



Peran Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Diah Angguningtiyas^{1*}, Lingga Yuliana²

¹ Universitas Terbuka, Indonesia

² Universitas Paramadina, Indonesia

Korespondensi penulis: diahangguningtiyas@gmail.com*

Abstract. *The purpose of this study was to determine the implementation of leadership and motivation on employee performance by taking a case study at PT Puncak Jaya Samudra. This study uses a descriptive qualitative method. Data were obtained by observation, interview and documentation methods. The results of this study indicate that in motivating and improving employee performance, namely by implementing a democratic leadership system, leaders provide motivation in various forms including: providing salaries, providing holiday allowances, providing year-end bonuses, providing health facilities, holding training, seminars and career paths. The impact of work motivation provided by the leadership of PT Puncak Jaya Samudra (PJS) is increasing employee performance, employees can be responsible and have high work enthusiasm.*

Keywords: *Leadership, Employee Performance, Motivation.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan mengambil studi kasus pada PT Puncak Jaya Samudra. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Data diperoleh dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan sistem kepemimpinan yang demokratis, pimpinan memberikan motivasi dengan berbagai macam bentuk antara lain: pemberian gaji, pemberian tunjangan hari raya, pemberian bonus akhir tahun, menyediakan fasilitas kesehatan mengadakan pelatihan, seminar dan adanya jenjang karier. Dampak motivasi kerja yang diberikan pimpinan PT Puncak Jaya Samudra (PJS) yaitu meningkatnya kinerja karyawan, karyawan dapat bertanggung jawab dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia menurut Bali & Yuliana (2024) serta Ega et al., (2025) memiliki peran penting di dalam perusahaan. Dalam setiap aktivitas perusahaan akan selalu melibatkan sumber daya manusia sebagai penggerak (Takh & Yuliana, 2025). Sumber daya manusia (SDM) memiliki kontribusi yang tinggi baik secara individu maupun kelompok, dan SDM harus ada di dalam suatu organisasi karena mereka dapat memberikan aset terpenting untuk mencapai tujuan organisasi (Setyabudi & Yuliana, 2025). Organisasi perlu memiliki SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai untuk mencapai tujuan mereka, karena SDM berfungsi sebagai perencana dan pelaksana (Ramadhanu & Yuliana, 2025). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah yang mengacu pada seluruh tenaga kerja atau karyawan dari suatu organisasi atau bisnis (Priyatno & Yuliana, 2025). SDM mencakup semua orang yang bekerja diperusahaan, mulai dari manajemen hingga karyawan yang menjalankan tugas operasional (Yuliana et al., 2025). Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang cukup dan

berkualitas untuk mencapai tujuan Perusahaan (Fitria & Yuliana, 2025; Yakup & Yuliana, 2025).

Seorang atasan pada suatu perusahaan / organisasi perlu memperhatikan hubungan antara karakter setiap pribadi yang bisa membangun pola hidup, pola integritas serta etos kerja yang seluruhnya dapat menjadi ciri keadaan suatu perusahaan / organisasi guna menjamin kinerja yang efisien yang konsisten pada pekerjaan yang telah ditentukan (Ningsih & Yuliana, 2025; Zahrah & Yuliana, 2025). Pengembangan kinerja karyawan bisa dicapai melalui usaha-usaha yang khususnya penyiapan sumberdaya manusia (SDM) yang bernilai tinggi (Utama & Yuliana, 2025). Dengan mengikuti usaha-usaha yang dapat mewujudkan lingkungan kerja yang efektif dan meningkatkan kemakmuran karyawan, meningkatkan keahlian serta kecakapan dan memobilisasi kinerja karyawan untuk dapat mencapai hasil yang optimal (Fadzillah et al., 2025; Sabilla & Yuliana, 2025).

Gaya kepemimpinan yang diberlakukan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Alfian et al., 2025; Juliani & Yuliana, 2025). Kondisi yang penuh keterbukaan ini, kebanyakan orang menginginkan untuk memberikan pendapat secara bebas, dapat melakukan tindakan banyak hal dalam menjalankan rutinitas mereka, tetapi tidak sebebas-bebasnya terdapat batasan dan ruang lingkup yang ditetapkan (Naufal & Yuliana, 2025).

