

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK KECANTIKAN DI KOTA BATAM DIMEDIASI OLEH MOTIVASI

Ridhayati Farid^{(1)*}, Felicia Clarissa⁽²⁾

⁽¹⁾Universitas Internasional Batam

⁽²⁾Universitas Internasional Batam

^{(1)*}ridhayati.f@gmail.com

Abstrak.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Lingkungan kerja dan kompetensi merupakan variabel dependen dalam penelitian ini. Sedangkan variabel independen adalah kinerja kerja. Penelitian ini menggunakan variabel mediasi yaitu motivasi. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan klinik kecantikan di kota Batam. Sampel penelitian ini ditentukan berdasarkan teknik *random sampling* dimana dalam memperoleh sampel penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan mengirimkan kuesioner *Google Form* kepada responden. Terdapat sebanyak 261 responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Data penelitian ini diolah menggunakan PLS-SEM (*Partial Least Squares - Structural Equation Modelling*) untuk menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara setiap variabel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan, Klinik Kecantikan

Abstract.

The purpose of this study is to determine the influence of the work environment and competence on employee performance with motivation as a mediating variable. Work environment and competence are the dependent variables in this study. While the independent variable is work performance. This study used a mediating variable, namely motivation. The population of this study was employees of a beauty clinic in Batam city. Data collection is carried out by sending a Google Form questionnaire to respondents. There were 261 respondents used as samples in this study. This research data was processed using PLS-SEM (Partial Least Squares - Structural Equation Modelling) to test the hypothesis that states there is an influence between each research variable. The results of this study prove that the work environment does not affect employee performance, while competence and motivation affect employee performance. The results of this study also prove that the work environment and competence affect employee performance with motivation as a mediating variable.

Keywords: Work Environment, Competence, Motivation, Employee Performance, Beauty Clinics

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan bisnis sangat ketat dan kompetitif. Guna mendukung kondisi ini, salah satu yang harus dilakukan perusahaan adalah mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki untuk dapat

bekerja dengan produktif dan kompeten. Peranan SDM pada suatu perusahaan menjadi sangat penting karena berkaitan dengan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. SDM menjadi suatu tumpuan dasar bagi kelangsungan hidup

suatu bisnis. Perusahaan dengan SDM yang kuat dan berkualitas ataupun memenuhi klasifikasi yang sesuai dapat memberikan efek positif serta memberikan keuntungan bagi perusahaan (Siregar et al., 2020). Oleh karena itu, wajib bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek SDM.

Selain mengelola seluruh aktivitas manajemen, suatu perusahaan juga mengembangkan serta menggunakan SDM dan sumber daya lainnya untuk mengubah perilaku maupun meningkatkan kemampuan dan keterampilan organisasi agar dapat mencapai tujuan atau target organisasi (Reza Nurul Ichsan, S.E et al., 2020). Pengembangan SDM memiliki berbagai aspek yang wajib difokuskan dan dipertimbangkan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas, diantaranya seperti memahami lingkungan kerja, kompetensi kerja, dan motivasi karyawan yang dibutuhkan untuk keperluan peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat mengelola perusahaan agar mampu menghasilkan kesejahteraan perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan.

(Widiyanti & Hemana, 2022), melakukan terkait dengan dampak kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan total informasi yang diolah adalah 110 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, tetapi tidak ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan dan lingkungan kerja.

(Tufuor Kwarteng & Servoh, 2022), mengeksplorasi bagaimana kompetensi dari lulusan akuntansi mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka dan bagaimana continuing professional development memediasi hubungan tersebut di perusahaan besar dan di rektorat keuangan dari universitas di Ghana. Responden penelitian ini adalah 115 lulusan akuntansi. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi teknis, keterampilan

profesional dan etika nilai profesi, kompetensi dan sikap memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan lulusan akuntansi. Continuing professional development juga secara signifikan memediasi pengaruh kompetensi profesional pada kinerja karyawan lulusan akuntansi.

Lingkungan kerja, kompetensi, motivasi kerja dan faktor lainnya dapat berdampak pada kinerja karyawan pada suatu perusahaan yang dimana kurangnya penelitian yang mendalam tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan saling memengaruhi dalam mencapai kinerja yang optimal. Menurut (Efendi, 2020), kinerja karyawan merupakan kunci bagi sebuah perusahaan, karena berkaitan dengan peningkatan kinerja perusahaan. Target yang sudah ditentukan perusahaan dapat tercapai atau tidak tergantung sebaik apa kinerja karyawannya. (Hasibuan & Beby Silvy, 2019) menyatakan bahwa diperlukan kinerja karyawan untuk mencapai keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja tidak hanya bersumber dari pendidikan formal, namun juga dari lingkungan kerja dan juga motivasi kerja karyawan itu sendiri. Seorang karyawan dikatakan telah bekerja dengan baik jika pencapaiannya telah melebihi target minimal perusahaan. Semakin baik suatu tugas diselesaikan oleh karyawan, maka menandakan semakin baik kinerjanya sehingga mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Mulia & Saputra, 2021), kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, (Elizar & Tanjung, 2018) mengemukakan bahwa pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja dapat juga mempengaruhi kinerja karyawan. (Suhardi, 2019) juga menemukan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi, kompetensi, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Terdapat tiga faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan

dari sekian banyak faktor, yaitu lingkungan kerja, kompetensi kerja, dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal sehingga menurunkan produktivitasnya. Lingkungan kerja yang mengutamakan kenyamanan dan terjaga dengan baik dapat memberikan kelancaran kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Disamping lingkungan kerja, kompetensi merupakan kunci penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi dibutuhkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Rostiana & Iskandar, 2020), kompetensi adalah kapabilitas individu untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan ataupun tugas berdasarkan pengetahuan dan juga keterampilan yang dimiliki.

Guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan, salah satu faktor yang dapat memengaruhi hal tersebut adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dalam diri seorang individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan segala keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi sangat mempengaruhi antusiasme dan semangat seorang karyawan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (S & Hariyanto, 2021) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara langsung dengan kinerja kerja. Menurut (Hasibuan & Beby Silvy, 2019), motivasi adalah suatu pendorong dalam diri seseorang dalam bekerja, misalnya seperti gaji ataupun penghasilan yang tinggi, atasan yang baik, fasilitas kerja yang lengkap dan bagus, nyamannya suatu lingkungan kerja, dan juga rekan kerja yang menyenangkan. Motivasi memberi seseorang alasan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar, prosedur dan tujuan yang sudah ditentukan dengan baik. (Hendra, 2020), sebaliknya memahami motivasi sebagai suatu proses yang

menggambarkan arah dan kegigihan seseorang dalam mendekati tujuannya. Motivasi biasanya diberikan oleh setiap perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan untuk agar dapat mengubah perilaku karyawannya sesuai dengan keinginan organisasi yang dimana dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi di perusahaan tersebut.

Salah satu dampak di era globalisasi yang begitu ketat akan persaingan dalam dunia bisnis saat ini adalah budaya dan gaya hidup, diantaranya adalah merawat diri. Gaya hidup pada saat ini menuntut untuk lebih memperhatikan penampilan. Oleh karena itu, perawatan kulit sangat penting bagi setiap orang. Menurut (Darmianti & Prabawani, 2019), kecantikan seseorang dapat diukur atau dilihat dari segi kecantikan fisik atau ragawi yang dimiliki seseorang seperti penampilan wajah, tubuh, dan rambut. Riset tahunan yang dilakukan oleh ZAP Beauty Index (Markplus.inc, 2020) menyatakan bahwa mayoritas wanita Indonesia termotivasi untuk merawat kecantikannya atas dorongan diri sendiri (91,6%), meningkat 10% dibandingkan tahun 2018 (82,2%). Dalam hal perawatan kecantikan, mayoritas wanita Indonesia lebih sering mengunjungi klinik kecantikan (76,0%) daripada salon (39,7%). Perbandingan ini mencapai hingga dua kali lipat (ZAP Clinic, 2020).

Bisnis klinik kecantikan terus berkembang dengan baik seiring dengan pertumbuhan pendapatan dan perubahan gaya hidup sehari-hari masyarakat Indonesia. Menurut (Yulianto, 2021), dari data BPS, pendapatan klinik kecantikan pada tahun 2020 sebesar USD 7,095 atau Rp 99,33 triliun (US\$1 = Rp 14.000). Angka tersebut tumbuh 2,84% dari tahun sebelumnya.

Industri kecantikan menjadi salah satu bisnis yang sangat dinamis, terutama sejak pandemi Covid-19. Industri kecantikan di Indonesia mengalami perubahan dengan cepat seiring dengan peningkatan minat konsumen. Salah satu pemilik klinik

kecantikan, Dr. Richard Lee mengatakan bisnis kecantikan kedepannya akan terus berkembang mengingat semakin tingginya minat masyarakat terhadap kebutuhan perawatan kulit (CNBC Indonesia, 2022).

