

Analisis Motivasi Pekerja PT. Kimia Farma Tbk Plant Watudakon Jombang

Ahmad Musyrifin Amrullah¹, Syahrir², Rani³

Universitas Terbuka¹

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tanggerang Selatan, Indonesia

Universitas Bina Sarana Informatika^{2,3}

Jl. Kramat Raya No.98, Rt.2 Rw.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Indonesia

Email : musyrifin.akafarma@gmail.com¹, syahrir.shx@bsi.ac.id², rani.rxa@bsi.ac.id³

Submit:
25-11-2024

Revisi:
26-11-2024

Terima
30-11-2024

Terbit Online:
01-12-2024

ABSTRAKSI

Abstrak - Pekerja merupakan aset berarti sebuah instansi demi menggapai tujuan visi dan misi instansi tersebut demi memelihara pekerjaannya dibutuhkan pimpinan yang mampu memberikan motivasi terhadap pekerjaannya. Motivasi ialah suatu hasrat baik pada individu pada melakukan mengerjakan suatu hal baik secara sadar maupun tidak, dikerjakan pada berantusiasme agar dapat tercapai tujuannya. Pada motivasi yang kuat suatu instansi dapat berkembang pesat begitu sebaliknya jika tidak ada motivasi terhadap pegawainya maka instansi tersebut tidak akan berkembang ataupun maju. Kesuksesan sebuah instansi amat tergantung bagaimana kegiatan dan daya cipta *human capital* yang ada di pada instansi tersebut. Maka dari itu, peneliti melakukan penelitian di instansi PT. Kimia Farma Tbk Plant Watudakon di Jombang pada metodologi pengumpulan data yaitu observasi, dokumentasi dan kuesioner dan membahas tentang faktor apa yang mempengaruhi motivasi pegawai pada data metode analisis data kualitatif pada data yang digunakan adalah data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan Teknik wawancara tertutup pada cara mengedarkan beberapa pernyataan yang di ketik secara online melalui google form. Dari hasil penelitian di dapat hasil demi kebutuhan fisiologis persentase sebesar 78,6% dan 65,7%, kebutuhan akan rasa aman persentase sebesar 81,5% dan 70%, kebutuhan sosial persentase sebesar 91,4% dan 64,3%, kebutuhan harga diri atau ego persentase sebesar 70% dan 77,1%, serta kebutuhan aktualisasi diri persentase sebesar 81,5% dan 32,8%. Dari kesimpulan yang ada didapatkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri menjadi dimensi motivasi terendah. Ini mengindikasikan bahwa banyak pekerja yang bisa mengerjakan pekerjaan diluar dari job desk mereka, maka penulis menyarankan agar instansi lebih mengeksplorasi lagi keahlian pekerja melalui program *job enlargement*, *job enrichment*, *job rotation* dan *job empowerment*.

Keyword: Motivasi, *Human capital*, Pekerja

ABSTRACT

Abstracts - Employees are an important asset of a company to achieve the goals of the company's vision and mission. To retain employees, leaders are needed who are able to motivate their employees. Motivation is a good desire in a person to do something both consciously and unconsciously, done with enthusiasm so that the goal can be achieved. With strong motivation, a company can develop rapidly and vice versa, if there is no motivation for its employees, the company will not develop or advance. The success of a company really depends on how the activity and creativity of the human resources in the company. Therefore, researchers conducted research at the company PT Kimia Farma Tbk Plant Watudakon in Jombang with data collection methodology, namely observation, documentation and questionnaires and discussed what factors affect employee motivation with data qualitative data analysis methods with the data used is quantitative data. This study uses a closed interview technique by circulating several statements that are typed online via google form. From the research results, the results for physiological needs are 78.6% and 65.7%, the need for security is 81.5% and 70%, social needs are 91.4% and 64.3%, self-esteem or ego needs are 70% and 77.1%, and self-actualization needs are 81.5% and 32.8%. From the existing conclusions, it is found that the need for self-actualization is the lowest dimension of motivation. This indicates that many employees can do work outside of their job desk, so the author suggests that companies further explore employee abilities through *job enlargement*, *job enrichment*, *job rotation* and *job empowerment* programs.