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua unsur yang tidak bisa dipisahkan dan menempati posisi yang sangat penting dalam sebuah organisasi (Amanah & Yuliana, 2025; Wiranata & Yuliana, 2025). Pemimpin adalah individu yang memiliki peran utama dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Habibie & Yuliana, 2025). Mereka bertanggung jawab untuk mengambil keputusan strategis, mengkoordinasikan tugas, dan menyediakan arahan yang jelas kepada anggota tim (Alfian et al., 2024; Nazara & Yuliana, 2024).

PT Puncak Jaya Samudra (PJS) didirikan pada 22 Maret 2013 sebagai perusahaan yang mengkhususkan diri dalam penempatan pekerja migran Indonesia.. Sejak awal berdirinya, perusahaan ini telah mengalami perkembangan yang pesat dalam mengirimkan tenaga kerja ke berbagai negara dan sektor, terutama di sektor pelaut (ABK).Bidang usaha PT Puncak Jaya Samudra berfungsi sebagai Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), yaitu agen resmi yang bertugas merekrut dan menempatkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Pada awalnya, PJS dikenal dengan fokus pada penyaluran pelaut dan anak buah kapal perikanan, namun kini jangkauan penempatannya telah meluas mencakup berbagai sektor, baik di laut maupun darat, sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja global.

Berdasarkan fakta di PT Puncak Jaya Samudra (PJS) pemimpin memiliki pengaruh yang sangat penting dalam keefektifitasan dan produktifitas karyawan, kepemimpinan di PT Puncak Jaya Samudra (PJS) mengutamakan kebersamaan dan kekeluargaan diantara manajer dan karyawan sehingga ketika pemimpin memberikan motivasi, karyawan mampu menerima dan menjalankan motivasi yang diberikan dengan semaksimal mungkin. Mengacu pada latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini \untuk mengetahui implementasi kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan mengambil studi kasus pada PT Puncak Jaya Samudra.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting dalam membentuk arah, kemajuan, dan kinerja. Organisasi internasional, yang melibatkan orang-orang lintas batas dan budaya, menghadapi tantangan dan peluang yang berbeda, yang membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang baik (Parashakti et al., 2024). Dalam konteks pengembangan organisasi internasional (IOD), studi tentang gaya kepemimpinan sangat penting karena budaya organisasi, proses pengambilan keputusan, keterlibatan karyawan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan di seluruh dunia dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Zahrah & Yuliana, 2025).

Motivasi

Keberhasilan suatu perusahaan sangat di tentukan oleh manajemen yang tepat. Dalam perusahaan pemimpin memiliki peran yang sangat penting untuk menjalankan fungsi manajemen (Rosinta & Yuliana, 2024). Pemimpin merupakan seseorang yang sangat bertanggungjawab terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seorang pemimpin wajib memberikan motivasi kerja kepada karyawannya agar bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan (Ramadhani & Yuliana, 2023). Dengan adanya motivasi, setiap individu dalam perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sehingga seorang pemimpin dalam perusahaan dapat merealisasikan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Sebaliknya tanpa adanya motivasi semua komponen dalam perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik (Salsabila et al., 2025).

Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Priyatno & Yuliana, 2025). Teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses. Teori Kepuasan Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya

bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Teori Motivasi Proses ini berlawanan dengan teori-teori kebutuhan seperti yang diuraikan di atas. Teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain, teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manager (Ryan & Yuliana, 2025).

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan berperan sebagai faktor kunci dalam menilai keberhasilan suatu institusi dalam menjalankan tugas serta fungsinya (Yuliana et al., 2023). Kinerja Karyawan tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas administratif secara formal, tetapi juga mencerminkan tingkat efektivitas, efisiensi, dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Firdaus et al., 2025). Kinerja Karyawan dapat diukur melalui hasil kerja yang diraih selaras dengan kriteria atau pencapaian yang telah disepakati oleh organisasi (Farhan et al., 2023; Yanuari et al., 2024). Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, serta berorientasi pada pencapaian output yang lebih unggul, yang nantinya akan mendukung peningkatan efektivitas operasional organisasi (Antonopoulou, 2024; Sobari et al., 2024).

