

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Anugerah Pangan Prima Lestari

Tasya

Universitas Buddhi Dharma

Email : [natasyamargaretha01@gmail.com](mailto:natasyamargaretha01@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui permasalahan yang terjadi di PT. Anugerah Pangan Prima Lestari, khususnya permasalahan mengenai pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan disebar secara acak terhadap 64 responden. Program yang digunakan adalah SPSS versi 25 *R Square* untuk model 1 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,794, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 79,4 % sedangkan (100% - 79,4% = 20,6%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. *R Square* untuk model 2 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,827, pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 82,7 % sedangkan (100% - 82,7% = 17,3%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. *R Square* untuk model 3 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,857, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 85,7 % sedangkan (100% - 85,7% = 14,3%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Untuk nilai  $t$  diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah 3,022 dari  $t_{tabel}$  1,670,  $t_{hitung}$  pengembangan karir ( $X_2$ ) adalah 3,822 dan  $t_{hitung}$  kompensasi ( $X_3$ ) adalah 3,544, dengan signifikansi 0,000 dibawah 0,05 artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk  $F_{hitung}$  untuk model 1 adalah 238,703 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $238,703 > 2,76$ . Untuk model 2 adalah 145,870 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $145,870 > 2,76$ . Untuk model 3 adalah 119,864 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $119,864 > 2,76$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen terpenting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Ini karena tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan, sarana, dan prasarana canggih, tetapi lebih tergantung pada orang-orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Aset terpenting perusahaan adalah mempunyai SDM yang berperan aktif dan menguntungkan bagi perusahaan (Sugandha, Wibowo, and Hendra 2019)

Sumber daya manusia (SDM) adalah kunci untuk meramalkan kesuksesan masa depan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan perusahaan mana pun sehingga mereka tidak dapat dianggap independen dari perusahaan itu sendiri. Organisasi menggunakan sumber daya manusia mereka sebagai pelaku, ahli strategi, dan manajer untuk melaksanakan tujuan mereka. (Sutrisna 2023)

Oleh karena itu, setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus di manfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, karena akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat menghasilkan produktivitas tinggi yang dapat memajukan perusahaan. Sumber daya manusia berperan didalam merelisasikan pelaksanaan organisasi disebuah perusahaan (Kusnawan 2021)

Banyak upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk mempertahankan karyawannya. (Jika karyawan menerima apa yang dia dapat ternyata lebih besar dari apa yang di harapkan akan menyebabkan karyawan puas dengan hasil mereka. Di dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di tempat kerja diperlukan lingkungan kerja karyawan yang nyaman harus diperhatikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja merupakan keadaan segala sesuatu di sekitar tempat kerja karyawan yang mungkin berdampak pada pekerjaannya di perusahaan Nitasemito ( 2006, 106 ). Perusahaan harus memperhatikan kondisi dalam perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman (Widiyanto 2019, 02)

Dalam hal meningkatkan kepuasan kerja karyawan, peneliti melakukan riset pada PT. Anugerah Pangan Prima Lestari. Pada perusahaan ini tempat kerja yang nyaman memberikan karyawan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk melakukan yang terbaik. Ketika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja mereka, mereka akan mengerjakan pekerjaan mereka secara efisien dan memanfaatkan waktu kerja mereka sebaik-baiknya. Disisi lain, kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas karyawan. Selain lingkungan kerja, Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karier. Perencanaan dan pengembangan karier yang jelas dalam organisasi akan memiliki kapasitas untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya

## TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen memberikan pertimbangan yang cermat terhadap lingkungan kerja dalam organisasi mereka.

Menurut (Widiyanto 2022) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologis, dan fisik diperusahaan yang mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.”

Menurut (Nitasemito 2019 , 97) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang mungkin berdampak pada seberapa baik mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka, seperti memiliki pendingin ruangan (AC), pencahayaan yang cukup, dan fasilitas lainnya.”

### Pengembangan Karir

Menurut (Kusnawan 2021) mengatakan bahwa :

“ Pengembangan karir merupakan suatu proses dimana seseorang pegawai merencanakan karir dan mengimplementasikan untuk tujuan karirnya dan bagaimana sebuah perusahaan merancang dan mengimplementasikan.”

Menurut (Mondy 2018, 195) mengatakan bahwa :

“ Pengembangan karier meliputi aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karier yang direncanakan.”

### Kompensasi

Menurut (Widiyanto 2024, 87) mengatakan bahwa :

“ Upah adalah kompensasi atau pembayaran untuk pelayanan yang diberikan kepada karyawan. Pembayaran gaji pada umumnya diberikan dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas merupakan ide-ide gaji dan upah yang biasanya berupa finansial dan non finansial.”