Keywords: Motivation, Human Resources, Employees

1. PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah organisasi atau instansi amat tergantung pada kegiatan dan daya cipta *human capital* yang ada pada instansi tersebut. Pekerja merupakan *human capital* yang berarti bagi instansi demi menggapai visi dan misinya. Demi memelihara pekerja yang bermutu pada instansi tersebut, dibutuhkan fungsi sosok pimpinan demi memotivasi terhadap pekerjanya, dengan demikian pekerja pada instansi tersebut berhasrat demi menggapai hasil kerja yang maksimal.

Demi bisa menciptakan keahlian pada bekerja yang bernilai maka dibutuhkan motivasi dari pimpinan kepada *subordinate* nya. Pada kasus tersebut seorang pimpinan memiliki keahlian mengelola *human capital* yang baik dan pada akhirnya terwujud keseimbangan antara kebutuhan pekerja pada kewajiban pekerja sebagai bentuk tuntutan dan fungsian demi menambah keahlian instansi, diantaranya yaitu motivasi yang memiliki tujuan demi menggelorakan antusiasme pekerja pada lingkungan kerja demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Adanya latar belakang pendidikan yang berbeda-beda yang dilihat dari tinggi rendahnya jabatan yang dimiliki, maka pemberian motivasi pada instansi adalah hal yang berarti, agar para pekerja menghasilkan keahlian pada bekerja yang baik dan bernilai. (Widya et al., 2021)

Menurut (Putra & Sumaji, 2023) Motivasi adalah “merupakan suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri demi melakukan suatu pekerjaan secara sadar dan antusias demi menggapai sasaran tertentu”. Motivasi adalah suatu hasrat pada diri individu yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan demi menggapai suatu tujuan. Kata butuh, ingin, hasrat, dan dorongan semuanya bersinggungan pada motif, dari situlah kata motivasi berasal (Putra & Sumaji, 2023). Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam ataupun luar diri individu yang menggerakkan orang tersebut demi melakukan suatu pekerjaan pada tujuan demi memenuhi kebutuhannya. (Caniago & Sudarmi, 2021).

Abraham Maslow pada (Bari & Hidayat, 2022), “seorang psikologis klinis memperkenalkan teori kebutuhan berjenjang yang dikenal sebagai Teori Maslow atau Hierarki Kebutuhan Manusia yang mengemukakan lima kebutuhan manusia berdasarkan tingkat keberartiannya yaitu”

1. Kebutuhan vital

Adalah keperluan dasar manusia yaitu keperluan bagi jasmani untuk bertahan hidup yang terdiri dari makanan, air, udara, rumah pakaian, dan kebutuhan biologis.

2. Kebutuhan perlindungan

ialah level kedua setelah kebutuhan vital. Ini merupakan kebutuhan perlindungan bagi fisik manusia. Setiap individu memerlukan perlindungan dari gangguan kejahatan, pada akhirnya seseorang dapat hidup pada tenang dan aman.

3. Kebutuhan afiasi

Merupakan kebutuhan berdasarkan rasa memiliki dan dimiliki agar dapat diterima oleh orang-orang sekelilingnya atau lingkungannya. Kebutuhan tersebut berdasarkan kepada perlunya manusia berhubungan antar sesama.

4. Kebutuhan apresiasi

Merupakan kebutuhan demi menggapai derajat yang lebih tinggi dari lainnya. Manusia berusaha menggapai prestise, reputasi dan status lebih tinggi.