Namun dalam praktiknya, pencapaian kinerja Karyawan sering kali menghadapi berbagai tantangan yang terbentuk oleh berbagai faktor, termasuk faktor individu maupun lingkungan kerja (Unkari-Virtanen et al., 2025). Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan elemen fundamental yang dapat memengaruhi motivasi kerja Karyawan, loyalitas terhadap organisasi, serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Oktavia et al., 2025). Maka dari itu, memahami bagaimana kontrol gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada kinerja pegawai menjadi suatu kebutuhan yang mendesak bagi organisasi publik dalam rangka meningkatkan efektivitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam membentuk budaya kerja, memberikan arahan, serta meningkatkan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Afrianda & Yuliana, 2025). Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bertumpu pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia, tetapi juga mencerminkan bagaimana pemimpin mampu memberikan pengaruh

positif, menginspirasi, serta membangun hubungan kerja yang harmonis di dalam organisasi (Yuliana, 2022).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yakni penelitian yang dilaksanakan secara sistematis untuk mengambil data di lapangan (Jasmine et al., 2025; Kafiyan et al., 2025; Kamaliyah et al., 2025). Penelitian kualitatif adalah pengumpulan, pengorganisasian, dan interpretasi secara sistematis data tekstual yang berasal dari pembicaraan atau percakapan (Athallah et al., 2025; Humaira et al., 2025; Wati et al., 2024). Metode kualitatif ini dipilih oleh penulis berdasarkan tujuan penelitian yang ingin mendapatkan gambaran mengenai manajemen kepemimpinan PT Puncak Jaya Samudra (PJS) dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan, di mana peneliti melakukan observasi langsung terhadap objek penelitiannya, yaitu kepemimpinan PT Puncak Jaya Samudra (PJS yang berlokasi di Jl. Hos Cokroaminoto Kota Pematang. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan melakukan penelitian lapangan, diharapkan peneliti dapat mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang manajemen kepemimpinan PT Puncak Jaya Samudra (PJS) dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis data yang diperlukan, yaitu data primer. Data primer akan dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan narasumber yang berasal dari kepemimpinan PT Puncak Jaya Samudra (PJS). Wawancara merupakan cara yang efektif untuk mendapatkan informasi yang relevan dan langsung terkait dengan topik penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan pada PT Puncak Jaya Samudra (PJS) yaitu menggunakan sistem kepemimpinan demokratis. Sistem kepemimpinan demokratis merupakan sistem kepemimpinan dimana dalam pengambilan keputusan pimpinan selalu melakukan musyawarah kepada karyawan dan menerima saran dari karyawan yang bersifat membangun. Walaupun tidak semua keputusan harus dimusyawarahkan akan tetapi sebisa mungkin pemimpin memberikan keputusan kepada karyawannya dengan transparan.

Pimpinan PT Puncak Jaya Samudra (PJS) selalu memberikan arahan terhadap karyawannya, dengan tetap memotivasi karyawan agar bisa melaksanakan tugas dan kewajibannya secara baik. Hal ini dikarenakan pihak pimpinan menyadari perusahaan tidak akan bisa berdiri sendiri tanpa adanya kerja sama antara pimpinan dengan karyawan, karena karyawan juga merupakan pelaku usaha di perusahaan sehingga karyawan memiliki andil

terhadap perusahaan dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Pimpinan PT Puncak Jaya Samudra (PJS) melakukan penilaian kinerja karyawan secara rutin sebanyak 2 kali dalam setahun. Penilaian kinerja dilakukan oleh masing-masing manajer kantor layanan. Penilaian kinerja sebagai dasar dari kenaikan jabatan dan sebagai acuan dalam pemberian besarnya bonus yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Dalam penilaian kinerja PT Puncak Jaya Samudra (PJS) ada beberapa komponen yang dinilai, diantaranya:

- **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang memuaskan baik secara kuantitas maupun kualitas. Pada PT Puncak Jaya Samudra (PJS) bahwa unsur yang dinilai dalam hasil kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pencapaian sasaran atau target. Jika disandingkan dengan teorinya maka produktifitas kerja merupakan gambaran dari hasil kerja karyawan PT Puncak Jaya Samudra (PJS) baik dari sisi kualitas, kuantitas maupun pencapaian target yang di tetapkan pihak perusahaan.

