara Semarang belum maksimal terhadap karyawan. Karena bisa di lihat dalam pemberian tugas belum maksimal dijalankan dengan baik dari 22 karyawan, dimana mereka menganggap jumlah ini bisa terlihat dari kinerjanya masing-masing. Oleh karena itu penting sekali untuk meneliti pengaruh faktor faktor yang disebutkan diatas dengan kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode ini adalah sebuah metode dimana menggunakan angka dan statistik dalam hal pengumpulan serta penganalisisan data.Data yang digunakan adalah data primer, yakni data yang dikumpulkan secara langsung sehingga data ini perlu diolah kembali. Metode analisis uji model menggunakan uji chow, uji hausman, uji *lagrange multiplier.* Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskesdastisitas, uji autokorelasi), Uji Koefisien Determinasi (R Square), Uji Signifikansi Pengaruh Serempak (Uji F) dan Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t). dimana menggunakan kuesioner dengan sekala 1-4 Sedangkan karyawan PT. Global Transportasi Nusantara Semarang dan sampel diperoleh sebanyak 60 responden dari sebagian karyawan perwakilan dari beberapa devisi. Alat analisis yang digunakan menggunakan bantuan SPSS 18.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisa Koefisien Regresi Berganda

Koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t-hit	Sig
(Constant)	0,412	0.205	.839
Motivasi Kerja	0,417	4,985	.000
Lingkungan Kerja	0,307	3,799	.001
Loyalitas Kerja	0,203	3,083	.004

R	= 0,897	Fhitung	= 49,242
R2	= 0,804	Sig	= 0,000
Adjusted R2	= 0,788		

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dibuat fungsi persamaan:

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$Y = 0{,}412 + 0{,}417 X_1 - 0{,}307 X_2 + 0{,}203 X_3 + e$

Dari persamaan di atas maka diinterprestasikan sebagai berikut :

Konstanta α = 0,412 bernilai positif, tanda positif ini artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan loyalitas kerja (X_3) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Koefisien β_1 = 0,417 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,417.

Koefisien β_2 = 0,307 bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar sebesar 0,307

Koefisien β_3 = 0,203 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,203.

Dari persamaan regresi diatas diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan loyalitas kerja (X_3) bernilai positif. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi nilai dari ketiga variabel tersebut maka kinerja karyawan pada PT. Global Transportasi Nusantara Semarang juga semakin meningkat.

2. Uji Hipotesa

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897[a]	.804	.788	1.28865

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 diketahui besarnya presentase variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel bebas (koefisien determinasi) yang ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,859. Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja sebesar 78,8%, sedangkan sisanya 21,2%% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji t (Uji Parsial)

Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	0,412	2,011		0,205	0,839
Motivasi	0,417	0,084	0,533	4,985	0,000
Lingkungan	0,307	0,081	0,293	3,799	0,001
Loyalitas	0,203	0,066	0,320	3,083	0,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah 2024

1) Uji pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

   Variabel motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α = 0,05. Berarti motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Uji pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

   Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,799 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari α = 0,05. Berarti lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Uji pengaruh variabel loyalitas kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

   Variabel loyalitas kerja (X_3) memiliki nilai r-hitung sebesar 3,083 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari α = 0,05. Berarti loyalitas kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji F (Uji Stimulan/ Serentak/ Bersama-sama/ Ketetapan Model)

Hasil uji F diketahui sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Stimulan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245,317	3	81,772	49,242	0,000[b]
	Residual	59,783	57	1,661		
	Total	305,100	59			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Lingkungan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui hasil di atas menjelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 49,242 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (dibawah nilai α = 0,05). Sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan diterima.

Pembahasan

a. Uji pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Variabel motivasi kerja memiliki nilai r-hitung sebesar 4,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α = 0,05. Berarti motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja dengan ditunjukkan semangat kerja dan dorongan untuk maju yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan yang terus meningkat dalam kinerjanya dan mencapai hasil kerja yang maksimal serta rela mengerahkan kemampuannya dan keahliannya serta ketrampilannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankannya.

b. Uji pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai r-hitung sebesar 3,799 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari α = 0,05. Berarti lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa keadaan lingkungan tempat bekerja memberikan kesan yang menyenangkan, keamanan dan memiliki kesan betah dalam bekerja karena lingkungan kerja yang baik akan akan mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan tugas yang bebankannya, dan dengan adanya sarana dan prasarana yang mendukung pasti akan memudahkan karyawan dalam bekerja yang mana akan meningkatkan kinerja yang maksimal.

c. Uji pengaruh variabel loyalitas kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Variabel loyalitas kerja (X3) memiliki nilai r-hitung sebesar 3,083 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari α = 0,05. Berarti loyalitas kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan untuk memberikan kesempatan untuk berprestasi dengan mengakui prestasi yang sudah dicapai karyawan tersebut, dengan begitu karyawan akan memberikan tingkat loyalitasnya kepada perusahaan agar terus bekerja dengan maksimal.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan apa yang dianalisis diatas maka peneliti dapat menguraikan dan memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya.
3. Variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga yang diajukan terbukti kebenarannya.

Berdasarkan pada kesiumplan yang telah dijelaskan dalam penelitian ini, maka saran atau rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam pengumpulan data selain menggunakan kuesioner juga disertai dengan wawancara.

2. Variabel yang diteliti bisa lebih bervariasi dan *up to date* mengikuti zaman.
3. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan populasi yang lebih banyak dengan menggunakan

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, *1*(01), 24-33.

Bala, R. P., & Wijayanti, H. T. (2023). Pengaruh Dari Perkembangan Teknologi, Kompetensi dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Ceper Di Klaten. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, *8*(1).

Darmawan, D. (2022). Motivasi, kemampuan, pengalaman, keterlibatan, kedisiplinan sebagai faktor internal karyawan dan pembentukan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, *5*(1), 18-29.

Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(1), 369-373.

Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *6*(2), 1860-1880.

Gunawan, A., Sopandi, E., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, *11*(1), 1-9.

Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *1*(1), 41-48.

Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram-Master of Management Journal*, *11*(1), 13-20

Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, *5*(2), 95-106.

Malika, D., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 45-48.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *5*(2), 1119-1130.

Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, *7*(1 Juni), 11-21.

Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, *6*(1), 49-57.

Nugroho, T. S. P. (2021). Analisis Komponen Biaya Terhadap Pendapatan Bisnis Online Shop (Studi Kasus Pada Bisnis Online Shop Kota Surakarta). *JAMER: Jurnal Akuntansi Merdeka*, *2*(2), 49-55.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 154-159.

Romadhoni, I., Muharim, V. C., Nurhidayat, N., & Priyono, E. (2023). ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF INFORMATION QUALITY, E-WOM AND POSTAGE SUBSIDY ON PURCHASING DECISIONS ON SHOPEE. In *International Conference of Business and Social Sciences* (pp. 401-401).

Rosalinda, V., & Bala, R. P. (2023). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP PURNA YUDHA KABUPATEN MAGELANG. *Riset Manajemen dan Akuntansi*, *14*(2), 1-7.

Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, S., Kraugusteeliana, K., & Bakri, A. A. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Pemeringkatan Karyawan Terbaik. *Jurnal Krisnadana*, *2*(3), 403-411.

Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, *10*(1),

178-190.

Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *3*(6), 3476-3482.

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *8*(1), 137-146.