



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Sikap Kerja, Manajemen Waktu dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Sustainable *Human Resource* sebagai Variabel Intervening

Ela Rahmawati^{1*}, Yuddy Giovanna²

¹Universitas Internasional, Batam, Indonesia, 2141040.ela@uib.edu

²Universitas Internasional, Batam, Indonesia, yuddy.giovanna@ac.id

*Corresponding Author: 2141040.ela@uib.edu

Abstract: *Human resources are one of the elements directly involved in the implementation of company activities. The success of an organization in achieving its goals is based on individual and collective performance. Therefore, the better the employee's performance, the better the organizational performance. This is because organizational performance is based on individual and collective performance. The performance of Rural Banks (BPR) continues to increase due to quality Human Resources, according to the Financial Services Authority (OJK). This requires a managerial role in carrying out effective and efficient work in improving employee performance, and that the success of Rural Banks depends on the underlying factors. These factors include work attitude, time management and leadership. These factors will be studied by researchers to see whether they influence the performance of Rural Bank employees in Batam City. The population in this study were all employees who worked at the People's Credit Bank (BPR) in Batam City. Data were analyzed using SmartPLS software to test hypotheses and determine the strength of relationships between variables. The results obtained from this research show that work attitudes and time management have a significant positive influence on employee performance. However, leadership does not show a significant direct impact on performance, but rather influences it indirectly through ongoing human resource management. This means that while effective leadership is critical, its impact on performance is more pronounced when it is aligned with sustainable human resource practices.*

Keywords: *Employee Performance, Time Management, Work Attitudes, Leadership*

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya didasarkan pada kinerja individu dan kolektif. Oleh karena itu, semakin baik kinerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja organisasi didasarkan pada kinerja individu dan kolektif. Kinerja Bank Perkreditan Rakyat (BPR) terus mengalami peningkatan dikarenakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Hal ini membutuhkan peran manajerial dalam melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan bahwa keberhasilan Bank Perkreditan Rakyat tergantung pada faktor-faktor yang mendasarinya. Faktor-faktor tersebut

antara lain adalah sikap kerja, manajemen waktu dan kepemimpinan. Faktor-faktor inilah yang akan diteliti oleh peneliti untuk melihat apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Batam. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS untuk menguji hipotesis dan menentukan kekuatan hubungan antar variabel. Hasil yang di peroleh dari penelitian ini menunjukkan sikap kerja dan manajemen waktu memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, kepemimpinan tidak menunjukkan dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja, melainkan memengaruhinya secara tidak langsung melalui manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan. Hal ini berarti meskipun kepemimpinan yang efektif sangat penting, dampaknya terhadap kinerja lebih terasa jika sejalan dengan praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Manajemen Waktu, Sikap Kerja, Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan pada Juni 2024 ada sekitar 28 Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam. Kinerja Bank Perkreditan Rakyat (BPR) terus mengalami peningkatan dikarenakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Hal tersebut tentunya menghasilkan dampak positif kepada BPR di Kota Batam.

Mengoptimalkan kinerja karyawan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil dan kompetitif. Kemampuan untuk mengelola konflik, menoleransi kerugian, dan menunjukkan fleksibilitas dalam kerja tim juga secara signifikan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang berkelanjutan. Hal ini dikarenakan keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, peran manajer sangat diperlukan dalam menjamin operasional yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu fungsi penting untuk memperolehtujuan dalam pengelolaan organisasi (A. Setyawan, 2024) . Hal ini dikarenakan keberhasilan suatu BPR sangat tergantung pada faktor-faktor yang ada di dalamnya. Faktor-faktor tersebut antara lain perilaku kerja, manajemen waktu dan kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut akan diteliti untuk melihat sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam.