Beberapa tahun belakangan ini muncul banyak perusahaan jasa layanan kecantikan kulit di Indonesia, terutama di kota-kota besar, termasuk di kota Batam. Beberapa klinik kecantikan di Kota Batam seperti Erha, Eudora, L'viors, Dr's Clinique, Eska, ZAP Clinic, Miracle, Naavagreen, dan masih banyak lagi klinik kecantikan saat ini memiliki alat yang canggih di klinik. Hal ini menjadikan usaha klinik kecantikan harus memperhatikan faktor-faktor yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keputusan konsumen untuk memilih menggunakan produk dan layanan yang mereka tawarkan dan menerapkan sumber daya yang tepat agar mampu bersaing dan agar dapat bertahan dalam usaha yang dijalankan. Salah satu yang mempengaruhi keputusan konsumen tersebut berkaitan dengan bagaimana kinerja karyawan di klinik kecantikan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu suasana tempat kerja dimana karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Karyawan sulit melakukan pekerjaannya, mudah sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan produktivitas kerja menurun jika tidak didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Kenyamanan, kebersihan dan keamanan yang dirasakan oleh karyawan mempengaruhi kelancaran proses kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kunci penting sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk melakukan

pekerjaannya dan berkinerja baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan keperluan serta tujuan perusahaan, sehingga mendukung ketercapaian peningkatan kompetensi seorang. Menurut (Rostiana & Iskandar, 2020), Kompetensi yaitu kapabilitas individu untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan ataupun tugas berdasarkan pengetahuan dan juga keterampilan yang dimiliki.

Motivasi

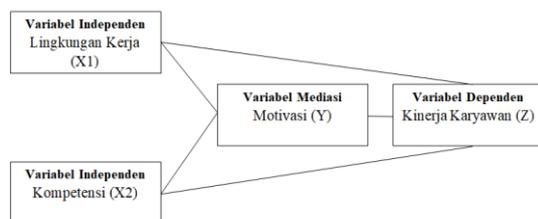
Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi ialah motivasi kerja, yaitu keinginan seseorang dalam menyelesaikan dan menjalani pekerjaannya. Motivasi akan sangat mempengaruhi antusiasme dan semangat seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Menurut (Hasibuan & Beby Silvy, 2019), motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang dalam bekerja, seperti gaji ataupun penghasilan yang tinggi, atasan yang baik, fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan rekan kerja yang menyenangkan. Motivasi memberikan seseorang alasan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar, prosedur dan tujuan yang telah ditentukan dengan baik. (Hendra, 2020), memahami motivasi sebagai suatu proses yang menggambarkan arah dan kegigihan seseorang dalam mendekati tujuannya. Motivasi biasanya diberikan oleh setiap perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan agar dapat mengubah perilaku karyawannya sesuai dengan keinginan organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi di dalam perusahaannya tersebut.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan

berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan perusahaan dan kepuasan pelanggan, yang juga dapat memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut (Muis et al., 2018), kinerja karyawan dalam suatu organisasi cenderung mengacu pada pencapaian maupun hasil yang mampu diraih oleh seorang individu ataupun sekumpulan orang sesuai dengan wewenang dan juga tanggung jawabnya agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai tanpa melanggar peraturan perundang-undangan, norma dan etika. (Rosmaini & Tanjung, 2019) menyatakan perbandingan dari hasil kerja yang dicapai karyawan terhadap standar yang diberikan merupakan pengertian dari kinerja. Dengan kata lain bisa juga berarti sebagai suatu hasil dalam organisasi dimana yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawab yang ditugaskan kepada mereka.

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan landasan teori diatas, maka penulis melakukan penelitian mengenai variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang tersusun menjadi suatu kerangka pemikiran penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan klinik kecantikan di Kota Batam.

H2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan klinik kecantikan di Kota Batam.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan klinik kecantikan di Kota Batam.

H4: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan klinik kecantikan di Kota Batam.

H5: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan klinik kecantikan di Kota Batam.

H6: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan klinik kecantikan di Kota Batam dimediasi oleh motivasi

H7: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan klinik kecantikan di Kota Batam dimediasi oleh motivasi

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan landasan teori yang telah diuraikan diatas, maka menjadi dasar pertimbangan bagi penullis untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada klinik kecantikan di Kota Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan klinik kecantikan di kota Batam. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan klinik kecantikan di kota Batam. Sampel penelitian ini ditentukan berdasarkan teknik random sampling dimana dalam memperoleh sampel penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. Besaran sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Slovin* yang dikemukakan oleh (Hair et al., 2010) dimana ukuran sampel harus 100 atau lebih besar. Secara umum, aturannya adalah jumlah sampel minimum setidaknya lima kali lebih banyak dari jumlah item pertanyaan yang akan di analisis dan ukuran sampel akan lebih diterima jika

memiliki rasio 1:5. Penelitian ini menggunakan perhitungan 1:5 dari jumlah item pertanyaan yang akan dianalisis. Teknik untuk mendapatkan sampel penelitian didapatkan melalui kuesioner yang disebarikan kepada responden melalui *Google Form*. Pengukuran data untuk setiap variabel dilakukan dengan memberikan skor pada tiap jawaban dari pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan pada *skala likert*. Data tersebut diolah untuk mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal dengan meneliti suatu populasi atau sampel tertentu.