5. Kebutuhan pemenuhan potensi

Merupakan kebutuhan yang berlandaskan akan hasrat dari seorang individu demi menjadikan dirinya sebagai orang yang terbaik sesuai pada potensi dan keahlian yang dimilikinya. Seorang individu perlu mengekspresikan dirinya pada suatu kegiatan demi membuktikan dirinya bahwa ia mampu melakukan hal tersebut.

Human capital merupakan bagian yang amat berarti pada menggapai tujuan instansi demi mengembangkan usaha makro dan mikro (Widowati & Retnani, 2021). *Human capital* yang baik akan mencerminkan tujuan instansi akan tercapai, bila instansi memiliki peralatan modern pada teknologi tinggi. *Human capital* memegang fungsian yang amat berarti, pada melihat perkembangan bisnis saat ini yang selalu semakin kompetitif (Gustiana et al., 2022). Menurut (Widowati & Retnani, 2021) *Human capital* merupakan “bagian yang amat berarti pada menggapai tujuan instansi demi mengembangkan usaha makro dan mikro”

Potensi setiap *human capital* yang ada pada instansi harus dapat dimanfaatkan pada sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai pada tujuan instansi. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Ada beberapa strategi bagi instansi demi dipertimbangkan pada menggapai tujuan dan sasaran dari Instansi, diantaranya adalah bagaimana sebuah instansi dapat mengelola pada baik faktor keahlian pada bekerja pekerja agar maksimal dan adanya rasa kepuasan yang dirasakan oleh pekerja pada saat bekerja, pekerja mendapatkan kompensasi yang sesuai pada kontribusinya secara fair dan layak dan pekerja pada bekerja selalu termotivasi secara terus menerus, sehingga tujuan dan sasaran instansi dapat tercapai dan instansi mampu bersaing pada kompetitornya. (Fauzan, 2022)

Menurut penelitian (Nasurdin et al., 2020), Kompensasi adalah “penghargaan yang diberikan instansi kepada pekerjanya, atas kesediaan pekerjanya demi melakukan berbagai tugas dan pekerjaan pada instansi itu sendiri”.

Menurut (Idris et al., 2020) “Hasil penelitian lain juga menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memediasi pengaruh kompensasi terhadap keahlian pada

PT. Kimia Farma Tbk Plant Watudakon

sebagai instansi yang bergerak di bidang retail dan farmasi, menghadapi tantangan yang signifikan terkait pada tingkat *Motivasi* pekerja. Berarti demi memahami apa saja faktor yang menyebabkan *Motivasi* pekerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa kurangnya motivasi, beban kerja yang berlebihan, dan ketidakpuasan terhadap gaji merupakan beberapa penyebab utama kurangnya motivasi pada bekerja. Pekerja yang merasa tidak cukup pada pemberian apresiasi atau semacam terlambatnya pada pemberian tunjangan lainnya yang mengakibatkan pekerja tersebut mengalami motivasi yang minim atau kurang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah Faktor apa yang dapat memotivasi Pekerja PT. Kimia Farma Tbk Plant Watudakon di Jombang? Sehingga penelitian ini bertujuan demi menganalisis faktor-faktor apa saja yang menyebabkan menurunnya motivasi pekerja dan menganalisis berbagai strategi manajemen yang dapat diterapkan oleh PT. Kimia Farma Tbk Plant Watudakon di Jombang demi menambah kembali *motivasi* pekerja.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis data kualitatif pada data yang digunakan adalah data kuantitatif pada cara membuat kuesioner di google form yang diisi oleh seluruh pegawai demi mengetahui motivasi apa yang melatarbelakangi mereka bekerja di instansi. Demi Teknik pengambilan sampel dilakukan pada cara mengambil sampel pekerja yang terdapat di PT. Kimia Farma Tbk Plant Watudakon di Jombang pada pegawai berjumlah 70 pekerja yang nantinya akan di ambil datanya demi populasi yang ada di instansi tersebut. Demi waktu pengambilan sampel dilakukan pada tanggal 26 November 2024. Teknik sampling yang digunakan yaitu pada menggunakan simple random sampling atau sampel acak sederhana. Peneliti sekaligus melakukan observasi selama 1 bulan dan penulis juga mencari data pendukung melalui dokumen-dokumen yang ada di PT. Kimia Farma Tbk Plant Watudakon Jombang baik itu yang bersifat online maupun offline.

