

PENGARUH PENGAWASAN, HUMAN CAPITAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT KIRANA ANINDITA TANGERANG SELATAN

Felisha Rizky Salsabilla¹, Laksono Edhi Lukito², Ahmad³
2106010060@students.unis.ac.id¹, elukito@unis.ac.id², ahmad@unis.ac.id³
Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui pendekatan asosiatif, dengan mengumpulkan data primer melalui kuesioner skala Likert. Populasi yang digunakan terdiri dari seluruh karyawan, berjumlah 53 orang, dengan sampel jenuh, untuk menganalisis data menggunakan SPSS 25. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan pengawasan, human capital, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Human Capital, Produktivitas, Pengawasan, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari sebuah perusahaan dan merupakan aset utama yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia berkualitas tinggi sangat penting karena mereka memiliki wawasan, pengetahuan, kreativitas, dan visi yang sejalan dengan perusahaan serta mampu menghasilkan inovasi. Tanpa mereka, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya manusia yang kompeten sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi karyawan, dan mendorong peningkatan produktivitas secara keseluruhan bagi perusahaan. Selain itu, keberlanjutan dan pertumbuhan bisnis sangat bergantung pada pengembangan sumber daya manusia, seperti peningkatan keterampilan (Rezeki, 2021).

Produktivitas yang tinggi adalah kunci kesuksesan bisnis karena dapat meningkatkan kualitas produk atau layanan dan membuat pelanggan lebih puas. Perencanaan adalah faktor penting dalam produktivitas dan merupakan proses menetapkan tujuan perusahaan dengan jelas dan menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut (Muhazri Sembiring et al., 2024).

Namun, penurunan produktivitas ini dapat merugikan bisnis. Oleh karena itu, pengawasan pada perusahaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pengawasan memastikan semua kegiatan dari organisasi berlangsung sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan secara optimal. Fungsi ini memantau aktivitas pekerjaan karyawan untuk memastikan bahwa perusahaan terus bergerak ke arah pencapaian tujuan tersebut dan untuk melakukan perubahan jika diperlukan. Setiap perusahaan membutuhkan pengawasan. Ini dilakukan untuk memberi informasi sesegera mungkin ketika ada sesuatu yang salah agar dapat memperbaikinya dan memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai rencana (Kristanto et al., 2023). Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Ayu Millania & Ekowati, 2022) menyatakan bahwa Pengawasan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja. Namun, menurut (Kristanto et al., 2023) menerangkan bahwa pengawasan tidak berdampak terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Selain pengawasan, produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh human capital (modal

manusia). Menurut Menurut (Wigiyanto et al., 2024) Modal manusia juga dikenal sebagai human capital adalah aset penting terdiri dari pengetahuan, keahlian, pengalaman, dan tenaga kerja. Human capital membantu mencapai tujuan strategis perusahaan dan meningkatkan kinerja dan produktivitas. Human capital mencerminkan potensi nilai tambah yang dapat disumbangkan seseorang kepada perusahaan. Kontribusi ini jika dikelola dengan baik akan menghasilkan pendapatan yang berkelanjutan (Sustainable Revenue) bagi perusahaan di masa depan. Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh (Santosa et al., 2022) human capital memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, temuan berbeda disampaikan oleh (Ulviana Siwi Telly Pauline, 2021) menyatakan human capital tidak berdampak terhadap produktivitas kerja.

