



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening pada PT Tri Bahtera Srikandi

Putri Azizi^{1*}, Achmad Rendi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: putriazizi@upiypk.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of the work environment and work motivation on employee performance through employee engagement as an intervening variable at PT Tri Bahtera Srikandi. The problem underlying this research is the suboptimal employee performance, as indicated by the company's production realization that has not yet met the established targets. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees of PT Tri Bahtera Srikandi, with a sample of 70 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method with the SmartPLS application. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee engagement, with a coefficient value of 0.441 and a p-value of 0.000. Work motivation also has a positive and significant effect on employee engagement, with a coefficient value of 0.454 and a p-value of 0.000. Furthermore, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient value of 0.413 and a p-value of 0.000. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient value of 0.285 and a p-value of 0.004. Employee engagement also has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient value of 0.323 and a p-value of 0.000. The findings indicate that employee engagement acts as an intervening variable in the relationship between the work environment and work motivation and employee performance. This study concludes that improving the quality of the work environment, providing appropriate work motivation, and strengthening employee engagement can enhance employee performance at PT Tri Bahtera Srikandi.*

Keywords: *Employee Engagement; Employee Performance; Intervening Variable; Work Environment; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai *Intervening variable* pada PT Tri Bahtera Srikandi. Permasalahan dalam penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh realisasi produksi perusahaan yang masih berada di bawah target yang ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tri Bahtera Srikandi, dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) melalui aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* dengan nilai koefisien sebesar 0,441 dan nilai p-value sebesar 0,000. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* dengan nilai koefisien sebesar 0,454 dan nilai p-value sebesar 0,000. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,413 dan nilai p-value

sebesar 0,000. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,285 dan nilai p-value sebesar 0,004. *Employee engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,323 dan nilai p-value sebesar 0,000. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu berperan sebagai *Intervening variable* dalam hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, pemberian motivasi yang tepat, serta penguatan *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Tri Bahtera Srikandi.

Kata Kunci: Keterikatan Karyawan; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Variabel Mediasi.

1. LATAR BELAKANG

Berkualitasnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat diukur berdasarkan target yang di berikan perusahaan dan realisasi yang dapat oleh karyawan perusahaan. Karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian target yang di berikan PT Tri Bahtera Srikandi. Dengan di berikan target produksi kepada karyawan PT Tri Bahtera Srikandi maka dapat di nilai ke seriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang di berikan.

Menurut Fatimah (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Menurut Suryanto (2022) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (*skill*), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Dampak kinerja bagi organisasi yaitu untuk perkembangan dan kemajuan organisasi tersebut. Perkembangan kemajuan organisasi meliputi perkembangan teknologi industri serta

kemajuan dalam bidang operasional organisasi. Selain itu dampak utama kinerja bagi organisasi yaitu pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan selalu berupaya meningkatkan kinerja individu untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari organisasi maka akan mampu mensejahterakan anggotanya. Hal yang di penting dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Kualitas kerja di ukur dari persepsi individu terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan individu. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan waktu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang individu yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Kesuksesan seorang karyawan dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian pegawai terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan pegawai tersebut beranggapan Karyawan penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Karyawan ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, karyawan yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja pegawai itu sendiri. Berikut target dan realisasi produksi kelapa sawit pada PT Tri Bahtera Srikandi dari tahun 2021 sampai 2025 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kinerja Target dan Realisasi Produksi PT Tri Bahtera Srikandi Tahun 2021-2025.

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Persentase (%)
2021	300.000	211.231	70,41
2022	300.000	189.863	63,28
2023	300.000	215.222	71,74
2024	300.000	221.988	73,99
2025	300.000	202.123	66,70
Rata-rata	300.000	212.085,4	70,69

Sumber: PT Tri Bahtera Srikandi.

