

**JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA
KESELAMATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT. GERBANG MAS BERSAMA BANDUNG)**

Shabrina Siti Maryam, Muhardi, Nunung Nurhayati

Universitas Islam Bandung

ARTICLE INFO

Keywords:

*Transformational Leadership, Safety Culture,
Employee Performance*

Kata Kunci:

Kepemimpinan Transformasional, Budaya
Keselamatan, Kinerja Karyawan

Corresponding author:

Shabrina Siti Maryam

shabrinarinrin14@yahoo.com

Abstract. The purpose of this study is to identify and examine the parts that result in increased employee performance, namely the transformational leadership factor and the safety culture factor. The method used in this research is descriptive and verification quantitative methods. The population of this study were employees of PT Gate Mas and Bandung. Sampling was carried out using saturated samples. The results of this research are transformational leadership at PT. Gerbang Mas Bersama Bandung as a whole from various aspects is in the good category. Safety culture at PT. Gerbang Mas Bersama Bandung as a whole from various aspects is in the good category. Employee performance at PT. Gerbang Mas Bersama Bandung as a whole from various aspects is in the very good category. Transformational leadership has a significant positive impact on employee performance. Safety culture has a positive but not significant effect on employee performance. Transformational Leadership and Safety Culture at PT. Gerbang Mas Bersama Bandung has a significant effect on employee performance

Abstrak Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menelaah bagian - bagian yang mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai yaitu faktor kepemimpinan transformasional dan faktor budaya keselamatan. Metode yang dipergunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Gerbang Mas berserta Bandung. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Adapun hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan transformasional pada PT. Gerbang Mas Bersama Bandung secara keseluruhan dari berbagai aspek berada pada kategori baik. Budaya keselamatan pada PT. Gerbang Mas Bersama Bandung secara keseluruhan dari berbagai aspek berada pada kategori baik. Kinerja karyawan pada PT. Gerbang Mas Bersama Bandung secara keseluruhan dari berbagai aspek berada pada kategori sangat baik. Kepemimpinan transformasional mempunyai dampak positif yg signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya keselamatan berpengaruh positif namun tak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Keselamatan di PT. Gerbang Mas Bersama Bandung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Salah satu upaya dalam mencapai tujuan suatu organisasi, yaitu dengan melihat kinerja karyawan, evaluasi kinerja pada suatu perusahaan atau instansi pemerintah cara yang sangat krusial yang perlu dilaksanakan buat mengetahui tingkat pencapaian tujuan dan target kerja setiap karyawan, serta sekaligus membantu departemen sumber daya manusia buat menentukan keputusan perihal kenaikan pangkat, training, kompensasi serta perencanaan karir pekerja. Menggunakan rasa tanggung jawab pada bekerja, karyawan akan termotivasi untuk bekerja menyelesaikan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. (Nurcahyo et al, 2019).

Kinerja adalah hasil yang didapatkan oleh seorang pegawai yang dimaknai buat mencapai tujuan yang dibutuhkan. Kinerja setiap pegawai memiliki taraf kemampuan yang berbeda, dan bersifat individual. Setiap manajemen harus mampu mengukur keahlian karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan. Kinerja bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga (Jufrizien & Lubis, 2020).