Oleh karena itulah mengapa sikap kerja, manajemen waktu dan memiliki kepemimpinan yang baik perlu dimiliki setiap karyawan. Dengan memiliki kinerja karyawan yang baik maka dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaannya. Berdasarkan pada penjabaran diatas,penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Sikap Kerja,Manajemen Waktu dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Sustainable Human Resource Sebagai Variabel Intervening, Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah dapat memberi wawasan serta memperluas pemahaman pembaca,lalu dijadikan sebagai ide baru bagi karyawan agar dapat mengimplementasikan sikap kerja,manajemen waktu dan kepemimpinan yang baik untuk keberlanjutan manajemen sumber daya manusia.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara variable independen Sikap Kerja (X1), Manajemen Waktu (X2), dan Kepemimpinan (X3) dengan variabel dependen KinerjaKaryawan (Y1) yang dimediasi oleh variabel Manaajemen Sumberdaya Manusia

Berkelanjutan (Z1). Penelitian ini melibatkan karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Batam. Untuk mendukung penelitian, metode sample probabilitas digunakan untuk menentukan ukuran sampel dan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada 306 responden melalui *Google Forms* dengan menggunakan pengukuran dengan skala likert dari 1- 5 yang Dimana 1 berarti (Sangat Tidak Setuju) dan angka 5 berarti (Sangat Setuju). Setelah kuesioner terkumpul sesuai dengan jumlah responden yang dibutuhkan, maka akan diolah menggunakan *software* SmartPLS untuk mendapatkan hasil akhir yang valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Descriptive Statistics

Informasi demografis responden menyimpulkan bahwa terdapat 177 (57.8%) merupakan karyawan perempuan dan selebihnya terdapat 129 (47.2%) merupakan karyawan laki-laki dengan karyawan berumur 21-25 Tahun mendominasi dengan jumlah 93 (30.0%), diikuti oleh karyawan berumur 20-23 Tahun sebanyak 102 (33.3%) dan karyawan berumur 26-30 Tahun sebanyak 86 (28.1%). Rata-rata pendidikan yang ditempuh merupakan mayoritas lulusan S1 sebanyak 127 (41,5%) dan lulusan SMA/SMK sebanyak 121 (39,5%). Berdasarkan objek penelitian, posisi jabatan Finance mendominasi dengan jumlah sebanyak 60 (19,6%), diikuti oleh posisi Marketing sebanyak 45 (14,7%), Human Resource sebanyak 44 (14,4%), Legal sebanyak 36 (4,5%), Research and Development sebanyak 29 (9,5%) , Credit Analyst sebanyak 22 (7.2%) , Sales sebanyak 20 (6,5%) , Teller sebanyak 16 (5,2%) , Customer Service sebanyak 15 (4.9%) , Kepatuhan sebanyak 11 (3,6%) , dan IT sebanyak 8 (2,6%).

Tabel 1. Jumlah Responden

Kategori	Jenis Kelamin	Umur Pendidikan	Dapartement	Lama Bekerja
Valid	306	306	306	306

Tabel 2. Profil Responden Penelitian

No	Variabel	Kategori	Total Responden	%
1	Jenis Kelamin	Man	129	47,2
		Woman	177	57,8
2	Umur	< 18 years	7	2,3
		18-20 years	57	18,6
		21-25 years	102	33,3
		26-30 years	86	28,1
		> 30 years	54	17,6
3	Pendidikan	SMA/SMK	121	39,5
		S1	27	41,5
		S2	30	9,8
		S3	5	1,6
		D3	13	4,2
		D4	10	3,3
4	Dapartemen Kerja	Analisis Kredit	22	7,2
		Customer Service	15	4,9
		Finance	60	19,6
		Human Resource	44	14,4
		IT	8	2,6
		Kepatuhan	11	3,6
		Legal	36	45
Marketing	45	14,7		

		<i>Research and Development</i>	29	9,5
		<i>Sales</i>	20	6,5
		Teller	16	5,2
5	Lama Bekerja	< 1 years	46	15,0
		1-2 years	122	39,9
		3-5 years	77	25,2
		>5 years	61	19,9

Tabel 3. Hasil Uji Common Method Variance

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loading		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8,217	27,389	27,389	8,217	27,389	27,389

Hasil uji pada tabel diatas merupakan salah satu cara untuk melihat apakah data terbebas dari Common Method Variance (CMV) atau tidak. Data dikatakan terbebas dari Common Method Variance (CMV) apabila Total % of Variance kurang dari 50%. Hasil Output diatas menunjukkan nilai % of Variance sebesar 27.789% yang berarti bahwa data bebas dari Common Method Variance (CMV).