Dari Tabel 1, di atas dapat di simpulkan produksi kelapa sawit pada PT Tri Bahtera Srikandipada tahun 2021 target 300.000 ton, realisasi 211.231 ton dengan persentase 70,41%. Pada tahun 2022 target 300.000 ton, realisasi 189.863 ton dengan persentase 63,28%. Pada

tahun 2023 target 300.000 ton, realisasi 215.222 ton dengan persentase 71,74%. Pada tahun 2024 target 300.000 ton, realisasi 221.988 ton dengan persentase 73,99%. Pada tahun 2025 target 300.000 ton, realisasi 202.123 ton dengan persentase 66,70%. Dengan rata-rata target 300.000 ton sedangkan realisasinya hanya 212.085,4 ton dengan persentase 70,69%. Berdasarkan data diatas kinerja pegawai tidak optimal disebabkan oleh lingkungan kerja dan motivasi melalui *employee engagement*.

2. KAJIAN TEORITIS

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fatimah, 2021). Kinerja menurut (Thian, 2022) merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Menurut Yunus (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya sebagai berikut: (1) Pengetahuan, merupakan informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi atas suatu pola. (2) Keterampilan (*skill*), merupakan suatu kemampuan atau kapasitas yang di peroleh melalui usaha yang di sengaja, sistematis dan berkelanjutan. (3) Kompetensi, merupakan perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan. (4) Disiplin, merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang di percaya merupakan tanggung jawabnya. (5) Motivasi, merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. (6) Kepemimpinan, merupakan sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja. (7) Semangat, merupakan keadaan pikiran ketika batin tergerak untuk melakukan satu atau banyak tindakan. (8) Arahkan, merupakan keinginan kebaikan dalam meningkatkan seseorang dalam pencapaian tujuan tertentu.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Uyun, 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Imbron, 2021). Lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada

disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya (Kesuma, 2021).

Menurut Adhim (2021) menyatakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: (1) Penerangan, merupakan tingkat cahaya yang menerangi tempat berkerja untuk menunjang hasil kerja. (2) Suhu udara, merupakan tingkat udara di tempat berkerja untuk menunjang hasil kerja. (3) Suara bising, merupakan suasana di tempat kerja yang berkaitan dengan suara. (4) Penggunaan warna, merupakan upaya yang dilakukan oragnisasi untuk meningkatkan suasana estetik. (5) Ruang kerja, merupakan tempat berkerja individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Kesuma (2021) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan dorongan agar pegawai semakin termotivasi dalam menghasilkan kinerja memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya. Menurut Sinambela (2021) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi.

Menurut Kurniawati (2021) *employe engagement* adalah sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara totalitas baik secara fisik, kognitif, afektif. Menurut Yusup (2021) *employe engagement* merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total, baik fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Menurut Sabrina (2021) *employe engagement* adalah sikap secara emosional dengan organisasi mereka dan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka dengan antusiasme yang besar untuk kesuksesan perusahaan mereka, bekerja lebih keras melampaui perjanjian kontrak kerja. Menurut Kesuma (2021) *employe engagement* merupakan aktivitas penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Souhoka (2021) menyatakan indikator *employe engagement* antara lain adalah sebagai berikut: (1) Perasaan berarti yaitu merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai. (2) Rasa aman yaitu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karir. (3) Perasaan ketersediaan yaitu individu merasa bahwa sumber–sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, kognitif tersedia pada saat dibutuhkan. (4) Perasaan nyaman yaitu individu merasa senang dan bahagia dalam suatu proses pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Tri Bahtera Srikandi beralamat Unnamed Road, Tandikek, Kec. Ranto Baek, Kab. Mandailing Natal, Sumatera Utara 22983. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tri Bahtera Srikandi sejumlah 238 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga sampel berjumlah penelitian ini didapatkan sampel sebanyak 70 orang karyawan PT Tri Bahtera Srikandi. Instrumen dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang di sebatrkan sebanyak 70 orang kepada karyawan PT Tri Bahtera Srikandi. Teknik pengolahan data menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di PT Tri Bahtera Srikandi beralamat Unnamed Road, Tandikek, Kec. Ranto Baek, Kab. Mandailing Natal, Sumatera Utara.