- **Sifat Pribadi**

Dalam komponen sifat pribadi ada beberapa hal yang dinilai diantaranya: kepemimpinan, rasa tanggung jawab, pengambilan keputusan, penampilan, kejujuran, loyalitas/dedikasi dan sopan santun antar sesama karyawan dengan atasannya. Dengan adanya sifat pribadi yang baik maka akan menunjang terwujudnya produktifitas kerja yang optimal sesuai dengan standar ketetapan yang diharapkan perusahaan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan pemimpin perusahaan menempuh beberapa cara diantaranya pemberian motivasi. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan diperlukan kesamaan persepsian antara pimpinan dengan karyawan Penerapan pelaksanaan manajemen kepemimpinan perusahaan dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Apabila manajemen tersebut tidak diterapkan dengan baik maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan salah satu Manajer kantor PT Puncak Jaya Samudra (PJS) yaitu ibu Ismi menjelaskan bahwa :

- Cara pimpinan memberikan arahan tentang pelaksanaan pekerjaan yang baik terhadap karyawannya

Dengan pemberian arahan akan mendorong kinerja karyawan agar sesuai dengan hasil yang diinginkan perusahaan. Pimpinan pusat PT Puncak Jaya Samudra (PJS) selalu memberikan arahan tentang pelaksanaan pekerjaan yang baik dan sangat jelas kepada karyawannya. Setiap akhir tahun kantor layanan ditarget untuk membuat Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja (RAPB), kemudian membuat rencana kerja yang akan dijalankan satu tahun yang akan datang, kantor layanan juga diwajibkan melaporkan hasil kerja di tahun yang akan berlalu.

- Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan pusat

Hubungan kerja antar karyawan di pusat PT Puncak Jaya Samudra (PJS) dengan atasan saling mendukung dan saling berkomunikasi dengan baik, pimpinan pusat PT Puncak Jaya Samudra (PJS) sudah berhasil menciptakan suasana kolaborasi yang baik dengan karyawannya. Pimpinan juga tidak pernah membeda-bedakan karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan hubungan kerja yang baik antar karyawan dengan atasan, sehingga karyawan akan lebih nyaman dalam bekerja dan kondusif.

- Pimpinan dalam mengkomunikasikan hasil kerja yang diharapkan perusahaan

Komunikasi yang diberikan pimpinan PT Puncak Jaya Samudra (PJS) kepada karyawan merupakan salah satu bentuk motivasi untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dengan baik. Pimpinan selalu mengkomunikasikan kepada karyawan mengenai hasil kerja yang di harapkan perusahaan, oleh sebab itu setiap 3 (tiga) bulan sekali manajer kantor layanan diwajibkan untuk melaporkan hasil kerja dan pelaksanaan rencana kerja yang sudah terlaksana kepada pimpinan pusat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan sistem kepemimpinan yang demokratis, pimpinan memberikan motivasi dengan berbagai macam bentuk antara lain: pemberian gaji, pemberian tunjangan hari raya, pemberian bonus akhir tahun, menyediakan fasilitas kesehatan mengadakan pelatihan, seminar dan adanya jenjang karier. Dampak motivasi kerja yang diberikan pimpinan PT Puncak Jaya Samudra (PJS) yaitu meningkatnya kinerja karyawan, karyawan dapat bertanggung jawab dan memiliki semangat