OUTER MODEL

Validitas Convergen

Tabel 4. Hasil Uji Outer Loadings

	<i>Loading Factor</i>	<i>Keterangan</i>
K4	0,813	valid
K5	0,903	valid
K6	0,891	valid
Kk4	0,861	valid
Kk5	0,869	valid
Kk6	0,846	valid
Msd5	0,846	valid
Msd6	0,846	valid
Mw4	0,811	valid
Mw5	0,883	valid
Mw6	0,889	valid
Sk4	0,929	valid
Sk5	0,571	valid
Sk6	0,921	valid

Loading factor adalah koefisien dari original sample estimate yang dapat menunjukkan nilai faktor analisis validitas konvergen, dengan loading factor 0,5 atau lebih tinggi mengindikasikan bahwa indikator tersebut valid (Ghozali, 2014). Berdasarkan Tabel 4, nilai loading factor di atas 0,5 adalah hasil dari uji validitas cakupan. Di sisi lain, indikator dengan loading factor di bawah 0,5 yang tidak memenuhi validitas cakupan telah dihapus.

a. *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 5. Hasil Uji AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kepemimpinan	0,757	Valid
Kinerja Karyawan	0,737	Valid
Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan	0,836	Valid
Manajemen Waktu	0,743	Valid
Sikap Kerja	0,679	Valid

Ghozali, (2021) berpendapat bahwa nilai AVE harus > 0,5. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing variabel dengan korelasi antar variabel, jika nilai AVE lebih besar dari korelasi maka variabel tersebut memiliki discriminant validity yang baik. Berdasarkan Tabel 5 dijelaskan bahwa nilai AVE untuk setiap variabel yang diuji lebih besar dari 0,5, yang menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Validitas Discriminant

Tabel 6. Hasil Uji *Cross Loading*

	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan	Manajemen Waktu	Sikap Kerja
K4	0,813				
K5	0,903				
K6	0,891				
KK4		0,861			
KK5		0,869			
KK6		0,846			
MSD5			0,923		
MSD6			0,906		
MW4				0,811	
MW5				0,883	
MW6				0,889	
SK4					0,929
SK5					0,571
SK6					0,921

Nilai *cross-loading* merupakan salah satu validitas diskriminan dari korelasi masing-masing indikator. *Cross-loading* mensyaratkan bahwa indikator-indikator tersebut konvergen pada variabelnya masing-masing dengan nilai minimal 0,7 (Ghozali, 2021). Berdasarkan hasil *cross-loading* pada Tabel 6, dapat dilihat bahwa semua indikator menyatu pada masing-masing variabel atau berkorelasi tinggi. Oleh karena itu, data memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan hasil uji *cross-loading*.

Tabel 7. Hasil Uji *Fornell-Larcker Criterion*

Variabel	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan	Manajemen Waktu	Sikap Kerja
Kepemimpinan	0,870				
Kinerja Karyawan	0,701	0,859			
Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan	0,731	0,339	0,915		
Manajemen Waktu	0,746	0,702	0,418	0,862	
Sikap Kerja	0,422	0,468	0,720	0,489	0,824

Kriteria *Fornell-Lacker*, yaitu validitas variabel, memiliki korelasi yang lebih besar daripada korelasi antar variabel lainnya. Berdasarkan Tabel 7, model memiliki validitas diskriminan yang baik karena nilai korelasi konstruk asosiatif lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya (Fornell & Larcker, 1981).

Tabel 8. Hasil Uji *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT Ratio)*

Variabel	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan	Manajemen Waktu	Sikap Kerja
Kepemimpinan					
Kinerja Karyawan	0,839				
Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan	0,452	0,416			
Manajemen Waktu	0,889	0,844	0,508		
Sikap Kerja	0,607	0,639	0,869	0,668	

Menurut (Henseler et al., 2015), nilai HMTM <0.9 adalah baik, yang berarti validitas diskriminan telah tercapai. Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai korelasi keseluruhan antar konstruk adalah <0.9, dan data ini menunjukkan bahwa kriteria validitas diskriminan telah terpenuhi.

