AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 5, No. 3, September 2025

Pengaruh Pembagian Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Divisi Pemasaran PT. Asuransi Simas Jiwa Jakarta

Yedida Yochinia
Universitas Kristen Krida Wacana, Indonesia
ochinia92@gmail.com

Submitted: 13th June 2025 | **Edited**: 15th July 2025 | **Issued**: 01st September 2025

Cited on: Yochinia, Y. (2025). Pengaruh Pembagian Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Divisi Pemasaran PT. Asuransi Simas Jiwa Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 5*(3), 1345-1354.

ABSTRACT

This study investigates the influence of work division and job training on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable, focusing on the Marketing Division of PT. Asuransi Simas Jiwa Jakarta. The research is motivated by inconsistent sales performance in the division, which is suspected to be linked to unclear task allocation and irregular training programs. Employing a quantitative approach, the study surveyed all 35 employees using a saturated sampling technique. Data were analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through SmartPLS software. The findings reveal that job training has a significant and positive effect on job satisfaction ($t = 9.556$; $p < 0.001$), indicating the importance of well-structured training programs in enhancing employees' confidence and adaptability. However, work division shows a positive but insignificant relationship with job satisfaction ($t = 0.812$; $p = 0.417$). Surprisingly, job satisfaction does not significantly influence employee performance ($t = 1.638$; $p = 0.101$), nor does it mediate the effects of work division and training on performance. Furthermore, neither work division nor training has a significant direct effect on performance. These findings suggest that improving employee performance requires more than just job structuring and training it demands a comprehensive human resource strategy, including performance incentives and active employee involvement in job design. Limitations of this study include a small sample size and focus on a single organization, which may restrict broader generalization.

Keywords: Work Division, Job Training, Job Satisfaction, Employee Performance, SEM-PLS

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 memberikan dampak besar terhadap dunia usaha, memaksa perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan perilaku konsumen, ketidakpastian ekonomi, dan tantangan sumber daya manusia (Afandi & Kurniawan, 2021). Salah satu dampak nyata adalah meningkatnya tekanan pada divisi pemasaran yang menjadi ujung tombak perusahaan dalam mempertahankan performa bisnis di tengah situasi krisis

(Setiawan et al., 2021). Hal ini juga dialami oleh PT. Asuransi Simas Jiwa, salah satu perusahaan asuransi jiwa yang masuk dalam 10 besar versi InfoBank (2021), namun menghadapi tantangan fluktuasi penjualan di divisi pemasarannya. Berikut table pencapaian pemasaran dalam rentang waktu 2023 sampai dengan 2025 :

No.	Nama PIC	Tahun					
		2023		2024		2025	
		PREMI	POLIS	PREMI	POLIS	PREMI	POLIS
1	SINDI	6,034,393,015	29,737	125,674,830	168	1,235,981,143	23.550
2	Ruth	2,224,795,088	1,084	36,818,625	35	55,024,840	275
3	P'Bahrul	1,382,899,588	855	2,063,533,025	1,190	1,880,750,522	1,200
4	CICI	160,221,327	195	30,314,960	58	12,234,750	11
TOTAL		**9,807,528,578**	**31,871**	**1,390,887,937**	**4,834**	**1,738,835,194**	**1,989**

Sumber: data pencapaian marketing periode 2023 sampai 2025

Fluktuasi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan mendasar, khususnya dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia seperti pembagian kerja yang belum optimal serta pelatihan kerja yang tidak dilaksanakan secara terencana. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa pembagian kerja yang tidak terstruktur dapat menimbulkan tumpang tindih tugas dan menurunkan motivasi karyawan (Evasari, 2022). Di sisi lain, pelatihan yang tidak berkesinambungan berisiko menghambat peningkatan kompetensi dan adaptasi terhadap tuntutan pasar (Meidita, 2019; Salim et al., 2022).

Kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja individu di organisasi. Beberapa studi menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara faktor-faktor organisasi seperti pelatihan atau pembagian kerja dengan hasil kinerja karyawan (Mujahidin & Irmawati, 2024; Jarkasih & Suhendar, 2024). Namun demikian, terdapat ketidakkonsistenan hasil di berbagai konteks organisasi. Misalnya, penelitian Setiawan et al. (2021) menunjukkan bahwa pelatihan signifikan memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja, sedangkan studi oleh Steven dan Prasetio (2020) menunjukkan pengaruh langsung lebih dominan dibanding efek mediasi.