Selain pengawasan, human capital (modal manusia), produktivitas karyawan juga bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut (Pratama Sustikasari et al., 2024) Lingkungan kerja mencakup segala kondisi di tempat kerja yang meliputi aspek fisik, sosial, dan teknis yang bisa memengaruhi cara seseorang melakukan pekerjaan, baik langsung maupun tidak langsung. Beberapa aspek lingkungan kerja seperti interaksi sosial antara karyawan, serta kondisi fisik dari ruang kerja, ketersediaan dan kelayakan sarana dan prasarana kerja, dan metode kerja yang digunakan, bertujuan untuk membuat pekerjaan lebih efektif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fau & Buulolo, 2023) Lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja. Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian (Megawati, Pradiani, et al., 2024).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh parsial dan simultan dari setiap variabel pengawasan, modal manusia, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan. Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua kategori: teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik di bidang manajemen sumber daya manusia dan berkontribusi pada pengembangan teori-teori tentang peningkatan produktivitas karyawan melalui pengawasan, human capital, dan lingkungan kerja. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT Kirana Anindita dalam merancang strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan, serta menjadi referensi yang berguna bagi akademisi, praktisi, dan peneliti yang tertarik pada studi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif melalui pendekatan asosiatif dan desain penelitian kausal. Metode kuantitatif, yang berasal dari paradigma positivis, digunakan dalam penelitian pada populasi dan sampel tertentu. Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian yang telah terstruktur. Selain itu, teknik statistik digunakan untuk menganalisis data secara kuantitatif guna menguji hipotesis yang telah diformulasikan. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini juga berfokus pada hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. (Sugiyono, 2023).

Penelitian ini menggunakan metode sampling non-probabilitas, di mana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu metode sampling di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil dan penambahan responden tambahan tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang diperoleh. Dalam hal ini, seluruh populasi sebanyak 53 karyawan PT Kirana Anindita digunakan sebagai sampel, sesuai dengan ketentuan bahwa jika ukuran populasi kurang dari 100, maka sampling jenuh dapat diterapkan (Sugiyono, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	No. Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Pengawasan (X1)	1	0,660	0,2706	Valid
	2	0,616	0,2706	Valid
	3	0,564	0,2706	Valid
	4	0,524	0,2706	Valid
	5	0,570	0,2706	Valid
	6	0,556	0,2706	Valid
	7	0,715	0,2706	Valid
	8	0,585	0,2706	Valid
Human Capital (X2)	1	0,641	0,2706	Valid
	2	0,647	0,2706	Valid
	3	0,364	0,2706	Valid
	4	0,577	0,2706	Valid
	5	0,569	0,2706	Valid
	6	0,663	0,2706	Valid
	7	0,600	0,2706	Valid
	8	0,638	0,2706	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	1	0,718	0,2706	Valid
	2	0,699	0,2706	Valid
	3	0,682	0,2706	Valid
	4	0,637	0,2706	Valid
	5	0,638	0,2706	Valid
	6	0,807	0,2706	Valid
	7	0,695	0,2706	Valid
	8	0,625	0,2706	Valid
Produktivitas (Y)	1	0,773	0,2706	Valid
	2	0,694	0,2706	Valid
	3	0,502	0,2706	Valid
	4	0,720	0,2706	Valid
	5	0,713	0,2706	Valid
	6	0,773	0,2706	Valid
	7	0,708	0,2706	Valid
	8	0,575	0,2706	Valid

Berdasarkan hasil uji tersebut, variabel pengawasan, *human capital* (modal manusia), lingkungan kerja, dan produktivitas memiliki nilai r-hitung > daripada nilai r-tabel dan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha Hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,746	0,60	Reliabel
Human Capital (X2)	0,723	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,839	0,60	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,838	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji tersebut, diketahui variabel pengawasan, *human capital*, lingkungan kerja, dan produktivitas memiliki nilai *Cronbach's Alpha* hitung > 0,60. Maka, seluruh instrumen pada variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63309945
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.081
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai sig. $0,200 > 0,05$, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.993	2.774		2.160	.036		
	Pengawasan (X1)	.200	.135	.201	1.487	.143	.298	3.351
	Human Capital (X2)	.261	.124	.259	2.109	.040	.360	2.779
	Lingkungan Kerja (X3)	.385	.107	.466	3.582	.001	.321	3.118

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Nilai VIF pada masing-masing variabel ditemukan dalam tabel di atas:

1. Nilai VIF untuk variabel pengawasan (X1) adalah $3,351 < 10,00$
2. Nilai VIF untuk variabel *human capital* (X2) adalah $2,779 < 10,00$.
3. Nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja (X3) adalah $3,118, < 10,00$.