Tabel 9. Hasil Uji *Reliabilitas*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kepemimpinan	0,883	0,903	Reliable
Kinerja Karyawan	0,822	0,894	Reliable
Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan	0,805	0,911	Reliable
Manajemen Waktu	0,827	0,896	Reliable

Sikap Kerja	0,744	0,859	Reliable
-------------	-------	-------	----------

Selanjutnya uji validitas, pengukuran model ini, dilakukan untuk menguji reliabilitas konsep konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan konsistensi dan ketetapan skala dalam mengukur konstraknya; menurut Chin (1998), nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk setiap konstruk > 0,6. Hal ini mengindikasikan bahwa semua konstruk adalah reliabel.

INNER MODEL

Tabel 10. Hasil Uji *Direct Effect*

Variabel	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,383	3,944	0,000	H6 : Signifikan
Kepemimpinan -> Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan	0,013	0,227	0,820	H3 : Tidak Signifikan
Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan -> Kinerja Karyawan	-0,085	1,358	0,175	H7 : Tidak Signifikan
Manajemen Waktu -> Kinerja Karyawan	0,363	4,799	0,000	H5 : Signifikan
Manajemen Waktu -> Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan	0,075	1,018	0,309	H2 : Tidak Signifikan
Sikap Kerja -> Kinerja Karyawan	0,181	2,482	0,013	H4 : Tidak Signifikan
Sikap Kerja -> Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan	0,679	16,851	0,000	H1 : Signifikan

Direct Effect (Path Coefficients) adalah output untuk melihat pengaruh langsung antara variabel laten. Dalam uji dua sisi (two-tailed test), nilai t-value di atas 1,96 menunjukkan bahwa hipotesis signifikan secara statistik. Dan jika nilai t-value di bawah 1,96 maka hipotesis tidak signifikan secara statistik (Hair et al., 2021) Pada tabel koefisien jalur, nilai menunjukkan arah dan besarnya pengaruh setiap variabel laten terhadap satu sama lain. Tabel 10. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif sebesar 0,383 terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi nilai kepemimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, karena t-statistik > 1.96 dan p-value < 0.05. Manajemen waktu juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung > 1,96 dan nilai p-value < 0,05, yaitu p-value 0,000. Dari kelima pengaruh antar variabel tersebut, hanya dua variabel yang memiliki pengaruh signifikan. Yaitu kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji *Specific Indirect Effects*

Variabel	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Kepemimpinan -> Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan -> Kinerja Karyawan	-0,001	0,019	0,847	H8 : Tidak Signifikan
Manajemen Waktu -> Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan -> Kinerja Karyawan	-0,007	0,696	0,487	H9 : Tidak Signifikan
Manajemen Waktu -> Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan -> Kinerja Karyawan	-0,058	1,394	0,178	H10 : Tidak Signifikan

Dapat diketahui bahwa Inderect effect yaitu menunjukkan peran variabel mediasi dalam model penelitian. Dilihat pada Tabel 11 bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antar variabel dengan nilai t-statistic < 1,96 dan nilai P-Values > 0,05. Pengaruh tidak langsung pada variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan memiliki nilai sample mean sebesar -0.001 dan nilai T-statistics sebesar 0,019, pada variabel Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan memiliki nilai sample mean sebesar -0.007 dan nilai T-statistics sebesar 0,696 dan hubungan Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan memiliki nilai sample mean sebesar -0.058 dan nilai t-statistics sebesar 1.394. Hal menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan tidak terbukti sebagai variabel yang memediasi antara Sikap Kerja, Manajemen Waktu dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji *R Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,588	0,582
Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan	0,531	0,526

Menurut (Hair et al., 2021) menunjukkan hasil >0,50 maka dikatakan kuat, sedangkan jika hasil < 0,25 hasil dapat dikategorikan lemah. Dapat dilihat pada Tabel 12 nilai R squares untuk variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,588 dan variabel Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan adalah sebesar 0,531. Nilai R square menunjukkan hasil prediksi pada kategori “**Moderate**”

Tabel 13. Hasil Uji *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)
Saturated Model	0,100	0,049
Estimated Model	0,100	0,050

Berdasarkan (Hu dan Bentler, 1999). nilai SRMR < 0,1 menunjukkan bahwa model yang dihasilkan fit atau sesuai dengan data. Pada Tabel 13 dapat diketahui bahwa fit sesuai dengan data dengan nilai 0,049 dan 0,050.