Ketidakkonsistenan ini membuka ruang bagi penelitian lebih lanjut, khususnya di sektor jasa keuangan seperti asuransi, yang memiliki dinamika kerja berbeda dibanding sektor manufaktur atau pendidikan. Dengan demikian, studi ini bertujuan untuk menguji

pengaruh pembagian kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, pada Divisi Pemasaran PT. Asuransi Simas Jiwa Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkuat pemahaman tentang hubungan antar variabel organisasi serta memberikan masukan praktis bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan performa karyawan.

LANDASAN TEORI

Pembagian Kerja

Pembagian kerja merupakan proses distribusi tugas dan tanggung jawab dalam organisasi berdasarkan kompetensi dan spesialisasi karyawan. Tujuan utama dari pembagian kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi, memperjelas peran, dan menghindari tumpang tindih pekerjaan (Pratama & Indriani, 2021). Menurut Hery (2021), pembagian kerja yang tepat akan memengaruhi persepsi keadilan, motivasi kerja, dan produktivitas. Indikator umum pembagian kerja mencakup kesesuaian tugas dengan keahlian, keseimbangan beban kerja, dan kejelasan tanggung jawab (Utama & Kurniasih, 2022).

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku kerja individu agar sesuai dengan tuntutan organisasi (Hasanah & Sari, 2020). Program pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kapabilitas karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan serta mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan (Dewi & Riyanto, 2023). Adapun indikator pelatihan mencakup kesesuaian materi, kualitas instruktur, metode pelatihan, serta keterlibatan peserta (Rizky & Suryanto, 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada respons afektif dan kognitif karyawan terhadap kondisi pekerjaan mereka. Tingginya kepuasan kerja tercermin dari persepsi positif terhadap upah, kesempatan karier, relasi dengan rekan kerja, dan kondisi kerja (Yuliani & Lestari, 2023). Studi oleh Lubis dan Rosita (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kondisi organisasi dan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar dan target organisasi dalam aspek kualitas, kuantitas, efisiensi, dan ketepatan waktu (Wahyuni & Wardana, 2020). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi motivasi, kemampuan, kepemimpinan, dan dukungan organisasi (Maulana et al., 2019). Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui pengukuran pencapaian tujuan, efektivitas proses, dan perilaku kerja (Sukmawati & Prasetyo, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh pembagian kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dimediasi oleh kepuasan kerja, pada Divisi Pemasaran PT. Asuransi Simas Jiwa Jakarta. Penelitian ini bersifat kausal, karena bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi pemasaran yang berjumlah 35 orang, dan karena populasinya kecil dan homogen, digunakan teknik sensus atau total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden (Sujarweni, 2020).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”, untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Instrumen kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator yang telah divalidasi dalam studi sebelumnya, seperti pembagian kerja (Utama & Kurniasih, 2022), pelatihan kerja (Hasanah & Sari, 2020), kepuasan kerja (Lubis & Rosita, 2021), dan kinerja karyawan (Sukmawati & Prasetyo, 2023).

Data yang diperoleh dianalisis dengan pendekatan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM), menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Metode ini dipilih karena mampu menangani model dengan variabel laten dan ukuran sampel kecil, serta tidak memerlukan asumsi distribusi normal (Ghozali & Latan, 2019). Pengujian model dilakukan dalam dua tahap, yaitu pengujian outer model untuk mengukur validitas dan reliabilitas konstruk, serta inner model untuk menguji hubungan antar variabel dan pengujian hipotesis. Validitas konvergen dinilai melalui nilai outer loading (ideal $\geq$ 0,70) dan Average Variance Extracted (AVE $\geq$ 0,50), sedangkan

reliabilitas konstruk diuji menggunakan nilai Composite Reliability (CR ≥ 0,70) dan Cronbach's Alpha (≥ 0,60) (Hair et al., 2021).

Selain itu, untuk mengukur kualitas model struktural digunakan nilai R-square, Q-square, serta uji signifikansi koefisien jalur (path coefficients) melalui metode bootstrapping. Hasil ini digunakan untuk menilai kekuatan prediktif dan kestabilan hubungan antar variabel dalam model. Pendekatan analisis ini memungkinkan penelitian memberikan gambaran menyeluruh mengenai peran langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi.