Demi penilaian quisioner, penulis menggunakan skala likert dimana penilaian didasarkan pada pernyataan Amat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Netral (N) = 3, Setuju (S) = 4 dan Amat Setuju (SS) = 4. Sedangkan demi pertanyaan menggunakan teori Abraham Maslow yang mempunyai dimensi fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan aktualisasi diri. Masing-masing dimensi memiliki dua pertanyaan pertanyaan yang dijawab oleh responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti di dapatkan hasil wawancara tertutup pada menggunakan kuesioner terhadap 70 pekerja diperoleh data sebagai berikut.

1. Jenis Kelamin Responden

Gambar Responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	55	78.6
Perempuan	15	21.4
Jumlah	70	100

Sumber: (data penelitian, 2024)

Dari 1 diatas terdapat data jenis kelamin yaitu Laki – laki dan perempuan dimana jumlah responden laki – laki di instansi tersebut berjumlah 55 pada persentase sebesar 78,6%, sedangkan demi jumlah responden perempuan berjumlah 15 pada prosentase 21,4% sehingga diperoleh total jumlah responden sebesar 70.

2. Lama Masa Bekerja

Gambar responden berdasarkan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3. Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 10 Tahun	23	32.9
> 10 Tahun	47	67.1
Jumlah	70	100

Dari tabel 2 terdapat data masa kerja responden yaitu kurang dari 10 tahun dan lebih dari 10 tahun pada jumlah responden yang sudah bekerja kurang dari 10 tahun berjumlah 23 pada persentase sebesar 32,9% sedangkan demi responden yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 47 pada persentase sebesar 67,1% sehingga total jumlah responden 70.

3. Analisis Data Penelitian

a. Analisis Kebutuhan Vital

Tabel 3. Data Dimensi Kebutuhan Vital

Dimensi	Indikator	Pernyataan	Skala Likert				
			STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan Fisiologis	Upah dan kompensasi yang saya peroleh sesuai dengan jobdesk saya	Upah dan kompensasi yang saya peroleh sesuai dengan jobdesk saya	1,4%	12,9%	7,1%	65,7%	12,9%
	Upah yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari atau keluarga	Upah yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari atau keluarga	0%	15,7%	18,6%	54,3%	11,4%

Sumber: (data Pekerja, 2024)

Dari tabel 3 diatas terdapat data dimensi kebutuhan fisiologis yang berisikan dua indikator dan dua pernyataan, serta hasil persentase dari responden menurut skala likert. Pernyataan 1 didapat hasil persentase pada skala likert STS = 1,4%, TS = 12,9%, N = 7,1%, S = 65,7%, SS = 12,9% dari total 70 responden. Pada pernyataan 2 didapat hasil persentase pada skala likert STS = 0%, TS = 15,7%, N = 18,6%, S = 54,3%, SS = 11,4% dari total 70 responden.

b. Analisis Kebutuhan Perlindungan

Tabel 4. Data Dimensi Kebutuhan Perlindungan

Dimensi	Indikator	Pernyataan	Skala Likert				
			STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan Akan Rasa Aman	Kenyamanan lingkungan kerja	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini	0%	2,9%	15,7%	62,9%	18,6%
	Kelengkapan kerja yang diberikan perusahaan	Peralatan dan perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan sangat memadai	1,14%	11,4%	17,1%	60%	10%

Sumber: (data kuesioner pekerja, 2024)