Faktor internal yang berkaitan memiliki ciri seseorang diantaranya kepribadian, ciri fisik, asa, motivasi, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dll. sedangkan faktor ekstrinsik berkaitan menggunakan faktor-faktor yang mensugesti kinerja lingkungan, termasuk kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, sistem penggajian dan lingkungan sosial. (Dewi & at al, 2018). Pemimpin wajib fleksibel pada memahami potensi penuh individu serta berbagai masalah yang dihadapi individu tersebut. dengan mengadopsi pendekatan ini, para pemimpin bisa menegakkan seluruh hukum serta kebijakan organisasi dan mendelegasikan tugas dan tanggung jawab menggunakan tepat. Hal ini sejalan menggunakan upaya mendorong keterikatan karyawan di organisasi, sebagai akibatnya nantinya pimpinan bisa menaikkan kepuasan kerja karyawan dan menaikkan kinerja karyawan secara efektif. (Rismayadi, 2018). Salah satu gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang efektif secara menyeluruh sebab para pemimpin transformasional konsisten menggunakan visinya. Kepemimpinan transformasional memperkaya korelasi interpersonal antara atasan dan bawahan yang membentuk tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara karyawan (Reza, 2019). Persoalan yang tak jarang terjadi pada perusahaan yaitukurangnya perhatian pemimpin atau atasan seperti memberi arahan, keputusan atau nasehat pada karyawan yang kurang sempurna sehingga mengakibatkan adanya ketidak disiplinan karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan diperlukan buat menciptakan budaya keselamatan. Keselamatan serta kesehatan kerja (K3) artinya pemikiran atau upaya buat mengklaim keutuhan serta kelengkapan kesehatan baik material juga mental pekerja pada khususnya. Salah satu cara buat memandang lingkungan sosial pekerja sebagai faktor pembentukan budaya keselamatan adalah dengan mengkaji persepsi pekerja terhadap lingkungan sosial mereka. Budaya keselamatan organisasi ialah produk berasal nilai, sikap, keterampilan, serta sikap individu serta kolektif yang menentukan komitmen, gaya, serta kompetensi organisasi terhadap acara K3. (Huang & at al,2019). Sedangkan dari Safitri (2020), budaya keselamatan ditentukan oleh organisasi, individu, serta lingkungan kerja.

Organisasi menggunakan budaya keselamatan yang positif dengan adanya wacana yang berdasarkan saling percaya, dengan anggapan pentingnya keselamatan, diyakini perlunya usaha

untuk mencegah kecelakaan. Problem yang acapkali terjadi di perusahaan yaitu kurangnya perhatian terhadap keselamatan kerja karyawan.

Sebuah perusahaan yang berkiprah dibidang food and beverage pada PT Gerbang Mas Bandung. Juni 2018, perusahaan ini didirikan memakai model usaha awal ingin berjualan di pasar ritel tetapi karena satu serta lain hal, perusahaan menetapkan dengan mengawali penjualan menggunakan membuka kafe es krim berdasarkan fenomena-fenomena diatas, penulis mengambil judul buat penelitian ini: "**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Budaya Keselamatan Terhadap Kinerja Perusahaan PT Gerbang Mas Bersama Bandung**"

METODE PENELITIAN

Teknik yang akan dipergunakan di penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analisis ialah teknik untuk mengolah data dengan menggunakan cara menganalisis banyak sekali faktor buat menginterpretasikan objek penelitian dan penyajian data secara mendalam (Rakhmat et al , 2022). Verifikatif ialah metode menguji pulang penelitian yang telah dilakukan buat mengatasi persoalan serupa ditempat yang tidak selaras. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan memakai perhitungan statistik (Pranawukir et al, 2021).

Analisis data memakai sampel jenuh dari jumlah karyawan PT Gerbang Mas Bersama sebanyak 60 orang. Dalam penelitian ini digunakan regresi linear berganda yaitu contoh regresi linear dengan 1 variabel dependen kontinu bersama (dua atau lebih) variabel independen konstan / kategori (Harlan, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional

Dengan menggunakan variabel kepemimpinan transformasional di PT Gerbang Mas Bersama, dengan menggunakan 18 pernyataan mengenai variabel kepemimpinan trasformasional berada pada kriteria baik yang menyebabkan para karyawan merasa nyaman dalam bekerja, hormat kepada pimpinan, pimpinan mendorong karyawan nya mendorong karyawan lebih kreatif saat bekerja.