HASIL PENELITIAN

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS. Hasil estimasi koefisien jalur dan signifikansi ditampilkan dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Ringkasan Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	t-statistik	p-value	Hasil
H1	Pembagian Kerja → Kepuasan Kerja	0,812	0,417	Tidak signifikan
H2	Pelatihan Kerja → Kepuasan Kerja	9,556	0,000	Signifikan
H3	Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	1,638	0,101	Tidak signifikan
H4	Pembagian Kerja → Kinerja Karyawan	0,690	0,490	Tidak signifikan
H5	Pelatihan Kerja → Kinerja Karyawan	1,486	0,138	Tidak signifikan
H6	Pembagian Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja	0,769	0,442	Tidak signifikan
H7	Pelatihan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja	1,392	0,165	Tidak signifikan

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja memiliki hubungan positif, namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t-statistik sebesar 0,812 dan p-value 0,417 mengindikasikan bahwa sistem yang diterapkan belum cukup kuat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

Sebaliknya, pelatihan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-statistik mencapai 9,556 dan p-value 0,000.

Pelatihan yang efektif mampu meningkatkan keterampilan, rasa percaya diri, dan pemahaman peran, yang sangat penting dalam industri asuransi yang menuntut adaptabilitas tinggi.

Namun demikian, kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun arah hubungannya positif. Nilai t-statistik 1,638 dan p-value 0,101 menunjukkan bahwa faktor lain seperti penghargaan, pelatihan, dan manajemen kinerja lebih berperan dalam memengaruhi kinerja.

Demikian pula, pembagian kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t-statistik 0,690 dan p-value 0,490. Kejelasan peran yang dihasilkan dari pembagian kerja belum cukup efektif karena kurangnya dukungan pelatihan, pengawasan, dan insentif di lingkungan kerja PT. Asuransi Simas Jiwa.

Lebih lanjut, kepuasan kerja tidak berhasil memediasi hubungan antara pembagian kerja dan kinerja karyawan secara signifikan (t-statistik 0,769; p-value 0,442). Karyawan yang kurang dilibatkan dalam perencanaan dan menerima tugas yang tidak sesuai keahlian turut memperlemah pengaruh tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 0,812$; $p = 0,417$). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pembagian kerja telah dilakukan, aspek kejelasan peran dan kesesuaian tugas belum sepenuhnya memberikan kepuasan kepada karyawan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Utama dan Kurniasih (2022) yang menyatakan bahwa struktur kerja yang tidak fleksibel dapat membatasi otonomi dan mengurangi keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 9,556$; $p < 0,001$). Artinya, pelatihan yang relevan dan terstruktur dapat meningkatkan kepercayaan diri, adaptabilitas, serta keterlibatan karyawan dalam tugas sehari-hari. Temuan ini didukung oleh Hasanah dan Sari (2020), serta Rizky dan Suryanto (2021) yang menegaskan bahwa pelatihan kerja merupakan investasi penting dalam membangun kepuasan dan loyalitas karyawan, khususnya dalam sektor jasa seperti asuransi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Meskipun hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan bersifat positif, hasilnya tidak signifikan secara statistik (t = 1,638; p = 0,101). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum mampu menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja dalam konteks penelitian ini. Penelitian oleh Lubis dan Rosita (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja cenderung berpengaruh terhadap loyalitas dan retensi, namun pengaruh langsung terhadap kinerja membutuhkan dukungan faktor lain seperti sistem penghargaan, manajemen kinerja, dan motivasi intrinsik.

Pengaruh Langsung Pembagian Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja

Baik pembagian kerja (t = 0,690; p = 0,490) maupun pelatihan kerja (t = 1,486; p = 0,138) tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa meskipun kedua aspek tersebut penting secara teoritis, implementasinya di lapangan belum efektif dalam mendorong output karyawan. Kemungkinan disebabkan oleh kurangnya tindak lanjut pasca pelatihan atau tidak adanya sistem monitoring dan evaluasi dalam pembagian tugas (Wahyuni & Wardana, 2020).