Dari tabel diatas terdapat data dimensi kebutuhan akan rasa aman yang di padanya berisikan dua indikator dan dua pernyataan, serta hasil persentase dari responden menurut skala likert. Pernyataan 1 didapat hasil persentase pada skala likert STS = 0%, TS = 2,9%, N = 15,7%, S = 62,9%, SS = 18,6% dari total 70 responden. Pada pernyataan 2 didapat hasil persentase pada skala likert STS = 1,14%, TS = 11,4%, N = 17,1%, S = 60%, SS = 10% dari total 70 responden.

c. Analisis Kebutuhan Afiliasi

Tabel 5. Data Dimensi Kebutuhan Afiliasi

Dimensi	Indikator	Pernyataan	Skala Likert				
			STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan Sosial	Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	0%	0%	8,6%	67,1%	24,3%
	Keterlibatan dalam kegiatan yang diadakan perusahaan	Saya sering terlibat dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan di luar pekerjaan	0%	11,4%	24,3%	52,9%	11,4%

Sumber: (data pekerja, 2024)

Dari tabel diatas terdapat data dimensi kebutuhan sosial yang di padanya berisikan dua indikator dan dua pernyataan, serta hasil persentase dari responden menurut skala likert. Pernyataan 1 didapat hasil persentase pada skala likert STS = 0%, TS = 0%, N = 18,6%, S = 67,1%, SS = 24,3% dari total 70 responden. Pada pernyataan 2 didapat hasil persentase pada skala likert STS = 0%, TS = 11,4%, N = 24,3%, S = 52,9%, SS = 11,4% dari total 70 responden.

d. Data Dimensi Kebutuhan Apresiasi

Tabel 6. Data Dimensi Kebutuhan Apresiasi Diri

Dimensi	Indikator	Pernyataan	Skala Likert				
			STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan Harga Diri atau Ego	Pemberian apresiasi terhadap kinerja	Perusahaan mengapresiasi kinerja saya	1,4%	2,9%	25,7%	58,6%	11,4%
	Rasa dihormati oleh rekan kerja	Saya merasa di hormati atas pekerjaan yang saya lakukan	1,4%	0%	21,8%	67,1%	10%

Sumber : (data kuesioner pekerja, 2024)

Dari tabel diatas terdapat data dimensi kebutuhan harga diri atau ego yang di padanya berisikan dua indikator dan dua pernyataan, serta hasil persentase dari responden menurut skala likert. Pernyataan 1 didapat hasil persentase pada skala likert STS = 1,4%, TS = 2,9%, N = 25,7%, S = 58,6%, SS = 11,4% dari total 70 responden. Pada pernyataan 2 didapat hasil persentase pada skala likert STS = 1,4%, TS = 0%, N = 15%, S = 67,1%, SS = 10% dari total 70 responden.

e. Analisis Kebutuhan Pemenuhan Potensi

Tabel 7. Data Dimensi Kebutuhan Pemenuhan Potensi

Dimensi	Indikator	Pernyataan	Skala Likert				
			STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	1,4%	4,3%	12,9%	62,9%	18,6%
	Kemampuan dalam mengerjakan tugas	Saya hanya mampu mengerjakan sesuai job desk	10%	30%	27,1%	25,7%	7,1%

Sumber : (data kuesioner Pekerja, 2024)

Dari tabel diatas terdapat data dimensi kebutuhan harga diri atau ego yang di padanya berisikan dua indikator dan dua pernyataan, serta hasil persentase dari responden menurut skala likert. Pernyataan 1 didapat hasil persentase pada skala likert STS = 1,4%, TS = 4,3%, N = 12,9%, S = 62,9%, SS = 18,6% dari total 70 responden. Pada pernyataan 2 didapat hasil persentase pada skala likert STS = 10%, TS = 30%, N = 27,1%, S = 25,7%, SS = 7,1% dari total 70 responden.

