

PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) ULP OESAO

The Influence Of Participative Leadership And Employee Work Motivation On Employee Performance At PT PLN (Persero) ULP Oesao

Lousiana Melisda Tangkul^{1,a)}, Clarce S. Maak^{2,b)}, Ria E.I Nafie^{3,c)}, Yosefina K. I. D. D. Dhae^{4,d)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} lousianamelisda@gmail.com, ^{b)} clarcemaak@staf.undana.ac.id,
^{c)} rianafie@staf.undana.ac.id, ^{d)} yosefinadhae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, melibatkan seluruh 43 karyawan sebagai sampel melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan kepemimpinan partisipatif dan peningkatan motivasi kerja untuk mendukung kinerja optimal di lingkungan PT PLN (Persero) ULP Oesao.

Kata Kunci : Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PLN ULP Oesao.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam keberhasilan organisasi, karena peran manusia tidak dapat digantikan oleh teknologi dalam keseluruhan proses pencapaian tujuan organisasi. SDM berfungsi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana yang menentukan arah dan keberlanjutan organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2020), organisasi adalah kesatuan sosial yang secara sadar dikoordinasikan untuk mencapai tujuan bersama. Agar tujuan tersebut tercapai secara efektif, organisasi harus mampu mengelola SDM dengan baik, terutama dalam hal peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas manajemen dalam mengelola sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik hanya dapat dicapai apabila organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperhatikan kebutuhan karyawan, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Salah satu gaya kepemimpinan yang terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja adalah kepemimpinan partisipatif. Gaya ini menekankan keterlibatan karyawan dalam proses

pengambilan keputusan, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil kerja (Robbins & Judge, 2019). Selain kepemimpinan, faktor lain yang berpengaruh besar terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2019), motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja secara giat demi mencapai tujuan organisasi.

PT PLN (Persero) ULP Oesao sebagai salah satu unit layanan pelanggan di wilayah Nusa Tenggara Timur menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal. Berdasarkan data internal tahun 2024, beberapa indikator kinerja teknis menunjukkan hasil yang sangat baik, namun beberapa indikator non-teknis seperti frekuensi gangguan (SAIFI) dan penjualan energi total masih berada di bawah target. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor non-teknis yang memengaruhi kinerja, terutama terkait dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao, baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam menjalankan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Faktor yang memengaruhi kinerja terdiri atas faktor internal (kemampuan, sikap, dan motivasi) dan faktor eksternal (lingkungan kerja, kepemimpinan, dan fasilitas). Indikator kinerja menurut Bangun (2012) mencakup: (1) jumlah pekerjaan, (2) kualitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan kerja sama.

Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Robbins (2017), pemimpin partisipatif memberikan kesempatan bagi anggota untuk menyampaikan ide dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Indikator kepemimpinan partisipatif menurut Kartono dalam Paramita (2017) meliputi: (1) kemampuan mengambil keputusan, (2) kemampuan memotivasi, (3) kemampuan mengendalikan bawahan, (4) tanggung jawab, dan (5) kemampuan mengendalikan emosi.