Pengaruh Tidak Langsung melalui Mediasi Kepuasan Kerja

Uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator yang signifikan baik dalam hubungan antara pembagian kerja maupun pelatihan kerja terhadap kinerja. Nilai t-statistik yang rendah (H6: 0,769; H7: 1,392) memperkuat bahwa model mediasi belum efektif diterapkan dalam konteks organisasi ini. Hal ini mengindikasikan perlunya integrasi antara perencanaan pelatihan, desain pekerjaan, dan sistem penghargaan untuk menghasilkan dampak yang lebih holistik terhadap performa karyawan (Hair et al., 2021).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pembagian kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, pada Divisi Pemasaran PT. Asuransi Simas Jiwa Jakarta. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan PLS-SEM, ditemukan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa program

pelatihan yang terstruktur dan relevan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam sektor jasa asuransi yang menuntut kemampuan adaptasi tinggi.

Sebaliknya, pembagian kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap sistem penugasan dan peran karyawan. Selain itu, baik pembagian kerja maupun pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja tidak cukup hanya melalui perbaikan teknis seperti pelatihan dan distribusi tugas, tetapi juga memerlukan sistem penghargaan, pengawasan, serta motivasi kerja yang mendukung.

Kepuasan kerja juga tidak terbukti sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara pembagian kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja. Ini mengimplikasikan bahwa kepuasan kerja belum berfungsi sebagai saluran efektif dalam meningkatkan performa karyawan.

Secara praktis, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kembali efektivitas pelatihan kerja, memperjelas peran dan beban tugas karyawan, serta mengembangkan sistem manajemen kinerja yang menyeluruh. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor jasa.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada ukuran sampel yang kecil dan konteks penelitian yang terbatas pada satu divisi perusahaan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar dan mencakup berbagai sektor guna memperoleh generalisasi hasil yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P., & Kurniawan, D. A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di masa pandemi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, *8*(2), 120–130.

Dewi, A. P., & Riyanto, S. (2023). The role of employee training in improving performance: A study at a retail company. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 6*(1), 45–52.

Evasari, A. D. (2022). Pengaruh pembagian kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP Queen Al-Falah Ploso Mojo. *JIMBIEN: Jurnal Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Entrepreneurship*, *1*(2), 99–108.

Ghozali, I., & Latan, H. (2019). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Hasanah, R., & Sari, Y. (2020). Pelatihan kerja dan implikasinya terhadap kompetensi SDM. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, *10*(2), 98–107.

Hery. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.

InfoBank. (2021). *Rating asuransi jiwa nasional 2021*. PT Info Bank Media Mandiri.

Jarkasih, J., & Suhendar, F. R. (2024). Dampak penerapan budaya organisasi dan sistem kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *4*(2), 269–281.

Lubis, A. H., & Rosita, D. (2021). Kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen, 21*(1), 55–63.

Maulana, R. N., Hasan, F., & Wijaya, H. (2019). Analisis pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 7*(2), 101–112.

Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 226–237.

Mujahidin, M. R. A. R., & Irmawati, I. (2024). Pengaruh stres kerja dan work family conflict terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Tirta Investama. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *17*(2), 1064–1085.

Pratama, A. H., & Indriani, N. W. (2021). Pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas organisasi pada sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia, 12*(1), 73–80.

Rizky, M. R., & Suryanto, T. (2021). Evaluasi efektivitas pelatihan kerja terhadap peningkatan kompetensi pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 18*(2), 130–140.

Salim, E., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2022). Analisis pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Anugrah Harapan Nusantara. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, *7*(1), 157–164.

Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, *1*(2), 186–195.

Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *5*(1), 78–88.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sukmawati, F., & Prasetyo, B. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan supervisi terhadap kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Psikologi dan Organisasi, 5*(1), 88–96.

Utama, R., & Kurniasih, D. (2022). Efek pembagian kerja terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Kontemporer, 4*(1), 21–30.

Wahyuni, D., & Wardana, I. N. (2020). Kinerja karyawan dalam perspektif efisiensi kerja dan kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, 3*(1), 44–51.

Yuliani, S., & Lestari, D. (2023). Kepuasan kerja dan loyalitas: Studi empiris pada industri kreatif. *Jurnal Manajemen Strategis dan Bisnis, 6*(2), 115–124.