kerja yang tinggi. Penelitian ini terbatas pada variabel kepemimpinan, motivasi serta kinerja karyawan. Saran untuk penelitian selanjutnya dengan melakukan penelitian menambahkan variabel employee happiness serta kejenuhan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Afrianda, R. E., & Yuliana, L. (2025). Evaluation Situation Source Power Humans Understand Powers And Challenges. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1.
- Alfian, R., Nugroho, W. F., & Yuliana, L. (2024). Analysis of Brand Awareness, Brand Loyalty and Brand Reputation on Purchase Decisions. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 63-74.
- Alfian, R., Yuliana, L., Perkasa, D. H., & Putra, M. F. R. (2025). Hyper-Personalization For Customer Innovativeness, Customer Involvement and Adoption Intention. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v9i1.22881>
- Amanah, S. N., & Yuliana, L. (2025). Strategi Digital Marketing dalam Meningkatkan Penjualan Produk Lokal Daintys Handmade. *MASMAN Master Manajemen*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i2.842>
- Antonopoulou, H. (2024). The Value of Emotional Intelligence: Self-Awareness, Self-Regulation, Motivation, and Empathy as Key Components. *Technium Education and Humanities*, 8, 78–92. <https://doi.org/10.47577/teh.v8i.9719>
- Athaullah, F. A., Yuliana, L., Kurniawan, A. A., Muftikhali, Q. E., Pranata, D., Manalu, C. F. D., Maulana, F. M., Novyta, N., Masnia, M., Putra, M. F. R., & Alfian, R. (2025). IMPLEMENTASI DESIGN THINKING DALAM PENGEMBANGAN SISTEM E-KOPERASI DI SMK KOSGORO BOGOR. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.68>
- Bali, K., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Periodisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. *MASMAN Master Manajemen*, 2(4), Article 4. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i4.569>
- Ega, T. N., Febrian, W. D., & Yuliana, L. (2025). Implementation of Off The Job Training in Asisi Senior High School Environment. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1.
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1.
- Farhan, W., Chaudhry, I. S., Razmak, J., & Refae, G. A. E. (2023). Leaders' behavioral approach in the digital era: Task vs relationship. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(1), 135–161. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2022-0145>

- Firdaus, A. Y. A., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). The Influence of Brand Awareness on Purchasing Decisions of NU Berkah Drinking Water Products. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1.
- Fitria, R., & Yuliana, L. (2025). Analisis Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intentions pada Karyawan PT. Spesial Gold. *MASMAN Master Manajemen*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i2.808>
- Humaira, A., Yuliana, L., Putri, A. N., Muftikhali, Q. E., Suhisman, N. C., Delia, R. D. I., Clara, V., Novyta, N., Putra, M. F. R., & Alfian, R. (2025). SOSIALISASI PENGGUNAAN WADAH SEKALI PAKAI DENGAN MATERIAL ALAMI. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.67>
- Jasmine, C. P. A., Yuliana, L., Amanta, N. A.-Z., Muftikhali, Q. E., Luthfiah, L., Rahmatika, A., Yosya, S. B., & Novyta, N. (2025). INOVASI CASING SMARTPHONE DENGAN TEKNOLOGI NFC. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.64>
- Juliani, S., & Yuliana, L. (2025). Analysis Of Job Training Case Study Of Gibbs Technology Company. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1.
- Kafiyah, V. S., Yuliana, L., Sena, A. N., Muftikhali, Q. E., Sabani, Q. R., Ardani, R. A., Willyansyah, W., & Novyta, N. (2025). INOVASI TONG SAMPAH ESTETIK DALAM UPAYA Mendukung Sustainable Development Goals. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.65>
- Kamaliyah, L. R., Yuliana, L., Sativa, S. O., Muftikhali, Q. E., Rahmi, R. N., Khoirudzaki, S., Safira, E., Masnia, M., Novyta, N., & Rizky, M. (2025). Pemanfaatan Limbah Plastik Berbasis Eco-Brick Di Lingkungan SD Negeri 01 Menteng. *Jurnal Pengabdian Cendekia*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.71417/jpc.v1i2.9>
- Melani, E., & Yuliana, L. (2024). Analisis Strategi Pemasaran UMKM Sandal Era Digital: Studi Kasus Juan Jaya Sandals. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(4), 27-38.
- Naufal, M., & Yuliana, L. (2025). Peran Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sagara Xinix Solusitama. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v3i2.2257>
- Nazara, D. J., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuan Wira Perdana. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(6), 22-30
- Ningsih, L. W., & Yuliana, L. (2025). Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan APBDes 2024 di Desa Sowanlor, Jepara. *MASMAN Master Manajemen*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i2.818>
- Oktavia, M. P., Febrian, W. D., & Yuliana, L. (2025). Implementation of Off The Job and On The Job Training in Human Resource Planning and Development. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1.