Nilai tolerance untuk masing-masing variabel yaitu:

- a. Nilai tolerance variabel pengawasan (X1) adalah $0,298 > 0,10$
- b. Nilai tolerance variabel *human capital* (X2) adalah $0,360 > 0,10$
- c. Nilai ketahanan variabel lingkungan kerja (X3) adalah $0,321 > 0,10$.

Dalam hal ini dapat diketahui, tidak terjadi multikolinearitas pada variabel-variabel independen, karena nilai VIF $< 10,00$ dan nilai tolerance $> 0,10$.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.316	1.659		3.204	.002
	<u>Pengawasan (X1)</u>	.059	.081	.177	.739	.464
	Human capital (X2)	-.116	.074	-.344	-	.122
	<u>Lingkungan kerja (X3)</u>	-.062	.064	-.223	-1.572	.339

a. Dependent Variable: Abs. RES

Output berikut menunjukkan:

1. Variabel pengawasan (X1) menunjukkan $0,464 > 0,05$
2. Variabel *human capital* (X2) menunjukkan $0,122 > 0,05$
3. Variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan $0,339 > 0,05$

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada masing-masing variabel.

Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.993	2.774		2.160	.036
	<u>Pengawasan (X1)</u>	.200	.135	.201	1.487	.143
	Human Capital (X2)	.261	.124	.259	2.109	.040
	<u>Lingkungan Kerja (X3)</u>	.385	.107	.466	3.582	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

1. Pengujian hipotesis pengawasan terhadap produktivitas karyawan (X1)
Hasil uji hipotesis untuk variabel pengawasan ditemukan dalam output tabel di atas Nilai Sig. $0,143 > 0,05$ serta t-hitung $1,487 < t\text{-tabel } 2,008$, menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak, Oleh karena itu, variabel pengawasan berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan.
2. Pengujian hipotesis *human capital* terhadap produktivitas karyawan (X2)
Hasil uji hipotesis untuk variabel *human capital* dalam output diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. $0,040 < 0,05$ serta nilai t-hitung $2,109 > t\text{-tabel } 2,008$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel *human capital* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan.
3. Pengujian hipotesis lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan (X3)
Hasil uji hipotesis untuk variabel lingkungan kerja dalam output menunjukkan bahwa nilai Sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai t-hitung $3,582 > t\text{-tabel } 2,008$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382.523	3	127.508	45.051	.000 ^b
	Residual	138.685	49	2.830		
	Total	521.208	52			
a. Dependent Variable: <u>Poduktivitas</u> (Y)						
b. Predictors: (Constant), <u>Lingkungan Kerja</u> (X3), <u>Pengawasan</u> (X1), Human Capital (X2)						

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 45,051 > Ftabel sebesar 2,79, serta nilai (Sig.) sebesar 0,000 < 0,05, mengartikan Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, pengawasan, *human capital*, dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

1. Hasil uji t (Parsial) menunjukkan pengawasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Kirana Anindita Tangerang Selatan. Maka Ho1 diterima, mengartikan bahwa pengawasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Kirana Anindita Tangerang Selatan.
2. Hasil uji t (Parsial) menunjukkan human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Kirana Anindita Tangerang Selatan. Maka Ha2 diterima, mengartikan bahwa human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Kirana Anindita Tangerang Selatan.
3. Hasil uji t (Parsial) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Kirana Anindita Tangerang Selatan. Maka, Ha3 diterima, mengartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Kirana Anindita Tangerang Selatan.
4. Hasil uji F (Simultan) menunjukkan pengawasan, human capital (Modal Manusia) dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Kirana Anindita Tangerang Selatan. Maka, Ha4 diterima, mengartikan bahwa pengawasan, human capital (Modal Manusia) dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Kirana Anindita Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfan, L. O. M., Batoa, H., & Jayadisastra, Y. (2024). Modal Manusia Dan Modal Fisik Pada Usaha Mikro Tahu Di Desa Lambusa Kecamatan Konda Kabupaten Konawe Selatan. *Jurnal Ilmiah Inovasi Dan Komunikasi Pembangunan Pertanian*, 3(2), 138. <https://doi.org/10.56189/jiikpp.v3i2.47862>
- Andini Elvatiana, Laksono Edhi Lukito, & Imas Sukaesih. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Duta Abadi Primantara Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 191–197. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i1.3083>
- Aseptua Gesima Silitonga, Purwati, A. A., Rusilawati, E., & Sandria, W. (2022). Peran Upah, Pengawasan, Semangat Kerja dan K3 Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan PT.Mitra Unggul Pusaka. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1). <http://journal.al-matani.com/index.php/invest/index>
- Ayu Millania, C., & Ekowati, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari (SIL). *Jurnal*