Pengujian Persamaan Model

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Persamaan Model sebagai berikut:

Model Persamaan I

Merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk lingkungan kerja dan motivasi terhadap *employee engagement* dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,441 X1 + 0,454 X2 \dots\dots\dots (1)$$

Model Persamaan II

Merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk lingkungan kerja, motivasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,413 X1 + 0,285 X2 + 0,323 Z \dots\dots\dots (2)$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive, berikut estimasi R-Square:

Tabel 2. Evaluasi Nilai R Square.

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted
<i>Employee engagement</i> (Z)	0,713	0,704
Kinerja Karyawan (Y)	0,899	0,895

Sumber: Hasil Uji Model SmartPLS, tahun 2026.

Pada Tabel 2 diatas terlihat nilai r-square variabel kinerja karyawan sebesar 0,898 atau sebesar 89,9%, maka kontribusi variabel lingkungan kerja, motivasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sebesar 89,9% sisanya 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

Nilai R-Square variabel *employee engagement* sebesar 0,713 atau sebesar 71,3%, maka kontribusi variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *employee engagement* sebesar 71,3% sisanya 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur. Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap *employee engagement*. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap *employee engagement*. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang

signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut. Bagi objek penelitian agar dapat mempertahankan lingkungan kerja agar tetap meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi komitmen organisasi karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat karyawan melaksanakan tugasnya, termasuk fasilitas kerja, hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, serta budaya dan iklim organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi.

Juga harus lebih memperhatikan motivasi sehingga menunjang kinerja karyawan. Stres kerja merupakan kondisi psikologis atau fisiologis yang muncul ketika seorang karyawan menghadapi tuntutan, tekanan, atau beban kerja yang melebihi kemampuan, sumber daya, atau kontrol yang dimilikinya. Stres kerja dapat muncul akibat faktor internal, seperti ketidaksiapan menghadapi tugas, maupun faktor eksternal, seperti tekanan atasan, target kerja yang tinggi, konflik antar rekan kerja, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif. Serta memperhatikan *employee engagement* agar tetap meningkatkan kinerja karyawan. Prestasi kerja merupakan hasil atau pencapaian yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Ini biasanya diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, kualitas, dan kuantitas kerja yang dilakukan sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan.

DAFTAR REFERENSI

- Adhim, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Literasi Nusantara Abadi.
- Bayyinah, Y. H., & Iss, A. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. 25–34.
- Dekas, B. (2022). *The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance*.
- Edhie Rachmad, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Sonpedia Publishing indonesia.
- Fadillah, S. I. H., & Marzuki, F. (2023). *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkom Akses*. 2(2), 156–172.
- Fatimah, F. N. D. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.

- Imbron, I. B. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada
- Kawiana, I. G. P. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Wayan*. 2(1), 220–232.
- Kesuma, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendikia Mandiri.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan*. 2, 104–110.
- Mary, D. (2021). *The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance*.
- Muhfizar, D. (2021). *Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)*. Media Sains Indonesia.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.
- Putra, R. B., Pratiwi, N., Finis, H., & Akilie, A. H. (2025). *Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*. 01(04).
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). *Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 2(4), 1032–1042.
- Rohmadon, A., & Prayekti. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta*. 5(3), 1124–1137. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i3.1523>
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU Press.
- Salsabilla, A., Suryawan, I. N., & Trisakti. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 08(January).
- Santoso, T., Erlina, Y., Syafitri, Y., Ernawati, & Sumiarni, E. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang*. 6(2), 183–197.
- Sidjabat, S. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Lindan Bestari.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Suryanto, D. and B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Yulistiyono, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insania.
- Yunus, A. I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. LD Media