

ANALISIS TINGKAT MOTIVASI KERJA EKSTERNAL PADA PT. VADHANA INTERNASIONAL DUMAI

Said Mustofa¹Nasrian Erlangga²

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning, Dumai, Indonesia 506030

E-mail: saidmustafa@stia-lk-dumai.ac.id

KEYWORDS

Motivasi
employee performance

Kata Kunci

Motivasi
Kinerja pegawai

ABSTRACT

PT. Vadhana Internasional Dumai is a company engaged in the field of construction service providers. In carrying out its work, PT. Vadhana Internasional Dumai requires employees who have high morale in order to achieve the goals set by the company. Motivation is a very important thing for management to pay attention to if every employee wants to make a positive contribution to company goals.

Based on the observations made, several problem symptoms were found, namely: 1) There were still employees who had not received the minimum wage according to the Riau Governor Regulation and 2) There were still forms of non-material motivation that had not been implemented properly. The author formulated the research subject, namely how the level of external work motivation at PT. Vadhana Internasional Dumai. The research objectives are: 1) To determine the level of external work motivation at PT. Vadhana Internasional Dumai and 2) To determine the supporting and inhibiting factors of the External Work Motivation Level at PT. Vadhana Internasional Dumai.

The research uses quantitative research methods and data analysis using descriptive statistical analysis using the Rating Scale measurement scale. Research Results Analysis of the External Level of Work Motivation at PT. Vadhana Internasional Dumai is categorized as Good with a score of 4667 (83.24%). Supporting factors in this study are: 1) There are work steps that must be carried out by each employee and 2) There is leadership oversight of employees. While the inhibiting factors are 1) There are still delays in receiving salaries that are not on time and 2) The work has not been completed according to the set time target

ABSTRAK

PT. Vadhana Internasional Dumai merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa konstruksi. Di dalam melaksanakan pekerjaan, PT. Vadhana Internasional Dumai membutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dan analisa data dianalisis secara statistik deskriptif dengan menggunakan skala pengukuran Rating Scale.

Hasil penelitian tentang Analisis Tingkat Motivasi Kerja Eksternal Pada PT. Vadhana Internasional Dumai dikategorikan Baik dengan skor 4667 (83,24%). Adapun Faktor pendukung dalam penelitian ini, yaitu: 1) Adanya langkah-langkah kerja yang harus dilakukan masing-masing karyawan dan 2) Terdapatnya monitoring yang dilakukan pimpinan kepada karyawan. Sedangkan faktor penghambat yaitu 1) Masih terdapatnya keterlambatan dalam penerimaan gaji yang tidak tepat waktu dan 2) Masih belum terlaksananya penyelesaian pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditetapkan

1. Pendahuluan

Setiap organisasi ataupun perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang maksimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi pada organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya

tujuan organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten (Variza Aditiya, Yulianda Sari, 2022).

Peningkatan mobilitas manusia dalam melakukan kegiatan dibidang perekonomian maupun di bidang lainnya, khususnya di bidang pembiayaan maka sarana jasa pembiayaan sebagai salah satu mata rantai perekonomian Negara (E. Maznah Hijeriah, Variza Aditiya, 2022).

2. Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif, Dalam menganalisa data peneliti menggunakan analisa data Statistik Deskriptif dengan skala pengukuran Rating Scale. rating scale menurut Sugiyono dalam (Hildawati, Nurmala Sari, 2022) adalah mengubah data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pendekatan kualitatif kemudian ditafsirkan kedalam data kualitatif

3. Hasil dan Pembahasan

Motivasi kerja merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi untuk kerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan dicapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Variza Aditiya, Lili Suryani, 2022). Oleh karena itu dalam pelaksanaan pemberian bentuk-bentuk motivasi mempunyai peran penting dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini adalah karyawan PT. Vadhana Internasional Dumai yang berperan dalam pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sehubungan dengan penelitian ini penulis menggunakan tujuh indikator tingkat motivasi kerja eksternal yang menjadi indikator dalam penelitian ini antara lain: kondisi kerja, gaji, perencanaan kerja, innstruksi kerja, pengawasan, ekspresi sendiri dan metode kerja yang efisien. Ketujuh indikator tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Kondisi kerja