Budaya Keselamatan

Dalam penelitian ini variabel budaya keselamatan pada PT Gerbang Mas menggunakan 14 pernyataan berada pada kriteria baik, Perusaaan mempunyai kebijakan tertulis yang kentara tentang K3, memiliki prosedur keselamatan kerja yang jelas, memiliki kelengkapan peralatan yang menunjang pekerjaan

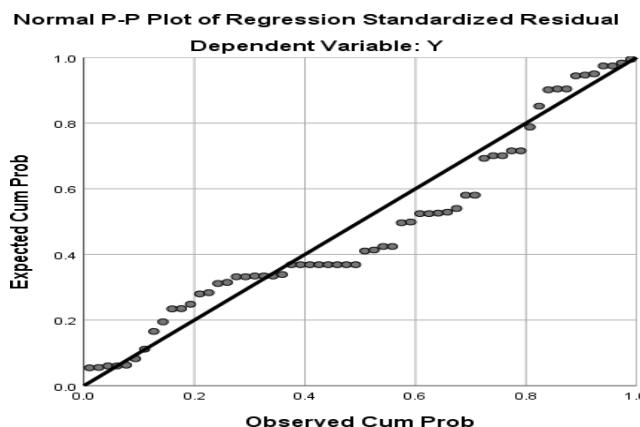
Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini variabel kinerja karyawan pada PT Gerbang Mas menggunakan 14 pernyataan, berada di kriteria sangat baik, para karyawan bekerja sesuai menggunakan strandard yang ditentukan serta bersedia bekerja dengan pimpinan buat mencapai tujuan perusahaan

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Normalitas

Untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi di model regresiberdistribusi normal atau tidak, dilakukan uji normalitas



Gambar 1 Grafik Normalitas

Berdasarkan grafik normalitas pada atas dan perkiraan sebelumnya, sebagai akibatnya data pada contoh regresi penelitian ini cenderung normal sehingga contoh regresi tersebut layak untuk dipergunakan pada melakukan pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Pada Tabel 2 di bawah ini bisa ditinjau nilai signifikansi masing-masing koefisien hubungan variabel independen terhadap nilai residual.

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations		X2	Unstandardized Residual	
X1				
Spearman'srhoX1	Correlation Coefficient	1.000	.802 **	.186
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.154
	N	60	60	60
X2	Correlation Coefficient	.802 **	1.000	-.006
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.967
	N	60	60	60
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.186	-.006	1.000
	Sig. (2-tailed)	.154	.967	.
	N	60	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sesuai variabel budaya keselamatan lebih signifikan dibandingkan variabel kepemimpinan transformasional serta tidak terjadi heteroskedastisita

Uji Asumsi Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Model	UnstandardizedCoefficients		Standar dized Coeffi cients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero- order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.022	6.556		1.834	.072					
X1	.427	.190	.447	2.246	.029	.713	.285	.204	.210	4.773
X2	.348	.231	.300	1.509	.137	.697	.196	.137	.210	4.773

a. Dependent Variable: Y

Tabel 3 menunjukkan tidak terdapat korelasi yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan budaya keselamatan terhadap kinerja karyawan, menjadi akibatnya bisa disimpulkan tidak ada multikolinieritas di antara kedua variabel independent

Tabel 4 Koefisien Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a		Standar dized Coeffi cients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero- order	Partial	Part	Toleranc e	VIF
1 (Constan t)	12.022	6.556		1.83 4	.072					
X1	.427	.190	.447	2.24 6	.029	.713	.285	.204	.210	4.773
X2	.348	.231	.300	1.50 9	.137	.697	.196	.137	.210	4.773

Analisis Regresi Linier Berganda Jika hasil tersebut dimasukkan ke pada persamaan regresi, menjadi berikut :

$$Y = 12.022 + 0.427X_1 + 0.348X_2$$

Karena bernilai positif, yang berarti semakin baik kepemimpinan transformasional dan budaya keselamatan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Analisis Korelasi

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel dampak kepemimpinan transformasional serta budaya keselamatan terhadap kinerja kerja karyawan. (Sugiyono 2013). Berikut tabel interpretasi koefisien korelasi:

Tabel 5 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.000 – 0.199	Sangat Rendah
0.200 – 0.399	Rendah
0,400 – 0.599	Sedang
0.600 – 0.799	Kuat
0.800 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono (2013:184)

Berdasarkan hasil estimasi, maka diperoleh penjabaran korelasi menggunakan IBMSPSS v26,yaitu:

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.713	.697
	X1	.713	1.000	.889
	X2	.697	.889	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	60	60	60
	X1	60	60	60
	X2	60	60	60