Motivasi Kerja

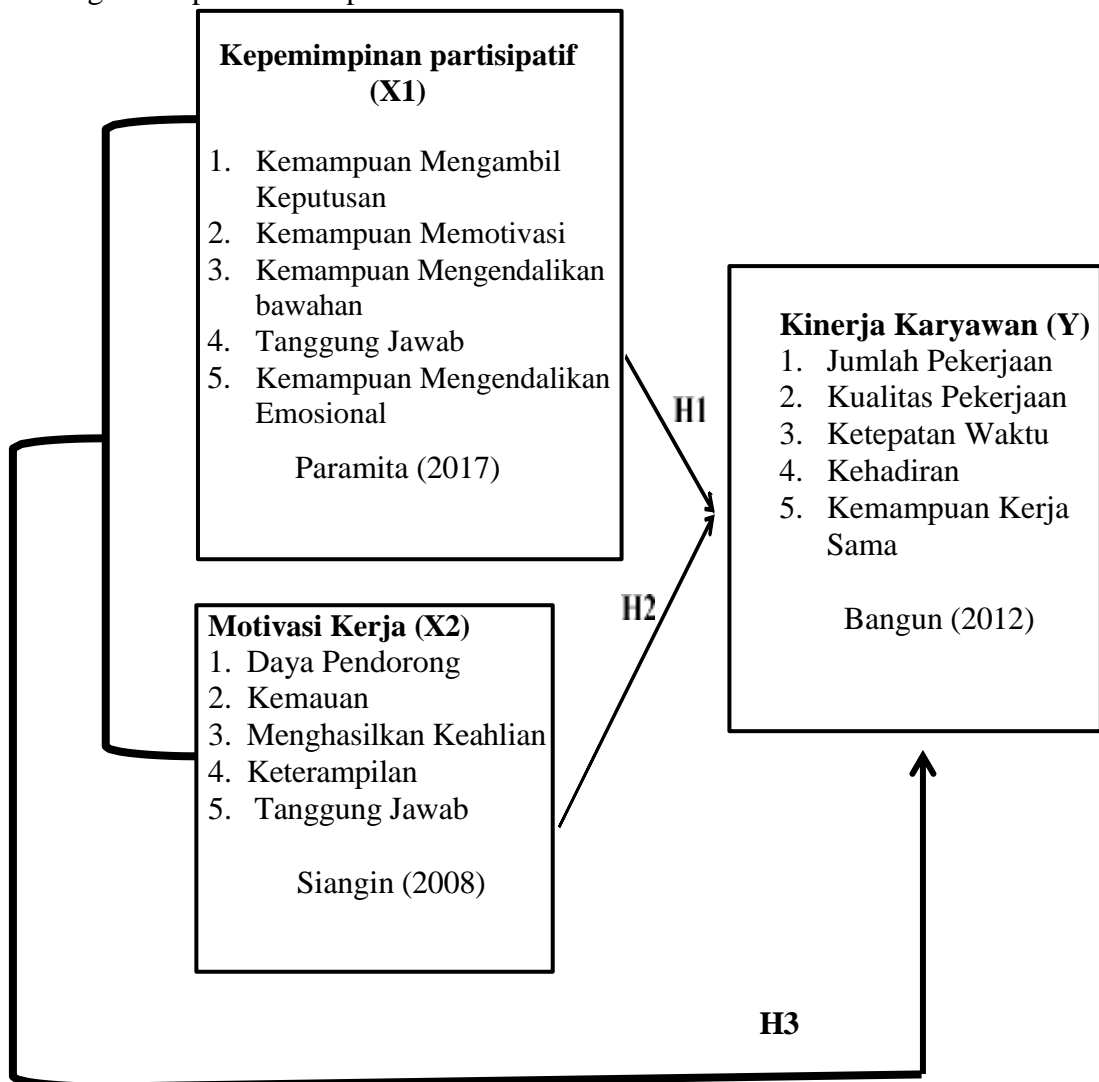
Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak guna mencapai tujuan organisasi. Siagian (2016) menyebutkan bahwa motivasi dapat bersifat intrinsik (dorongan dari dalam diri seperti rasa tanggung jawab dan pencapaian) maupun ekstrinsik (dorongan dari luar seperti imbalan dan pengakuan). Indikator motivasi kerja mencakup: daya pendorong, kemauan, keahlian, keterampilan, dan tanggung jawab.

Hubungan antar Variabel

Kepemimpinan partisipatif mendorong terciptanya suasana kerja yang terbuka, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan membangun komitmen kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Kim & Beehr, 2017). Di sisi lain, motivasi kerja meningkatkan semangat dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, sehingga memperkuat produktivitas (Bakker & Demerouti, 2018).

Kerangka Berpikir

Sugiyono (2019), mengatakan kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah kepemimpinan partisipatif (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas (Independen), dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependen). Berikut adalah gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019), merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan.

- H1 : Diduga Kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (PERSERO) ULP OESAO.
- H2 : Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (PERSERO) ULP OESAO.
- H3 : Diduga Kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (PERSERO) ULP OESAO.