Tabel 1

Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Kerja Pada PT. Vadhana Internasional Dumai

No.	Sub Indikator	Jumlah Skor Karyawan
1.	Terdapatnya ruangan kerja dan sarana prasarana yang memadai dalam pelaksanaan kerja.	242

2.	Terdapatnya lingkungan kerja yang aman dan damai sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.	240
3.	Terdapatnya perhatian pimpinan terhadap pergantian fasilitas keselamatan kerja secara tepat waktu.	209
Total Skor		691
Persentase (%)		86,27

dapat diketahui tanggapan karyawan untuk indikator kondisi kerja pada PT. Vadhana Internasional Dumai yang diukur melalui tiga sub indikator, antara lain:

Sub indikator pertama yaitu Terdapatnya ruangan kerja dan sarana prasarana yang memadai dalam pelaksanaan kerja yang mana diperoleh skor sebesar 242, sub indikator kedua yaitu Terdapatnya lingkungan kerja yang aman dan damai sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja yang mana diperoleh skor sebesar 240, sub indikator ketiga yaitu Terdapatnya perhatian pimpinan terhadap pergantian fasilitas keselamatan kerja secara tepat waktu yang mana diperoleh skor sebesar 209, dengan total skor seluruhnya 691.

2. Gaji

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah penentuan kompensasi para karyawannya. Di dalam organisasi modern, dengan beraneka rupa program tunjangan karyawan yang mahal, program intensif gaji, dan skala gaji yang terstruktur, tugas kompensasi bahkan lebih sulit dan menantang bagi spesialis sumber daya manusia.

Tabel 2

Tanggapan Responden Mengenai Gaji Pada PT. Vadhana Internasional Dumai

No.	Sub Indikator	Jumlah Skor Karyawan
1.	Karyawan menerima gaji secara tepat waktu sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.	200
2.	Terdapatnya kesesuaian gaji yang diterima dengan pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan.	208
3.	Adanya penerimaan gaji sesuai dengan jabatan karyawan.	206

Total Skor	614
Persentase (%)	76,65

dapat diketahui tanggapan karyawan untuk indikator gaji pada PT. Vadhana Internasional Dumai yang diukur melalui tiga sub indikator, antara lain:

Sub indikator pertama yaitu Karyawan menerima gaji secara tepat waktu sesuai ketentuan yang telah ditetapkan yang mana diperoleh skor sebesar 200, sub indikator kedua yaitu Terdapatnya kesesuaian gaji yang diterima dengan pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan yang mana diperoleh skor sebesar 208, sub indikator ketiga yaitu Adanya penerimaan gaji sesuai dengan jabatan karyawan yang mana diperoleh skor sebesar 204, dengan total skor seluruhnya 614.

3. Perencanaan kerja

Efektivitas pelaksanaan karyawan berhubungan dengan adanya rencana kerja yang jelas dari pimpinan. Dengan rencana kerja tersebut pekerjaan karyawan akan lebih terarah, sehingga karyawan mengetahui apa yang dilakukan sehari-hari. Oleh karena itu salah satu upaya memotivasi karyawan adalah dengan membuat perencanaan kerja yang jelas dan diinformasikan kepada karyawan (Variza Aditiya, Refdi Saidina Ali, 2022)

Tabel 3
Tanggapan Responden Mengenai Perencanaan Kerja Pada PT. Vadhana Internasional Dumai

No.	Sub Indikator	Jumlah Skor
1.	Adanya target kerja yang harus diselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.	210
2.	Terdapatnya mekanisme kerja yang terarah dan teratur sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.	217
3.	Adanya rapat kerja yang dilaksanakan pihak manajemen perusahaan dengan karyawan sebelum memulai pekerjaan.	221
Total Skor		648
Persentase (%)		80,90

dapat diketahui tanggapan karyawan untuk indikator perencanaan kerja pada PT. Vadhana Internasional Dumai yang diukur melalui tiga sub indikator, antara lain:

Sub indikator pertama yaitu Adanya target kerja yang harus diselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan yang mana diperoleh skor sebesar 210, sub indikator kedua yaitu Terdapatnya mekanisme kerja yang terarah dan teratur sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan yang mana diperoleh skor sebesar 217, sub indikator ketiga yaitu Adanya rapat kerja yang dilaksanakan pihak manajemen perusahaan dengan karyawan sebelum memulai pekerjaan yang mana diperoleh skor sebesar 221, dengan total skor seluruhnya 648.