Tabel 6 Analisis Korelasi Sederhana

Berdasarkan yang terlihat di tabel 6, maka didapatkan akibat hubungan yaitu: koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan serta antara budaya keselamaan dengan kinerja karyawan menyimpulkan tingkat keeratan korelasi yang kuat. Untuk melihat kekuatan hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional serta budaya keselamatan dengan kinerja karyawan secara simultan

Model Summary^b

Tabel 7 Analisis Korelasi Simulan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Beta	Std. Error of the Estimate	Change in R Square	Change in Statistics	F df1	F df2	Sig. F Change
1	.726 ^a	.528	.511	6.89128	.528	31.849	2	57	.000	

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai korelasi R yang menunjukkan ke dalam tingkat hubungan yang kuat.

Uji Hipotesis Penelitian

Dengan menentukan perhitungan dan IBM SPSS v26 maka diperoleh skor Fhitung, sebagai berikut :

ANOVA^a

Tabel 8 Uji Anova

Model		Sumof Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3025.029	2	1512.515	31.849	.000 ^b
	Residual	2706.915	57	47.490		
	Total	5731.944	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan akibat perhitungan di tabel anova H0 ditolak, sehingga bisa disimpulkan bahwa ada imbas secara signifikan kepemimpinan transformasional dan budaya keselamatan terhadap kinerja kerja karyawan. Hal ini berarti setiap kenaikan kepemimpinan trasformasional dan budaya keselamatan akan menaikkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 9 Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

UnstandardizedCoefficients	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
							Zero order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.022	6.556		1.834	.072					
	X1	.427	.190	.447	2.246	.029	.713	.285	.204	.210	4.773
	X2	.348	.231	.300	1.509	.137	.697	.196	.137	.210	4.773

Pada tabel coefficients maka Ho ditolak artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti jika kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan

semakin tinggi

Koefisien Determinasi Secara Simultan

Analisis ini untuk memahami dampak kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya keselamatan (X2) terhadap kinerja kerja karyawan (Y), secara holistik maka dipergunakan analisis koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi bisa dilihat dari hasil pengolahan data IBM SPSS Statistic V 23, pada tabel berikut:

Model Summary^b

Tabel 10 Uji Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Estimate	Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.726 ^a	.528	.511	6.89128	.528	31.849	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 10, besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya keselamatan (X2) terhadap kinerja kerjakanaryawan (Y).

Koefisien Determinasi Secara Parsial

Tabel 11 Koefisien Determinasi Parsial

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
						Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.022	6.556	1.834	.072					
	X1	.427	.190	.44726	.029	.713	.285	.204	.210	4.773
	X2	.231	.300	1.509	.137	.697	.196			

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan, nilai uji koefisien determinasi parsial sebagai berikut, dengan rumus. Koefisien beta × Zero order × 100%

Variabel Penelitian	Koefisien Beta X Zero Order	Hasil
X1	0.447 x 0.713	31.87%
X2	0.300 x 0.697	20.91%
TOTAL		52.78%

Hasil perhitungan kepemimpinan transformasional lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan pengaruh budaya keselamatan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Variabel pada penelitian ini sudah di analisis secara deskriptif dan dilakukan pengujian serta yang akan terjadi, analisis kemudian diinterpretasikan lebih lanjut dengan menghubungkan teori serta yang akan terjadi, kajian empiris guna mengambarkan hipotesis yang telah dirumuskan pada penelitian ini..

Pengaruh kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Didapat hasil yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. akibat ini relevan menggunakan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mahmud, 2022). Diperkuat oleh (Kholifah & Fadli, 2022) menyimpulkan bahwa ada imbas yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional sering memberikan kesempatan kepada karyawannya berkreasi, pemimpin lebih fleksibel. (Sugiono & Rachmat, 2019).

Pengaruh Budaya Keselamatan Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya keselamatan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. akibat ini tidak selaras memakai penelitian dari sebelumnya bahwa budaya keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak signifikan budaya keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan ialah meningkatnya penerapan budaya keselamatan kerja pada suatu perusahaan, maka berakibat terhadap kinerja karyawan akan semakin besar. (Rianawati, 2020). Adapun dampak budaya keselamatan terhadap kinerja karyawan peneliti membandingkan yang akan terjadi dengan penelitian yang terdahulu.