METODE PENELITIAN

Secara umum penelitian ini tergolong ke dalam penelitian survei. Sedangkan dari segi eksplanasinya merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala Sugiyono (2019). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan partisipatif (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.737	.350		7.809	.000
	KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF	.216	.018	.220	1.834	.000
	MOTIVASI KERJA	.710	.017	.798	2.903	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 1. di atas, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.737 + 0,216 X_1 + 0,710X_2$$

Interpretasi persamaan regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh, nilai konstanta (α) sebesar 2.737 artinya jika nilai variabel Kepemimpinan Partisipatif (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bernilai 0, maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 2.737 poin
2. Nilai Koefisien b_1 : 0,216 artinya, apabila Kepemimpinan Partisipatif (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka nilai dari variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,216 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya bernilai tetap
3. Koefisien regresi $b_2 = 0,710$ artinya, apabila Motivasi Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara kepemimpinan partisipatif tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,0710 poin.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan uji t. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.737	.350		7.809	.000
	KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF	.216	.018	.220	1.834	.000
	MOTIVASI KERJA	.710	.017	.798	2.903	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah spss 2025

Dari Tabel 2 dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) ULP OESAO (Hipotesis 1)
 - a. Menentukan hipotesis statistik (H_1)
 - H_0 : Kepemimpinan Partisipatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) ULP OESAO
 - H_a : Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP OESAO
 - b. Menentukan t hitung dan signifikansi
Dari tabel Coefficient (Tabel 2.) diperoleh thitung sebesar 1.834 sedangkan signifikansi sebesar 0,000

- c. Menentukan t tabel
Mencari t tabel dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 43 - 1 - 1 = 41$, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05, pengujian satu sisi, maka diperoleh t tabel = 1,682
 - d. Kriteria Pengujian
Jika t hitung $>$ t tabel atau signifikansi $<$ α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika t hitung $<$ t tabel atau signifikansi $>$ α , maka H_0 diterima, dan H_a ditolak.
 - e. Membandingkan t hitung dan t tabel
t hitung (1,834) $>$ t tabel (1,682) dan signifikansi (0,000) $<$ α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - f. Kesimpulan
Karena t hitung (1,834) $>$ t tabel (1,682) dan signifikansi (0,000) $<$ alpha (0,05), H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) ULP OESAO
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) ULP OESAO (Hipotesis 2)
- a. Menentukan Hipotesis Statistik (H_2)
 H_0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP OESAO
 H_a : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP OESAO
 - b. Menentukan t hitung dan signifikansi
Dari tabel coefficient (Tabel 2.) diperoleh t hitung sebesar 2,903 sedangkan signifikansi sebesar 0,000
 - c. Menentukan t tabel
Mencari t tabel dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 43 - 1 - 1 = 41$, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05, pengujian satu sisi, maka diperoleh t tabel = 1,682
 - d. Kriteria Pengujian
Jika t hitung $>$ t tabel atau signifikansi $<$ α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika t hitung $<$ t tabel atau signifikansi $>$ α , maka H_0 diterima, dan H_a ditolak.
 - e. Membandingkan t hitung dan t tabel
t hitung (2,903) $>$ t tabel (1,682) dan signifikansi (0,000) $<$ α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - f. Kesimpulan
Karena t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $<$ α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP OESAO

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf signifikan tertentu. Hasil pengujian nilai F dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1501.036	2	750.518	67.822	.000 ^b
	Residual	442.638	40	11.066		
	Total	1943.674	42			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

Sumber : data diolah spss 2025

Berdasarkan output tabel di atas dilakukan pengujian dengan langkah – langkah sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis H₃

H₀ : Kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP OESAO

H_a : Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT PLN (PERSERO) ULP OESAO

2. Menentukan F hitung dan signifikansi

Dari tabel ANOVA di atas diperoleh output F hitung sebesar 67,822 dan signifikansi, 0,000.

3. Menentukan F tabel

Mencari F tabel dengan derajat kebebasan $df_2 = n - k - 1 = 43 - 2 - 1 = 40$, dan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, (n = jumlah data, k = jumlah variabel bebas/independen), pada tingkat $\alpha = 0,05$, maka diperoleh F tabel sebesar 4,08

4. Kriteria Pengujian

Jika F hitung > F tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Jika F hitung < F tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Jadi: Fhitung 67,822 > Ftabel 4,08 Maka H₀ Ditolak dan H_a di Terima.

5. Membandingkan F hitung dengan F tabel dan signifikansi dengan alpha :

F hitung (67,822) > F tabel (4,08) dan signifikansi (0,000) < α 0,05 maka H₀ ditolak, H_a diterima.

6. Kesimpulan

Karena nilai F hitung > F tabel dan signifikansi < α maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pada PT PLN (PERSERO) ULP OESAO

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) ULP OESAO

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao. Secara teoritis, Robbins (2017) menegaskan bahwa kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan serta

menciptakan komunikasi dua arah yang lebih demokratis. Keterlibatan ini menumbuhkan rasa memiliki, tanggung jawab, serta meningkatkan motivasi bawahan untuk bekerja lebih baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wadu et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif memberikan pengaruh positif terhadap keterlibatan dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan partisipatif pada PT PLN (Persero) ULP Oesao dapat meningkatkan semangat kerja serta mendorong kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) ULP OESAO

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu mendorong peningkatan produktivitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Indriani et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi membuat pegawai lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target organisasi. Oleh karena itu, semakin baik motivasi kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao.

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) ULP OESAO

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan partisipatif terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, yang berarti semakin baik penerapan gaya kepemimpinan partisipatif, semakin tinggi pula kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao. Demikian pula, motivasi kerja karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi dorongan dan semangat kerja yang dimiliki karyawan, semakin optimal pula hasil kerja yang dicapai.

Penelitian ini sejalan dengan Christin dan Suprastha (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan yang demokratis dan motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao berada pada kategori tinggi. Secara parsial, kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mencerminkan bahwa keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dan produktivitas kerja. Demikian pula, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana dorongan intrinsik maupun ekstrinsik mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan yang partisipatif dan motivasi kerja yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil yang berkualitas.

Saran

1. Bagi PT PLN (Persero) ULP Oesao Disarankan agar pimpinan menerapkan kepemimpinan partisipatif secara konsisten dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, membuka komunikasi dua arah, dan menampung ide melalui forum formal. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat sistem penghargaan yang adil, baik materi maupun non-materi, guna meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan loyalitas karyawan.
2. Bagi Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, serta menggunakan metode campuran (mixed methods) agar hasil lebih komprehensif. Penelitian juga dapat diperluas pada sektor atau instansi berbeda untuk memperoleh perbandingan yang lebih luas terkait pengaruh kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amirullah, S. (2015). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Astuti, A. (2019). *Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Nindya Karya Cabang Mataram)* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Mataram].
- Azwar, S. (2003). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bimantoro, A., & Noor, F. (2012). *Perilaku organisasi dalam konteks kinerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Christin, N., & Suprastha, N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi*

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV SM Works*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 1(4), 805–812. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6561>
- Daft, R. L. (2018). *Organization theory and design* (12th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Dawson, C. (2021). *Practical research methods: A user-friendly guide to mastering research techniques and projects*. Oxford: How To Books.
- Djamarah, S. B. (2019). *Prestasi bekerja dan kompetensi pegawai*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Edwin, B. F. (2019). *Human resource management*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Analisis multivariate*. Semarang: BPFU Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Boston, MA: Cengage.
- Hasanah, N. (2022). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daha, Kecamatan Daha Utara, Kabupaten Hulu Sungai Selatan* [Skripsi, Universitas Lambung Mangkurat].
- Indriani, B. R., Alhafiz, M. J., Nugraha, R. E., & Giningroem, D. S. W. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Global Leadership Organizational Research in Management (GLORY), 2(1). <https://doi.org/10.59841/glory.v2i1.726>
- Wadu, I. D. A., Timuneno, T., Nafie, R. E. I., & Fanggidae, R. P. C. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang*. GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, 5(6), 1261–1270. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i6.16389>