4. Instruksi kerja

Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan pimpinan dengan memberikan instruksi kerja yang jelas kepada karyawan. Instruksi kerja dapat berupa petunjuk pelaksanaan tugas dengan jelas kepada karyawan. Dengan demikian karyawan yang diberikan perintah untuk melaksanakan suatu pekerjaan dapat bekerja sesuai petunjuk yang telah diberikan. Pentingnya instruksi kerja dalam meningkatkan motivasi karyawan karena dengan petunjuk pelaksanaan tugas tersebut karyawan merasa pimpinan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka sehingga mereka lebih bersemangat untuk melaksanakan tugas (Variza Aditiya, Refdi Saidina Ali, 2022).

Tabel 4
Tanggapan Responden Mengenai Instruksi Kerja Pada PT. Vadhana Internasional Dumai

No.	Sub Indikator	Jumlah Skor
1.	Terdapatnya prosedur kerja tertulis yang dibuat oleh pihak manajemen perusahaan.	229
2.	Adanya langkah-langkah kerja yang harus dilakukan masing-masing karyawan.	250
3.	Adanya arahan yang disampaikan oleh pimpinan kepada karyawan dalam memulai pekerjaan.	232
Total Skor		711
Persentase (%)		88,76

dapat diketahui tanggapan karyawan untuk indikator intruksi kerja pada PT. Vadhana Internasional Dumai yang diukur melalui tiga sub indikator, antara lain:

Sub indikator pertama yaitu Terdapatnya prosedur kerja tertulis yang dibuat oleh pihak manajemen perusahaan yang mana diperoleh skor sebesar 229,

sub indikator kedua yaitu Adanya langkah-langkah kerja yang harus dilakukan masing-masing karyawan yang mana diperoleh skor sebesar 250, sub indikator ketiga Adanya arahan yang disampaikan oleh pimpinan kepada karyawan dalam memulai pekerjaan yang mana diperoleh skor sebesar 232, dengan total skor seluruhnya 711.

5. Pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mengontrol pelaksanaan tugas karyawan agar tidak menyimpang dari program kerja yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan pimpinan dapat menimbulkan efek positif maupun negatif terhadap pelaksanaan tugas karyawan karena tidak semua karyawan merasa nyaman bila terus menerus diawasi. Jika pengawasan yang dilakukan terlalu kaku, karyawan akan melaksanakan tugas apabila pimpinan ada ditempat. Sehingga karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan (Hildawati, 2007).

Tabel 5
Tanggapan Responden tentang Pengawasan
pada PT. Vadhana Internasional Dumai

No.	Sub Indikator	Jumlah Skor Karyawan
1.	Terdapatnya monitoring yang dilakukan pimpinan kepada karyawan di dalam bekerja.	223
2.	Adanya semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.	226
3.	karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	219
Total Skor		668
Persentase (%)		83,40

dapat diketahui tanggapan karyawan untuk indikator pengawasan pada PT. Vadhana Internasional Dumai yang diukur melalui tiga sub indikator, antara lain:

Sub indikator pertama yaitu Terdapatnya monitoring yang dilakukan pimpinan kepada karyawan di dalam bekerja yang mana diperoleh skor sebesar 223, sub indikator kedua yaitu Adanya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang mana diperoleh skor sebesar 226, sub indikator ketiga yaitu Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang mana diperoleh skor sebesar 219, dengan total skor seluruhnya 668.

6. Ekspresi Sendiri

Ekspresi sendiri dalam penelitian ini adalah inisiatif karyawan PT. Vadhana Internasional Dumai dalam melakukan pekerjaan, dimana kesempatan untuk mengembangkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan itu sendiri (Variza Aditiya, Muhalida Zia Ibhar, 2022)

Tabel 6
Tanggapan Responden tentang Ekspresi Sendiri
pada PT. Vadhana Internasional Dumai

No.	Sub Indikator	Jumlah Skor Karyawan
1.	Terdapatnya kesempatan yang diberikan pimpinan kepada karyawan untuk mengembangkan ide.	230
2.	Adanya inisiatif kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik.	231
3.	Terdapatnya ide yang cemerlang dari karyawan yang diberikan kepada pihak manajemen perusahaan.	212
Total Skor		673
Persentase (%)		84,02

dapat diketahui tanggapan karyawan untuk indikator ekspresi sendiri pada PT. Vadhana Internasional Dumai yang diukur melalui tiga sub indikator, antara lain:

Sub indikator pertama yaitu Terdapatnya kesempatan yang diberikan pimpinan kepada karyawan untuk mengembangkan ide yang mana diperoleh skor sebesar 230, sub indikator kedua yaitu Adanya inisiatif kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik yang mana diperoleh skor sebesar 231, sub indikator ketiga yaitu Terdapatnya ide yang cemerlang dari karyawan yang diberikan kepada pihak manajemen perusahaan yang mana diperoleh skor sebesar 212, dengan total skor seluruhnya 673.

7. Metode Kerja yang Efisien

Penerapan model kerja yang efisien akan merangsang karyawan PT. Vadhana Internasional Dumai untuk lebih giat bekerja karena dapat menghemat tenaga, biaya, waktu dalam pelaksanaan tugas. Pentingnya metode kerja yang efisien diciptakan agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu. Oleh karena itu pimpinan dalam usaha memberikan motivasi karyawan diharapkan dapat

memberikan metode kerja yang efisien dengan penjelasan cara kerja yang efektif (Aditiya & Yulianda sari, 2022).

Tabel 7
Tanggapan Responden tentang Metode Kerja yang Efisien pada PT. Vadhana Internasional Dumai

No.	Sub Indikator	Jumlah Skor Karyawan
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.	233
2.	Terdapatnya metode kerja yang dihasilkan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.	208
3.	Adanya kerja sama tim yang baik dalam melakukan pekerjaan.	221
Total Skor		662
Persentase (%)		82,65

dapat diketahui tanggapan karyawan untuk indikator metode kerja yang efisien pada PT. Vadhana Internasional Dumai yang diukur melalui tiga sub indikator, antara lain:

Sub indikator pertama yaitu Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan yang mana diperoleh skor sebesar 233, sub indikator kedua yaitu Terdapatnya metode kerja yang dihasilkan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan yang mana diperoleh skor sebesar 208, sub indikator ketiga yaitu Adanya kerja sama tim yang baik dalam melakukan pekerjaan yang mana diperoleh skor sebesar 221, dengan total skor seluruhnya 662.

Tabel 8
Rekapitulasi Tingkat Motivasi Kerja Eksternal Pada PT. Vadhana Internasional Dumai

No.	Indikator	Jumlah Skor
1.	Kondisi kerja	668
2.	Gaji	614
3.	Perencanaan Kerja	648

4.	Instruksi Kerja	711
5.	Pengawasan	691
6.	Ekspresi Sendiri	673
7.	Metode kerja yang efisien	662
Total Skor		4667
Persentase (%)		79,67

dapat diketahui motivasi kerja karyawan pada PT. Vadhana Internasional Dumai yang diukur melalui tujuh indikator, antara lain:

Indikator pertama yaitu Kondisi kerja yang mana diperoleh skor sebanyak 668, indikator kedua yaitu Gaji yang mana diperoleh skor sebanyak 614, indikator ketiga yaitu Perencanaan Kerja yang mana diperoleh skor sebanyak 648, indikator keempat yaitu Instruksi Kerja yang mana diperoleh skor sebanyak 711, indikator kelima yaitu Pengawasan yang mana diperoleh skor sebanyak 691, indikator keenam yaitu Ekspresi Sendiri yang mana diperoleh skor sebanyak 673 dan indikator ketujuh yaitu Metode Kerja yang Efisien yang mana diperoleh skor sebanyak 662 dengan total skor seluruhnya 4667.

3. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya maka pada bagian akhir skripsi ini penulis menjelaskan beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian yang telah dilakukan.