Penelitian oleh Muafiq & at, (2021) memberikan penerapan budaya K3 tak lepas berasal faktor personal, sehingga faktor employee engagement sangat mempengaruhi efisiensi kerja karyawan. Karyawan diizinkan bekerja sesuai tujuan, proyek dilaksanakan sesuai dengan kurun waktu yang telah ditentukan, pekerjaan harus memenuhi spesifikasi dan kriteria memenuhi standar quality control, tidak adanya kecelakaan kerja pada lingkungan kerja, serta tidak adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan, keterlibatan pekerja dalam menyampaikan isu wacana K3 memberikan tingkat pencerahan yg tinggi tentang pentingnya penerapan K3 pada setiap pekerjaannya. Penelitian oleh (Harini &

Setiawan, 2019) bahwa untuk menaikkan kinerja karyawan, dibutuhkan komitmen asal manajemen buat lebih menaikan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara aktif

serta menyeluruh memantau pekerjaan menggunakan menerapkan pengamanan, Memelihara indera-alat kerja, menelaah indera-indera kerja secara terpola dan menyediakan fasilitas yg memadai.

KESIMPULAN

Dengan melihat hasil dibab – bab sebelumnya serta menjawab rumusan persoalan, tujuan penelitian serta melihat dari hasil analisis data, maka konklusinya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional di PT. Gerbang Mas bersama Bandung secara umum dalam aneka macam hal merupakan tipe yg cocok. Budaya keselamatan pada PT. Gerbang Mas bersama Bandung secara awam dalam banyak sekali hal merupakan tipe yang cocok. Kinerja karyawan di PT Gerbang Mas beserta Bandung secara keseluruhan asal berbagai aspek berada pada kategori sangat baik
2. Kepemimpinan transformasional berakibat positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Budaya keselamatan mempunyai efek positif menggunakan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan transformasional serta Budaya keselamatan di PT. Gerbang Mas beserta Bandung memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N., Gunawan, Y., & Vira, S. (2018). Pengaruh Keemimpinan Trasformasional Terhadap Kinerja Karyawan BUMN Di Kota Bandung Dengan Organizational CitizenShip BehaviourSebagai Variabel Moderasi (Studi PT. Kimia Farma (Persero) Tbk dan PT. Bio Farma (Persero). *SoSio-DiDaktika: Social Science Education Journal*, 1(1), 87-103.
- Kholifah, & Fadli. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *SiBaTik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10),2301-2318.
- Mahmud, M., & Sopiah, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap KinerjaKaryawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 1490-1505.
- Muafiq. (2021). Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap KinerjaProyek Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil dan Teknologi Konstruksi*, 7(1), 27-39.
- Nurcahyo, Apriliani, Muslim, & Wibowo. (2019). The analysis of the implementation of 5 -S principles integrated with ISO 9001 requirements at higher education level. *Sage Open*, 9(3).
- Rakhmat, & Iskandar. (2022). Metode Derskriptif Analisis Dalam Kajian Nilai Perjuangan Sebagai Alternatif Analisis Dalam Kajian Nilai Perjuangan Sebagai Alternatif Bahan Ajar Modul Teks Novel Sejarah. *al-Afskar, Journal For Islamic Studies*, 242-266.

- Reza, M. (2019). Components of transformational leadership behavior. *EPRA International Journal of Multidisciplinari Research*, 5(3), 119-124.
- Rismayadi. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Amanda Brownies Pusat Bandung. *Imana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 35-52.
- Rianawati. (2020). *Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT PJB UBJOM PLTU Pacitan)*. Malang: Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya.
- Sinaga, A. (2021). Implementasi Metode Regresi Liner Berganda Untuk Memprediksi Kinerja Karyawan PT. Timbang Deli. *ScientiCO: Computer Science and Informatics Journal*, 4(2), 15- 24.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta