

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PT WW TANGERANG

M. Tony Nawawi¹, Purwanto P.², Said Ashadi Cahyadi³, Shandy Eka Prasetyo⁴

¹Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: tonyn@fe.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: purwantop@fe.untar.ac.id

³Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: said.115220249@stu.untar.ac.id

⁴Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: shandy.115220247@stu.untar.ac.id

Masuk : 16-12-2024, revisi: 16-01-2025, diterima untuk diterbitkan : 16-02-2025

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai Mediasi pada PT WW di Tangerang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 100 responden. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.3.3. Diharapkan hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada PT WW. di Tangerang, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada PT WW. di Tangerang.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work environment, and work motivation on employee performance with job satisfaction as a mediation at PT WW in Tangerang. The sampling technique used was purposive sampling with a total of 100 respondents. Data processing was carried out using SmartPLS software version 3.3.3. It is expected that the results of this study are that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance with job satisfaction as a mediation at PT WW. in Tangerang, work motivation has a positive and significant effect on employee performance with job satisfaction as a mediation at PT WW. in Tangerang.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan merupakan salah satu faktor penting pada sistem ekonomi suatu negara, karena suatu perusahaan bisa menyediakan lapangan tenaga kerja, dan meningkatkan daya guna dari sumber daya yang dimiliki. Digaungkan nya revolusi industri dan penggunaan teknologi dalam berbagai aktivitas perekonomian, akan memberikan peluang dan tantangan tersendiri bagi hampir seluruh perusahaan (Mohamad dan Nawawi, 2020). Manajemen sumber daya manusia ini merupakan upaya pembinaan atau peningkatan kualitas personil-personil yang terlibat dalam suatu organisasi

agar dapat bertindak secara profesional dan menjalankan tugas serta fungsinya (Widjaya, 2018). Keberhasilan pada perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Untuk itu, perlu tenaga kerja yang terlatih dan profesional yang dapat memikul berbagai beban kerja. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Andiani et. al., 2016). Perusahaan merupakan tempat proses produksi, baik jasa ataupun barang, dan juga merupakan tempat berkumpulnya setiap faktor produksi. Tidak hanya itu, perusahaan juga bisa diartikan sebagai lembaga berupa organisasi yang dijalankan bertujuan menyediakan barang pada masyarakat dengan insentif ataupun tujuan mencapai keuntungan. Sumber daya manusia merupakan aset (kekayaan, milik yang berharga) yang ada di dalam perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengelola, memelihara, dan memperhatikan kebutuhan karyawan dengan baik. Sumber daya manusia yang baik mendorong kontribusi seluruh anggota organisasi dalam kinerja karyawan sehingga 1 akan membantu mencapai tujuan bersama (Widyawati, 2018). Sumber daya manusia memiliki peran sebagai kumpulan subjek penggerak perusahaan. Apabila sumber daya manusia selaku tenaga penggerak tidak memiliki motivasi dan kompetensi yang tinggi, alhasil operasional perusahaan, mulai dari proses produksi sampai penjualan ke konsumen tidak akan mencapai hasil yang diinginkan dan tidak maksimal (Pratama dan Wardani, 2018). Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula (Sukoco dan Prameswari, 2017). Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya agar tidak tertinggal dari perusahaan lain. Kinerja karyawan merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Adha et. al., 2019). Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, kinerja karyawan dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti lingkungan kerja, budaya organisasi yang baik dan juga peningkatan motivasi. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya tiga faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut ini:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 4) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 5) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 6) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi?

- 7) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi?

2. METODE PENELITIAN

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), desain penelitian dapat didefinisikan sebagai serangkaian rencana untuk mengumpulkan, mengukur, dan menganalisis data yang dibuat untuk menjawab pertanyaan penelitian. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal karena bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Populasi Sugiyono (2018) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT WW Kota Tangerang yang berjumlah 175 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam *non-probability sampling*. *Purposive random sampling* adalah teknik penentuan sampel yang telah ditentukan kriteria sampel yang akan dipilih anggota populasi digunakan sebagai sampel diambil sebanyak 100 orang. Pada penelitian ini, data responden yang telah dikumpulkan, dianalisis menggunakan analisis *structural equation model* (SEM) yang kemudian akan diolah menggunakan *software smart PLS*. Jika uji *outer model* telah memadai, maka langkah kedua pengujian *inner model*. Analisis *inner model* bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang terdapat di dalam penelitian (Hair et. al., 2019). *Inner model* digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten. *Inner model* juga dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan. Pada uji *inner model* memerlukan prosedur *bootstrapping* dan *blindfolding* dalam SmartPLS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uj validitas dapat dilihat dari nilai loading factor. Nilai loading factor dianggap valid apabila melebihi nilai $> 0,5$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas
Sumber: Hasil olah smartPLS 3

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja	0.840	0.840	0.926	0.862
Kinerja Karyawan	0.625	0.662	0.839	0.724
Lingkungan Kerja	0.602	0.641	0.831	0.711
Motivasi Kerja	0.884	0.887	0.928	0.812

Berdasarkan Tabel 1 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa masing-masing *indicator variable* pada penelitian ini memiliki nilai diatas 0,5, artinya semua sudah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas
Sumber: Hasil olah smartPLS 3

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.840	0.840	0.926	0.862
Kinerja Karyawan	0.625	0.662	0.839	0.724
Lingkungan Kerja	0.602	0.641	0.831	0.711
Motivasi Kerja	0.884	0.887	0.928	0.812

Berdasarkan Tabel 2 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa *indicator variable* pada penelitian ini telah memenuhi nilai $>0,50$ untuk artinya semuanya telah *reliable*. karena nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $>0,50$.

Hasil uji koefisien determinasi (R-square)

Nilai pada R Square dapat digunakan untuk menilai variasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R Square yang dihasilkan maka semakin baik model prediksi yang dipengaruhi oleh model penelitian. Nilai R Square untuk variabel dependen dalam model penelitian dapat dikatakan kurang dari 0,19 berarti lemah, 0,33 sampai dengan 0,66 berarti moderat, dan lebih dari 0,67 berarti baik.

Tabel 3. Koefisien Determinan (R²)
Sumber: Hasil olah smartPLS 3

Variabel	R-square
Kepuasan Kerja	0.952
Kinerja Karyawan	0.651

Berdasarkan Tabel 3 diatas, bahwa lingkungan kerja dan motivasi, dan kepuasan memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan karena R Square lebih besar dari 0,60 yaitu 0,952 artinya besaran pengaruh 95,2% berarti baik. Serta lingkungan kerja, kepuasan, dan motivasi memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan karena R Square lebih besar dari 0,60 yaitu 0,651 artinya besaran pengaruh 65,1% hal ini berarti hasil PLS baik.

Tabel 4. Hasil uji *f-square* (effect size)
Sumber: Hasil olah smartPLS 3

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja		0.004		
Kinerja Karyawan				
Lingkungan Kerja	0.002	0.112		
Motivasi Kerja	9.303	0.071		

Uji F Square bertujuan untuk meninjau apakah konstruk prediktor jika dihilangkan akan memiliki dampak besar pada nilai-nilai R Square dari konstruk-konstruk endogen. mengatakan nilai F square dalam memprediksi konstruk endogen pada tingkat struktural yaitu 0,35 untuk ukuran efek besar, 0,15 untuk ukuran efek sedang, 0,02 untuk efek kecil dan 0,02 untuk tidak terdapat efek. Dari table 4 diatas dapat dilihat bahwa keberadaan variable kepuasan kerja sebagai mediasi tidak mempengaruhi lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

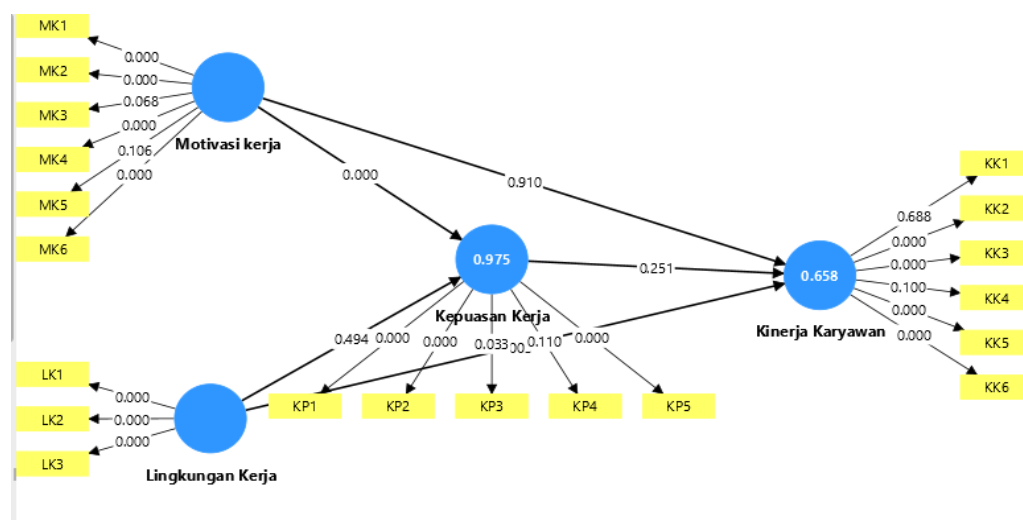
Hasil pengujian hipotesis

Hasil nilai t-statistics ditujukan untuk menguji hipotesis didalam penelitian, dimana hipotesis penelitian dapat diterima apabila nilai t-statistics variabel $> 1,96$ (tingkat signifikansi 5%) dan p value $< 0,05$ (5%). Nilai t-statistics dan p-value ini dapat dilihat dimasing-masing hipotesis yang disajikan pada Gambar 1 dan Tabel 5 Uji Hipotesis berikut:

Tabel 5. Hasil uji hipotesis
Sumber: Hasil olah smartPLS 3

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	-0.161	-0.161	0.263	0.612	0.541

Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0.014	0.014	0.033	0.426	0.670
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.287	0.286	0.102	2.825	0.005
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.966	0.966	0.025	39.090	0.000
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.731	0.736	0.246	2.972	0.003
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	-0.002	-0.001	0.010	0.217	0.828
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	-0.156	-0.157	0.255	0.610	0.542



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Hasil olah smartPLS 3

Berdasarkan Hasil uji Hipotesis dapat dilihat pada Tabel 5 diatas, dapat jelaskan sebagai berikut: Hasil hipotesis pertama (H1) Tidak diterima. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2015) menunjukkan hasil bahwa kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua (H2) tidak diterima. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan . Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Lusri dan Siagian (2017) dimana hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pada pengujian ketiga (H3) diterima dan signifikan. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Siagian & Khair (2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis keempat (H4) diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian sebelumnya oleh Erwin & Suhardi (2020) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pada hipotesis kelima (H5) diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Erwin & Suhardi (2020) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis keenam (H6) tidak diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Huda (2017) yang menunjukkan hasil sejalan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Kemudian didukung dengan penelitian oleh Widodo (2014) yang menyatakan bahwa adanya peran kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan sebagai mediasi.

Hipotesis ketujuh (H7) tidak diterima. Hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan oleh Setiawan (2021) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja mampu memediasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diberikan kesimpulana sebagai berikut:

- 1) Hasil hipotesis pertama, tidak diterima. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hipotesis kedua, tidak diterima. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan.
- 3) Pada pengujian ketiga diterima dan signifikan. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Pada hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Erwin & Suhardi (2020) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kikepuasan kerja.
- 5) Pada hipotesis kelima diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 6) Hipotesis keenam tidak diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.
- 7) Hipotesis ketujuh tidak diterima. Hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka terdapat saran yang kiranya diberikan sebagai berikut ini. Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja, walaupun hasil menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja karyawan tidak berdampak positif terhadap motivasi kerja maupun terhadap lingkungan kerja, sehingga perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. juga

perlu ditingkatkan. Karena penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh negative.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Pada kesempatan ini, diucapkan Terima kasih Kepada Ketua LPPM Untar dan staf yang telah membiayai penelitian ini, dan kepada PT WW dan seluruh karyawan yang sudah berpartisipasi sebagai responden, juga Mahasiswa (Sdr. Said Ashadi Cahyadi dan Shandy Eka Prasetyo) FEB Untar yg telah membantu sebagai Asisten Peneliti dalam penelitian ini, dan Semoga bermanfaat.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Andiani, D. (2016). Meningkatkan Kemampuan Representasi dan Disposisi Matematis Siswa Melalui Pembelajaran Berbasis Masalah dengan Teknik Mind Map. *Journal of Mathematics Education*, No. 2, 48-60.
- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA Vol.8 No.3*, Hal. 144 -15.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2019). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*.
- Huda, M. (2017). Pengaruh Merchandising dan Promotion Terhadap Impulse Buying Pada Konsumen Toko Basmalah Sidogiri. *Journal Knowledge Industrial Engineering*, 4(1), 15–22.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Mohamad, R. & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Organizational Learning, Organizational Commitment dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 1060-1069. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9891>
- Pratama, A., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. doi: 10.18326/muqtasid.v8i2.119-129
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Siagian, S.T dan H. Khair. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen . Vol.1 No.1*, September 2018. ISSN 2623-2634
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sukoco, Iwan dan Prameswari, Dea. (2017). Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management. Department of Business Administration Science, *Jurnal AdBispreneur Vol. 2, No. 1*.

- Setiawan, A. (2021). Analisis Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan. *JEpa*, 3(1), 83-89.
- Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt Coronet Crown. *Agora*, 3(1), 1–7.<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/2707/2421>
- Widyawati. (2018). Kinerja Bidan dalam Mmembrikan Pelayanan Antenatal Care dan Faktor yang Mempengaruhi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* , Vol. 07, No. 01
- Wijaya, T. (2018). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.
- Widodo, Suparno Eko.(2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.