1. Analisis Tingkat Motivasi Kerja pada PT. Vadhana Internasional Dumai dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan tingkat motivasi kerja yang diukur dari 7 (tujuh) indikator yaitu Kondisi Kerja, Gaji, Perencanaan Kerja, Instruksi Kerja, Pengawasan, Ekspresi Sendiri dan Metode Kerja yang Efisien sesuai hasil penelitian yang dilakukan. Ternyata dari hasil analisis kontribusi besar terhadap upaya mendorong tingkat motivasi kerja terdapat pada indikator instruksi kerja meskipun pada indikator lainnya seperti Kondisi Kerja, Gaji, Perencanaan Kerja, Pengawasan, Ekspresi Sendiri dan Metode Kerja yang Efisien berada pada kategori baik. Hanya saja yang dominan dilakukan pada PT. Vadhana Internasional Dumai terdapat pada indikator instruksi kerja ditandai dengan adanya langkah-langkah kerja sebagai pedoman yang harus dilakukan masing-masing karyawan dan terdapatnya ruangan kerja dan sarana prasarana yang memadai dalam pelaksanaan kerja. Sementara yang masih perlu menjadi perhatian yaitu pada indikator gaji dan perencanaan kerja. Di

mana setelah dianalisis suatu kendala dapat dilihat dari Masih terdapatnya keterlambatan dalam penerimaan gaji yang tidak tepat waktu dan masih belum terlaksananya penyelesaian pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Dan pada 89 responden untuk seluruh indikator (rekapitulasi) terhadap tingkat motivasi kerja eksternal pada PT. Vadhana Internasional Dumai diperoleh total skor sebesar 4667 berada pada kategori Baik dengan persentase 79,67%.

2. Adapun faktor pendukung tingkat motivasi kerja eksternal pada PT. Vadhana Internasional Dumai dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu (1) terdapatnya langkah-langkah sebagai pedoman yang harus dilakukan masing-masing karyawan dan (2) Terdapatnya ruangan kerja dan sarana dan prasarana yang memadai dalam pelaksanaan kerja. Sedangkan faktor penghambat tingkat motivasi kerja eksternal pada PT. Vadhana Internasional Dumai yaitu (1) masih adanya keterlambatan pada saat penerimaan gaji dan (2) masih belum tercapainya penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah ditetapkan

4. Referensi

Buku

Hasibuan, Malayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta. 2007.

Hasibuan, Malayu S.P, Organisasi dan Motivasi, PT. Bumi Aksara. Jakarta. 2008.

Ishak, A & Hendri T, Manajemen Motivasi, Grasindo, Jakar

Artikel Jurnal

Aditiya, V., & , Yulianda sari, L. agustin. (2022). Kepuasan Pelanggan Hotel Comforta Dumai Variza. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 2663–2670.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i3.6469>

E. Maznah Hijeriah, Variza Aditiya, R. A. (2022). Analisis Dimensi Kualitas Pelayanan Jasa PT Federal International Finance (FIF Group) Cabang Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(2), 6419–6429.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.6499>

Hildawati, Nurmala Sari, M. A. (2022). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Penjualan Sepeda Motor Merek Yamaha CV. Prima Yamaha Nusantara Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 6444–6456.

<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.6501>

Hildawati, D. A. (2007). *Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelaksanaan Program Corporate Social Responsibility (CSR) PT . Pertamina RU II Dumai COMMUNITY SATISFACTION WITH THE IMPLEMENTATION OF THE CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) PROGRAM OF PT . PERTAMINA RU II DUMAI (Corpo. 14.*

Variza Aditiya, Lili Suryani, R. R. S. (2022). Analisis Kualitas Pelayanan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 6023–6032.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.6437>

Variza Aditiya, Muhalida Zia Ibhar, N. A. N. (2022). Pengaruh Dimensi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT Agung Automall Cabang Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 5728–5743.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.6390>

Variza Aditiya, Refdi Saidina Ali, D. R. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Individu PT Sekato Pratama Makmur (SPM) Bukit Batu. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 2671–2683.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i3.6471>

Variza aditiya, Refdi Saidina Ali, F. N. (2022). Fungsi Kepemimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 2650–2662.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i3.6466>

Variza Aditiya, Yulianda Sari, D. S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Indihome PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 6212–6224.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.6480>