GoF (Goodness of Fit) Index

$$GoF = \sqrt{Comm \times R^2}$$

Dimana:

GoF : Kriteria Goodness Of Fit untuk mengukur quality index (akurasi model)

Comm : Rata-rata communalities (Average Variance Extracted / AVE)

R² : Rata – rata R squared

Sesuai dengan hasil, maka:

$$Comm = \frac{(0,757+0,737+0,836+0,743+0,679)}{5}$$

$$= 0,750$$

$$R^2 = \frac{(0,586+0,531)}{2}$$

$$= 0,558$$

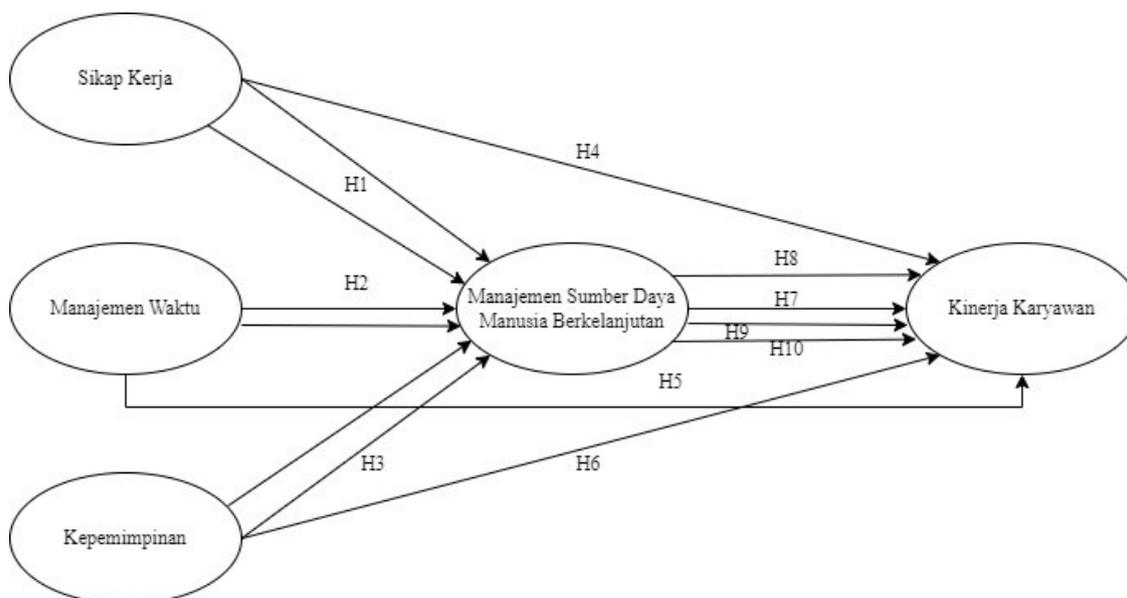
$$GoF = 0,750 \times 0,55$$

$$= \sqrt{0,418}$$

$$= 0,646 \text{ (Kuat)}$$

Pengujian GoF Index merupakan pengujian validasi performa antara outer model dan inner model dengan kategori standar nilai > 0,10 dikatakan lemah, > 0,25 dikategorikan moderate dan > 0.36 diartikan kuat (Latan & Ghozali, n.d.). Berdasarkan hasil pengujian GoF dapat dikategorikan kuat dengan nilai sebesar 0,648.

PEMBAHASAN



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Pengujian hipotesis dan koefisien (Pengaruh langsung dan tidak langsung) Pengaruh Sikap Kerja terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan

Hasil pengujian hipotesis pertama, yaitu koefisien jalur pengaruh langsung dan tidak langsung antara hasil uji hipotesis dengan variabel yang diuji, dapat dilihat dari hasil pengolahan data melalui *path coefficients* pada Tabel 10, yang menggambarkan nilai koefisien nilai T dan P sebagai acuan kausalitas dalam model ini. Dapat dilihat pada table *path coefficient* dengan nilai p values memiliki nilai 0.000, nilai ini lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 yang menunjukkan bahwa Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang di berikan akan berdampak pada Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan, sebaliknya semakin kurang baik Kepemimpinan yang diberikan maka Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Nurjaman et al., 2020a) hasil penelitian menunjukkan bahwa Sikap Kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan.

Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan

Hasil uji hipotesis kedua dapat dilihat pada table *path coefficient* dengan nilai p values bernilai 0,178 nilai tersebut lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,05 yang membuktikan bahwa Manajemen Waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan. Artinya, Manajemen Waktu yang diterapkan pada diri seorang karyawan signifikan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya oleh (Pratiwi, 2020) yang menjelaskan bahwa suatu lingkungan kerja yang Dimana Manajemen Waktu dianggap sebagai suatu hal yang sangat dibutuhkan untuk mencapai Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan. Maka dari itu, disimpulkan bahwa Manajemen Waktu yang tinggi dapat membawa dampak positif pada Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan dan juga berpengaruh signifikan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan

Hasil uji pada hipotesis kedua dapat dilihat pada table *path coefficient* dengan nilai p values sebesar 0,820 nilai tersebut berarti besar dari nilai alpha yaitu 0,05 yang membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan. Artinya, Kepemimpinan yang diterapkan pada diri seorang karyawan tidak signifikan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan. Hal ini dikarenakan Kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan dalam Perusahaan kurang baik seperti kurangnya dukungan atau apresiasi dari perusahaan, Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muktamar et al., 2024) yang mengatakan Kepemimpinan berdampak positif terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan. Oleh karena itu, secara teoritis dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dapat membawa dampak positif pada Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan namun tidak berpengaruh signifikan.

Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis keempat dapat dilihat pada tabel *path coefficient* dengan nilai p values sebesar 0.013 nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0.05 nilai ini yang membuktikan bahwa Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menandakan Sikap Kerja yang diberikan pada karyawan mampu memberikan pengaruh baik kepada hasil kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2019) yang menyayakan bahwa Sikap kerja yang tidak efektif berakibat munculnya ketidakpuasan dari para karyawan yang mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak optimal sehingga tujuan dari perusahaan tidak tercapai. Namun, sikap kerja dapat

membawa pengaruh positif apabila dilakukan dengan efektif dapat disimpulkan bahwa Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji dari hipotesis kelima dilihat dari tabel *path coefficient* dengan nilai *p values* sebesar 0.000 nilai tersebut melebihi nilai α yaitu sebesar 0.05 nilai ini membuktikan bahwa Manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, Manajemen Waktu yang diberikan kepada karyawan memengaruhi hasil kerja karyawan tersebut. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Muliati & Budi, 2021b) yang menyatakan bahwa Manajemen Waktu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis keenam dilihat dari tabel *path coefficient* dengan nilai *p values* sebesar 0.000 nilai tersebut kurang dari 0.050 nilai ini membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin dikarenakan oleh Kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pemimpin di perusahaan tersebut dapat membuat karyawan menjadi baik dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Zusnita Muizu et al., 2019) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketujuh terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai *p values* sebesar 0.175 nilai tersebut >0.050 . Hal ini dapat dikarenakan oleh penerapan manajemen kerja yang diberikan oleh perusahaan kurang memuaskan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Maharani, 2019a) yang menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila dukungan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan akan semakin baik.

Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan melalui Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedelapan dilihat dari tabel *path coefficient* dengan nilai *p values* sebesar 0.178 nilai tersebut >0.050 nilai ini membuktikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan tidak berhasil memediasi hubungan antara Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mungkin dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti Manajemen Waktu yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan yang mengakibatkan ketidakpuasan. Manajemen Waktu saja mungkin tidak cukup untuk memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lubis, 2019) yang menyatakan bahwa Manajemen Waktu memiliki peran penting terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas Kinerja Karyawan.

Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan

Hasil pengujian hipotesis kesembilan dapat dilihat dari tabel *path coefficient* dengan nilai *p values* sebesar 0.478 nilai tersebut >0.050 nilai ini membuktikan bahwa Kinerja Karyawan tidak berhasil memediasi hubungan antara Manajemen Waktu terhadap Manajemen

Sumber Daya Manusia Berkelanjutan. Hasil tersebut tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh (Wahhidiniawati, 2024) yang mengatakan bahwa Manajemen Waktu adalah hal yang penting untuk peningkatan Kinerja Karyawan agar dapat membuat Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan yang baik

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan

Hasil pengujian hipotesis kesepuluh dapat dilihat dari tabel *path coefficient* dengan nilai *p values* sebesar 0.847 nilai tersebut >0.050 nilai ini membuktikan bahwa Kinerja Karyawan tidak berhasil memediasi hubungan antara Kepemimpinan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan. Uji penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nur Pangestu et al., 2022) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan memiliki peran penting dalam peningkatan Kinerja Karyawan untuk Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan berfungsi sebagai variabel intervening, yang memediasi hubungan antara variabel independen (sikap kerja, manajemen waktu, dan kepemimpinan) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Manajemen waktu sebagai keterampilan penting untuk mengatur dan melaksanakan tugas secara efisien, sementara kepemimpinan dicirikan oleh kemampuan untuk membimbing dan memotivasi kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja dan manajemen waktu memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, kepemimpinan tidak menunjukkan dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja, melainkan memengaruhinya secara tidak langsung melalui manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan yang efektif sangat penting, dampaknya terhadap kinerja lebih terasa jika sejalan dengan praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Pentingnya menumbuhkan sikap kerja yang positif, manajemen waktu yang efisien, dan kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi di Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam, dengan manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan memainkan peran penting dalam memediasi hubungan ini. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola dengan baik faktor-faktor seperti sikap kerja, manajemen waktu, kepemimpinan, dan praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan. Dengan strategi yang tepat dalam mengelola faktor-faktor tersebut, diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan. Rekomendasi yang dapat diberikan adalah pentingnya meningkatkan kualitas kerja dengan memperhatikan faktor-faktor yang terlibat seperti yang dibahas dalam penelitian ini. Selanjutnya, untuk penelitian berikutnya diharapkan dapat meneliti dengan faktor variabel yang lain agar dapat mengkaji lebih dalam tentang cara meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Aji, A. W., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Pengaruh Komitmen dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 334. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3865>
- Ambarita, R. P., Damayanti, R., & Mafra, N. U. (2022). Pengaruh Manajemen Waktu Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(2), 304. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i2.8938>
- Anwar, R. N., & Alfina, A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia di TK IT Nur Al Izhar

- Kebonsari (Studi Kasus Pengembangan Guru). *Thufuli : Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 1. <https://doi.org/10.33474/thufuli.v1i2.4876>
- Baig, S. A., Iqbal, S., Abrar, M., Baig, I. A., Amjad, F., Zia-ur-Rehman, M., & Awan, M. U. (2021). Impact of leadership styles on employees' performance with moderating role of positive psychological capital. *Total Quality Management & Business Excellence*, 32(9–10), 1085–1105. <https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1665011>
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Donal Mon, M. (2022). Published By STIE Amkop Makassar Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship sebagai Variabel Mediasi. In *Jurnal Mirai Manajemen* (Vol. 7, Issue 1).
- Fadli, R., Seta, A. B., Ilham, N., Nurcahayati, S., & Mulyani, S. (2020). Pelatihan Manajemen Waktu dalam Mewujudkan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kesehatan RSUD Bhakti Asih. *BAKTIMAS: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 2(2), 100–103. <https://doi.org/10.32672/btm.v2i2.2132>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Yudo, A., Dewo, P., Fahri Baihaqi, A., Nasution, Z., & Penulis, K. (2023). *Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review)*. 4(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Giovanna Priscilla, Y., & Muchsinati, E. S. (2024). *Analysis the Influence of Motivation, Work Environment, Workplace Spirituality, and Leadership Style on Organizational Citizenship Behavior (OCB), with Job Satisfaction as a Mediating Factor, among Employees in Beauty Clinics in the City of Batam*. 5(1), 54–63.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Jumady, E., Djaharuddin, D., Ampauleng, A., Dahrul, A., & Torano, K. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 600–610. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.461>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Latan, H., & Ghozali, I. (n.d.). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lubis, B. (2019). *Dampak Penilaian Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia untuk Pembangunan Berkelanjutan*. 2(2).
- Maharani, D. (2019a). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka*.
- Maharani, D. (2019b). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi*

- terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka.
- Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.35448/jmb.v12i1.6555>
- Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, W. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of International Multidisciplinary Research E* (Vol. 2, Issue 1). Halaman. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>
- Muliati, L., & Budi, A. (2021a). Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38. <https://doi.org/10.31000/dmj.v5i1.4102>
- Muliati, L., & Budi, A. (2021b). Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38. <https://doi.org/10.31000/dmj.v5i1.4102>
- Munawarah, S., & Segita, R. (2021). Hubungan Massa Kerja dan Sikap Kerja terhadap Timbulnya LBP pada Penenun di Pandan Sikek. *Human Care Journal*, 6(1), 69. <https://doi.org/10.32883/hcj.v6i1.1026>
- Nasution, S. L. (2019). Pengaruh Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera, TBK Sei Rumbia Estate. *JURNAL INFORMATIKA*, 7(1), 23–31. <https://doi.org/10.36987/informatika.v7i1.750>
- Nelson, A. (2023). Analysis of the Influence of Organizational Commitment Mediated by Employee Engagement on Employees in Foreign Companies in Batam City Analisa Pengaruh Organizational Commitment Dimediasi Employee Engagement terhadap Karyawan dalam Perusahaan Asing di Kota Batam. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 1). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020a). Meningkatkan Kinerja Perusahaan dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73–82. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10403>
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020b). Meningkatkan Kinerja Perusahaan dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73–82. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10403>
- Nur Pangestu, R., Septia Rani, D., Setya Ning Tyas, T., Farhah, Z., & Nur Afifah, Z. (2022). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 30–37. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v4i1.72>
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 109–114. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4403>
- Purnamasari, E., Arum, S., Darmawan, D., Muis, A., Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja Jurnal Manajemen, P., dan Kewirausahaan, B., Purnamasari, E., Arum, S., Muis, A., & Darmawan, D. (2021).

- Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterikatan Kerja* (Vol. 1, Issue 2).
- Purwani, T., & Istiyanto, B. (2022). Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Boyolali. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 21(1), 23. <https://doi.org/10.19184/jeam.v21i1.30341>
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (ESS) For Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Restiani Widjaja, Y., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Seniman, S., Lubis, R., & Effendy, S. (2022). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Kualitas Kinerja Pegawai UPT Samsat Kota Pinang. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 4(1), 7–14. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v4i1.671>
- Setyawan, A. (2024). *Peran Kepuasan Kerja dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Batam*. 8(1).
- Setyawan, M. A., Hapsari, R. N., Setyawan, M. A., & Romadhoni, N. S. (2024). Analisis Manajemen Waktu Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Pekerja Part Time Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 83–88. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v9i2.380>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 44–85. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2358>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Syifa Nur Afifa, Ardana Sultan Alhaq, & Kusnadi. (2023). Analisis penerapan manajemen waktu dengan metode CPM pada proyek pembangunan perumahan griya mahari. *JENIUS: Jurnal Terapan Teknik Industri*, 4(2), 271–283. <https://doi.org/10.37373/jenius.v4i2.636>
- Tarigan, S., R., Kuspranata, O., Iqbal, T. M., & Sari, P. A. (2021). Pengaruh Sikap Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 225–236. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4275>
- Wahidiniawati, S. A. (2024). *Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen SDM Berkelanjutan*.
- Yanuar Kirana, A., Saifudin, M., Miftachul Mukhlisin, M., Fatmawati, N., Isa Ansori, M.,

- Raya Telang, J., Box, P., Kamal, K., & Jawa Timur, B. (2023). *Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan*. 2(4), 19–36. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707>
- Zusnita Muizu, W. O., Kaltum, U., & T. Sule, E. (2019a). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>
- Zusnita Muizu, W. O., Kaltum, U., & T. Sule, E. (2019b). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>