- Manajemen Modal Insani Dan BisniS (JMMIB), 3(2).
<https://doi.org/10.61567/jmmib.v3i2.116>
- Faturrahmah, Aprianti, K., & Hidayanti, M. (2025). Pengaruh Pengawasan Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Pada Inspektorat Kabupaten Bima. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 2025. <https://doi.org/10.31004/joecy.v5i2.1296>
- Kristanto, D., Naryoto, P., Ipmawan, H., Kuncoro, A. W., Hendrawan, K., & Solehati, I. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Stitching di PT. Mangul Jaya Bekasi). *Jurnal Publikasi Ilmu Ekonomi Dan Akuntanasi (JUPEA)*, 3(1).
- Mazka, F. (2023). Human Capital Management Dan Technology Acceptance Model Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitaskerja Karyawan Pada Perusahaan Sektor Perkebunan. *Jurnal Eko-Bisma*, 2(1), 124–137. <https://doi.org/10.58268/eb.v2i1.26>
- Megawati, Pradiani, T., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta. *JiIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7(4), 4091–4095. <http://Jiip.stkipyapisdampu.ac.id>
- Muhazri Sembiring, F., Tri Puspita, M., Afany, S., Anisha, D., & Azmi, K. (2024). Mengelola Produktivitas Kerja. *Jurnal Bima: Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 2(2), 20–29. <https://doi.org/10.61132/bima.v2i2.482>
- Pratama Sustikasari, A., Baskoro, H., & Studi Manajemen, P. (2024). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(4). <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Purwanto Sigit. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Rezeki, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Harini Fajar Ningrum, Ed.). CV. Media Sains Indonesia. <https://www.researchgate.net/publication/371855755>
- Safitri Lia Indah. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Firjhi Karya Group. *Cemerlang : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(4). <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i4.3258>
- Santosa, A., Manne, A., & Said, M. (2022). Analisis Human Capital, Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Instansi Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bone. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(2), 217–225. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i2.1496>
- Sapari Kahpi, H., Affandi, A., & Sunarsi, D. (2021a). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Curah Niaga Di Tangerang. *Jubis*, 1(1), 1–10. <https://jurnal.unsur.ac.id/jubis>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Edisi Kedua)*. ALVABETA.
- Taufiq Hidayat, & Taufiq Risal. (2023). Pengaruh pencapaian target kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Widya*, 5(1). <https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.294>
- Trisnawaty, M., Kunci, K., Kerja, L., Kerja, B., & Kerja, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22(2).
- Ulviana Siwi Telly Pauline. (2021). Pengaruh Human Capital, Asal Tenaga Kerja, Gender, Jam Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Mikro. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 97–106. <https://doi.org/10.58437/mim.v10i2.71>
- Vira Rafelinda, Edduar Hendri, & Nurkardina Novalia. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(4). <https://doi.org/10.5281/zenodo.10441287>
- Wigiyanto, F., Wagiman, S., Luh, N., Eka, P., Prastiwi, Y., Manajemen, S., Tinggi, S., Satya, I. E., & Singaraja, D. (2024). Strategi Manajemen Modal Manusia Di LKSA Widhya Asih Singaraja. *Jurnal Jnana Satya Dharma*, 12(2), 1–4. <https://doi.org/10.55822/jnana.v12i2.512>