- Perkasa, D. H., Azmi, N., & Yuliana, L. (2024). *Strategi Digital Marketing Untuk Umkm Fashion Dan Aksesoris Wanita. Subserve: Community Service and Empowerment Journal*, 2 (2), 130-137.
- Priyatno, M. K., & Yuliana, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Compotec International Bogor. *Epsilon : Journal of Management (EJoM)*, 3(1), Article 1.
- Ramadhani, S., & Yuliana, L. (2023). Pengaruh Persepsi Konsumen Terhadap Minat Beli Mobil Listrik Mercedes-Benz EQS. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.33476/jobs.v4i1.3614>
- Ramadhanu, N. A., & Yuliana, L. (2025). Implementasi Pelayanan Digital Smart Branch pada Bank Mandiri Wahid Hasyim Kota Malang dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Nasabah. *Epsilon : Journal of Management (EJoM)*, 3(1), Article 1.
- Rosinta, R., & Yuliana, L. (2024). Peran Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kb Bank Tbk. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(6), 44-52.
- Ryan, L. A., & Yuliana, L. (2025). Efektivitas Strategi Pengadaan Barang Impor dalam Industri Energi. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), Article 4. <https://doi.org/10.71417/j-sime.v1i4.377>
- Sabilla, E. F. N., & Yuliana, L. (2025). Pengaruh Brand Awareness dan Brand Reputation terhadap Keputusan Pembelian Produk Merek Wardah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 7(1), 29–43. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v7i1.1002>
- Salsabila, R. Z., Yuliana, L., & Diandra, D. (2025). Pengaruh Brand Familiarity Dan Perceived Quality Terhadap Brand Credibility (Studi Kasus Merek Skintific). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 7(1), 44–57. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v7i1.1003>
- Setyabudi, N. R., & Yuliana, L. (2025). Efektivitas Pelatihan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kompetensi Kerja Karyawan. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v3i3.2263>
- Sugiono, B. P., Yuliana, L., Larasati, N., & Febrian, W. D. (2025). Predicting Impulsive Buying Influenced by Hedonic Motivation and Socialization Motivation. *Jurnal Perspektif*, 23(1), 32-40.
- Takih, T., & Yuliana, L. (2025). Implementation Of Orientation Activities For Village Heads and Staff In Bogor District. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1.
- Tarisca, K., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2024). The Influence of Perceived Quality on Brand Credibility. *Multidisipliner Knowledge*, 2(1), 23-32.
- Unkari-Virtanen, L., Onnismaa, J., & Salonen, A. O. (2025). Qualities of Successful Career Transitions in Finland. *Journal of Employment Counseling*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1002/joec.12248>
- Utama, K. C., & Yuliana, L. (2025). Implementasi Pembaruan Sistem Inti Administrasi Perpajakan (Coretax) terhadap Efisiensi Kinerja Pegawai di Direktorat Jenderal Pajak.

MASMAN Master Manajemen, 3(2), Article 2.
<https://doi.org/10.59603/masman.v3i2.813>

Wati, P., Aditiaga, Z., & Yuliana, L. (2024). Implementation of social media marketing in the florist business. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), Article 01.

Wiranata, A., & Yuliana, L. (2025). Analisis Selling Skill terhadap Penjualan Produk Asuransi Bank BCA Trunojoyo Jember. *MASMAN Master Manajemen*, 3(2), Article 2.
<https://doi.org/10.59603/masman.v3i2.822>

Yakup, H., & Yuliana, L. (2025). Peran Traditional Markets dan Street Food Vendor Terhadap Pariwisata Kota Bukittinggi. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v3i2.2248>

Yanuari, L., Perkasa, D. H., Magito, M., Yuliana, L., & Ramadhan, A. R. (2024). Mempredikasi Turnover Intention: Peran Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2064-2075.

Yuliana, L. (2022). Pemanfaatan Manajemen Krisis Terhadap Brand Awareness. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 6(2), 95–101.
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v6i2.12633>

Yuliana, L. (2023). Peran Key Opinion Leader Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Bisnis Terapan*, 7(2), 169-180.

Yuliana, L., Apriyana, N., Fauzan, R., Larasati, N., Alhazami, L., & Sutopo, I. E. B. (2023). Analisis Minat Pembelian Produk Preloved Sebagai Upaya Peduli Lingkungan. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 21(1), 14-27.

Yuliana, L., Azmy, A., Nurwardana, J. R., Perkasa, D. H., Alfian, R., Aisah, N., & Putra, M. F. R. (2025). The Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intention among Indonesia-China Integrated Industrial Employees. *Journal of Applied Business Administration*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.30871/jaba.8108>

Zahrah, L., & Yuliana, L. (2025). Dampak Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor F&B dan Keuangan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), Article 2.
<https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i2.803>