Menurut (Hasibuan 2019, 18) mengatakan bahwa :

“ Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Kompensasi dapat berupa uang secara langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

### Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisna 2023) mengatakan bahwa :

“ Ringkasan sentiment terhadap karyawan yang telah mengalami unsur-unsur pekerjaan mereka disebut kebahagiaan kerja. Ketika keuntungan dari tenaga kerja lebih besar daripada biaya kecil yang dianggap memadai oleh individu, hasil kepuasan.”

Menurut (Suwatno 2017 , 263) mengatakan bahwa :

“kepuasan kerja adalah gambaran dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.”

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dapat di artikan sebuah metode penelitian yang di dalamnya menggunakan banyak angka. metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. pengumpulan data survei, seperti pembuatan kuesioner dan metode untuk meningkatkan jumlah dan akurasi tanggapan dalam survei. Menurut (Sugiyono 2018, 02) mengatakan bahwa Data yang pasti adalah data yang sebenarnya terjadi sebagaimana adanya, bukan data yang sekedar terlihat, terucap, tetapi data yang mengandung makna dibalik yang terlihat dan terucap tersebut. Bagian metodologi terdiri dari subdivisi-subdivisi berikut:

### 1. Populasi dan sample

Menurut (Sugiyono 2010, 80) mengatakan bahwa :

“populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”

Menurut (Sugiyono 2010, 118) mengatakan bahwa :

“sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

### 2. Pengumpulan Data

Menurut (Kusnawan 2021, 45) mengatakan bahwa :

“Data merupakan kumpulan dari informasi yang diperoleh dari suatu pengamatan, yang dapat berupa angka, lambing dan sifat. Berikut ini ada beberapa metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini

## HASIL

### 1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square
1	.891 <sup>a</sup>	.794
2	.909 <sup>b</sup>	.827
3	.926 <sup>c</sup>	.857

Tabel berikut dapat dipahami sebagai berikut :

1. Koefisien determinasi yang disebut juga R Square, mengidentifikasi bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak sebesar 79,4% terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara sekitar 20,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel

eksternal. R Square berkisar 0 sampai 1, semakin besar angka R Square menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel dan begitu sebaliknya.

## 2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.464	2.051		.226	.822		
	Lingkungan Kerja	.838	.054	.891	15.450	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	1.490	1.978		753	.454		
	Lingkungan Kerja	.503	.110	.535	4.576	.000	.208	4.817
	Pengembangan Karir	.462	.135	.400	3.425	.001	.208	4.817
3	(Constant)	4.373	1.987		2.200	.032		
	Lingkungan Kerja	.336	.111	.357	3.022	.004	.170	5.868
	Pengembangan Karir	.473	.124	.410	3.822	.000	.207	4.820
	Kompensasi	.225	.064	.242	3.544	.001	.512	1.955

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

1. Dapat dilihat ditabel diatas, perhitungan nilai t untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 3.022. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan ( $\alpha$ )  $n-k = 64-4 = 60$ , maka diperoleh nilai distribusi  $t_{tabel}$  adalah 1,670 Dan memiliki arti  $t_{hitung}$  lingkungan kerja lebih besar  $t_{tabel}$  atau  $3,022 > 1,670$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Pada kolom t diketahui bahwa  $t_{hitung}$  Pengembangan Karir ( $X_2$ ) adalah 3,822. Dengan menggunakan tabel pengembangan karir distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan ( $\alpha$ )  $n-k = 64-4 = 60$ , maka diperoleh nilai distribusi  $t_{tabel}$  adalah 1,670 Dan memiliki arti  $t_{hitung}$  pengembangan karir lebih besar  $t_{tabel}$  atau  $3,822 > 1,670$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Pada kolom t diketahui bahwa  $t_{hitung}$  Kompensasi ( $X_3$ ) adalah 3,544. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan ( $\alpha$ )  $n-k = 64-4 = 60$ , maka diperoleh nilai distribusi  $t_{tabel}$  adalah 1,670 Dan memiliki arti  $t_{hitung}$  kompensasi lebih besar  $t_{tabel}$  atau  $3,544 > 1,670$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
4. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1680.100	1	1680.100	238.703	.000 <sup>a</sup>

	Residual	436.384	62	7.038		
	Total	2116.484	63			
2	Regression	1750.477	2	875.239	145.870	.000 <sup>b</sup>
	Residual	366.007	61	6.000		
	Total	2116.484	63			
3	Regression	1813.835	3	604.612	119.864	.000 <sup>c</sup>
	Residual	302.649	60	5.044		
	Total	2116.484	63			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir

c. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi

d. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

1. Dari uji ANOVA didapat  $F_{hitung}$  untuk model 1 adalah 238,703 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $238,703 > 2,76$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan linear antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan.
2. Dari uji ANOVA didapat  $F_{hitung}$  untuk model 2 adalah 145,870 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $145,870 > 2,76$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan linear antara variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan.
3. Dari uji ANOVA didapat  $F_{hitung}$  untuk model 3 adalah 119,864 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $119,864 > 2,76$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan linear antara variabel lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Dari hasil analisa pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi, diketahui bahwa koefisien korelasi ( $X_1$ ) sebesar 0,891 yang berarti dimana korelasi memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, ( $X_2$ )

menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,876, hal ini berarti menunjukkan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan ( $X_3$ ) menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,743, hal ini berarti menunjukkan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang positif menunjukkan semakin baik lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi akan menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Anugerah Pangan Prima Lestari.