4.KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil *quisioner* yang dijawab oleh seluruh rensponden, Peneliti mendapatkan hasil;

- 1.Demi Dimensi Fisiologi, pernyataan satu mendapatkan tanggapan setuju dan amat setuju sebesar 55 responden atau 78,6% dari keseluruhan responden, dan demi pernyataan kedua mendapatkan tanggapan sebesar 46 responden atau 65,7% dari keseluruhan responden.
- 2.Demi Dimensi Rasa Aman, pernyataan satu mendapatkan tanggapan setuju dan amat setuju sebesar 57 responden atau 81,5% dari keseluruhan responden, dan pernyataan dua mendapatkan tanggapan sebesar 49 responden atau 70% dari keseluruhan responden.
- 3.Demi Dimensi Sosial, pernyataan satu mendapatkan tanggapan setuju dan amat setuju sebesar 64 responden atau 91,4% dari keseluruhan responden, dan pernyataan dua mendapat tanggapan sebesar 45 responden atau 64,3% dari keseluruhan responden.
- 4.Demi Dimensi Harga Diri atau Ego, pernyataan satu mendapatkan tanggapan setuju dan amat setuju sebesar 49 responden atau 70% dari keseluruhan responden, dan pernyataan dua mendapatkan tanggapan sebesar 54 responden atau 77,1% dari keseluruhan responden.
- 5.Demi Dimensi Aktualisasi Diri, pernyataan satu mendapatkan tanggapan setuju dan amat setuju sebesar 57 responden atau 81,5% dari keseluruhan responden, dan pernyataan dua mendapat tanggapan sebesar 23 responden atau 32,8% dari keseluruhan responden.

Jadi bisa disimpulkan bahwa Dimensi motivasi tertinggi pekerja ada pada dimensi Sosial pada pernyataan pertama yaitu “ Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung” sebesar 64 responden atau 91,4% dari keseluruhan

responden, dan terendah ada pada dimensi aktualisasi diri pada pernyataan kedua yaitu “Saya hanya mampu mengerjakan sesuai *Job desk*” yaitu sebesar 23 responden atau 32,8% dari seluruh responden.

Dari kesimpulan yang ada didapatkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri menjadi dimensi motivasi terendah. Ini mengindikasikan bahwa banyak pekerja yang bisa mengerjakan pekerjaan diluar dari job desk mereka, maka penulis menyarankan agar instansi lebih mengeksplorasi lagi keahlian pekerja melalui program *job enlargement*, *job enrichment*, *job rotation* dan *job empowerment*.

REFERENSI

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Pekerja Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1).
- Bari, A., & Hidayat, R. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merk Gadget. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1).
- Caniago, A. & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Motivasi Pekerja Terhadap Keahlian pada bekerja Instansi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1).
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Keahlian pada bekerja Pekerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi Pekerja di Instansi Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 6 (2).
- Gustiana, R., Hidayat T. & Fauzi A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan *Human capital* (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen *Human capital*). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6).
- Idris, Setiawan, M., Susilowati, C., Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Muhammad, F. (2020). Examining the role of political skill in transformational leadership and organizational performance; Empirical study from Indonesia. *SMART Journal of Business Management Studies*, 16(2), 124–132. <https://doi.org/10.5958/2321-012.2020.00023.8>
- Nasurdin, A.M. (2020). Can high performance work practices and satisfaction predict job performance? *International Journal of Quality and Service Sciences*, 12(4), 521–540.
- Putra, AANMI & Sumaji, YMP. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pekerja UD. Putra Ujung Jaya, *Jurnan Manajemen dan Start-up Bisnis*, 8 (5).
- Widowati, S. & Retnani, E.D. (2021) Pengaruh Pengendalian Internal, Kualitas *Human capital* dan Pelatihan Kapsitas Usaha Terhadap Risiko Kredit. *Jurnal Ilmu Riset dan Akuntansi*, 10(10).
- Widya., Arwin., Yuliana., Ciamas, E. S., & Siahaan, R. F. B. (2021). Analisis Motivasi Pekerja di PT Citra Kesawan Selaras Medan. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 491 – 495.