Hubungan yang signifikan dapat dilihat dari nilai probabilitas  $< 0,05$  yang artinya bahwa peningkatan lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugerah Pangan Prima Lestari dan sebaliknya, penurunan lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugerah Pangan Prima Lestari.

R Square untuk model 1 menunjukkan angka R Square sebesar 0,794. Hal ini menyatakan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 79,4 % sedangkan ( $100\% - 79,4\% = 20,6\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. R Square untuk model 2 menunjukkan angka R Square sebesar 0,827. Hal ini menyatakan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 82,7% sedangkan ( $100\% - 82,7\% = 17,3\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. R Square untuk model 3 menunjukkan angka R Square sebesar 0,857. Hal ini menyatakan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 85,7% sedangkan ( $100\% - 85,7\% = 14,3\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Untuk nilai  $t$  diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah 3,022, nilai  $t$  diketahui bahwa  $t_{hitung}$  pengembangan karir ( $X_2$ ) adalah 3,822 dan nilai  $t$  diketahui bahwa  $t_{hitung}$  kompensasi ( $X_3$ ) adalah 3,544. Dengan menggunakan tabel distribusi normal  $t$  dan menggunakan tingkat kesalahan ( $\alpha$ )  $n-k = 64-4 = 60$ , maka diperoleh nilai distribusi  $t_{tabel}$  adalah 1,670. Dengan demikian lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki arti  $t_{hitung}$  lingkungan kerja lebih besar  $t_{tabel}$  atau  $3,022 > 1,670$ , pengembangan karir ( $X_2$ ) memiliki arti  $t_{hitung}$  pengembangan karir lebih besar  $t_{tabel}$  atau  $3,822 > 1,670$  dan ( $X_3$ ) kompensasi lebih besar  $t_{tabel}$  atau  $3,544 > 1,670$ . diketahui nilai probabilitas lingkungan kerja sebesar 0,000, nilai probabilitas pengembangan karir sebesar 0,000 dan nilai kompensasi 0,000. Dengan demikian probabilitas berada dibawah 0,05 maka ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan atau lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk  $F_{hitung}$  untuk model 1 adalah 238,703 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $238,703 > 2,76$ . Untuk model 2 adalah 145,870 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $145,870 > 2,76$ . Untuk model 3 adalah 119,864 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $119,864 > 2,76$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja,

pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya terdapat hubungan linear antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan.2009.*Pengertian Kompensasi*. [http://eprints.undip.ac.id/60727/3/TA\\_bab\\_3\\_fix.pdf](http://eprints.undip.ac.id/60727/3/TA_bab_3_fix.pdf).
- Kusnawan, Agus. 2021. Cv. Pustaka Kreasi Mandiri *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mondy. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Kusnawan, A. (2021c). *sumber daya manusia. Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Kusnawan, A. (2021b). *Pengertian lingkungan kerja. EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 120–130.
- Nitasemito. 2006. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*.
- Nitasemito. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FEB Universitas Tarumanagara Di Jakarta*. In *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*.
- Sugandha, Sugandha, Fx.Pudjo Wibowo, and Hendra Hendra. 2019. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Jembo Energindo.” *Dynamic Management Journal* 3(2). doi:10.31000/dmj.v3i2.1963.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian*. di Pt. Suka Fajar Pekanbaru.
- Sugiyono. 2010. “Sample.”. *pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan*.
- Sutrisna. 2023. “Pengertian Kepuasan Kerja.” *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis* 3(1).
- Suwatno.2011. *Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan*.  
[https://sinta.unud.ac.id/uploads/wisuda/1115251052-3-BAB 2.pdf#:~:text=Suwatno dan Priansa %282011%3A 263%29 menyatakan bahwa kepuasan,dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya..](https://sinta.unud.ac.id/uploads/wisuda/1115251052-3-BAB%202.pdf#:~:text=Suwatno%20dan%20Priansa%202011%3A%2029%20menyatakan%20bahwa%20kepuasan,didhasilkan%20dari%20sikap%20individu%20tersebut%20terhadap%20berbagai%20pekerjaannya..)
- Widiyanto, Gregorius. 2019. “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom’s Silver Yogyakarta.” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(2): 23. doi:10.31253/pe.v17i2.170.
- Widiyanto. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa.” *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 1(1): 1–11. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>.
- Widiyanto. 2024. “MANAJEMEN OPERASIONAL, Strategi Pencapaian Tujuan Entitas Dan Riset Ekonomi.”