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan klinik kecantikan di kota Batam yang berjumlah 261 responden. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut (Yuliawan, 2021), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data stastistik. Data penelitian ini diolah menggunakan PLS-SEM (*Partial Least Squares - Structural Equation Modelling*) untuk menguji hipotesis yang menyatakan apakah ada pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Z) dan motivasi (Y) sebagai variabel mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Menurut teori manajemen sumber daya manusia, seperti yang dijelaskan oleh (Mulia & Saputra, 2021), lingkungan kerja yang kondusif, kompetensi karyawan, dan motivasi adalah faktor-faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, hasil statistik deskriptif ini dapat digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel-variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks penelitian.

Pengumpulan data kuesioner disebarikan kepada responden mulai pada tanggal 21 Januari 2023. Data yang terkumpul sebanyak 283 dari sampel minimal sebanyak 220 responden.

Pada masing-masing responden diberi 22 butir pertanyaan dan besarnya tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebarikan	283
Jumlah kuesioner yang kembali	283
Jumlah kuesioner yang tidak dapat digunakan	22
Jumlah kuesioner yang diolah	261

Berdasarkan distribusi kuesioner pada tabel diatas, kuesioner yang disebarikan sebanyak 283 responden. Setelah dilakukan pengujian *outlier* terdapat sebanyak 22 kuesioner yang tidak dapat digunakan karena tidak memenuhi persyaratan seperti kurangnya pemahaman responden terhadap kuesioner. Berdasarkan hasil ini, data penelitian yang dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya adalah 261 responden. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, tabel 2 berikut ini menunjukkan hasil statistik deskriptif dari jawaban yang didapatkan dari responden:

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Min	Max	Mean	STD
Lingkungan Kerja	2,17	5,00	3,756	0,82617
Kompetensi	2,40	5,00	3,907	0,72480
Motivasi	2,20	5,00	3,976	0,76400
Kinerja Karyawan	2,17	5,00	3,962	0,76250

Berdasarkan tanggapan dari 261 responden, tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), variabel kompetensi (X2), variabel motivasi (Y) dan variabel kinerja karyawan (Z)

memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dari standar deviasi, mengindikasikan adanya sedikit penyimpangan data dan penyebaran nilai yang merata.

Berdasarkan jenis kelamin, responden yang berpartisipasi dalam penelitian disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	22	8,4%
Wanita	239	91,6%
Total	261	100%

Tabel diatas menunjukkan terdapat responden jenis kelamin pria sebanyak 22 orang (8,4%) dan wanita sebanyak 239 orang (91,6%). Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan wanita yang bekerja di klinik kecantikan di kota Batam.

Berdasarkan usia responden, karyawan yang bekerja di klinik kecantikan di kota Batam sebagian besar berada pada usia produktif. Rentang usia 26-30 tahun sering kali merupakan masa di mana individu telah menyelesaikan pendidikan formal mereka dan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan dalam bidang kecantikan. Data ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Data responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
<20 tahun	0	0%
20-25 tahun	63	24,1%
26-30 tahun	109	41,8%
31-35 tahun	60	23%
36-40 tahun	25	9,6%
>40 tahun	4	1,5%
Total	261	100%

Berdasarkan pendidikan responden menunjukkan karyawan yang bekerja di klinik kecantikan di kota Batam sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan mulai dari jenjang SMA hingga tingkat Sarjana. Berdasarkan hal ini dapat dilihat bahwa untuk bekerja di sebuah klinik kecantikan, tetap memerlukan pendidikan

guna mengasah kompetensi. Data ini dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Data responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SD	1	0,4%
SMP/Sederajat	8	3,1%
SMA/Sederajat	111	42,5%
Diploma	70	26,8%
Sarjana (S1)	60	23%
Magister (S2)	10	3,8%
Doktoral (S3)	1	0,4%
Total	261	100%

Sedangkan berdasarkan posisi pekerjaan dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Data responden berdasarkan posisi pekerjaan

Posisi Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Dokter	16	6,1%
Terapis	73	28%
Administrasi/Kasir	92	35,2%
Akuntan	29	11,1%
Manajer	6	2,3%
Supervisor	14	5,4%
Petugas	9	3,5%
Kebersihan		
Security	12	4,6%
Lainnya	10	3,8%
Total	261	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden bekerja sebagai administrasi/kasir yaitu sebanyak 92 orang (35,2%) kemudian diikuti oleh 73 orang (28%) yang bekerja sebagai terapis, akuntan sebanyak 29 orang (11,1%), dokter sebanyak 16 orang (6,1%), supervisor sebanyak 14 orang (5,4%), security sebanyak 12 orang (4,6%), petugas kebersihan sebanyak 9 orang (3,5%), manajer sebanyak 6 orang (2,3%), dan karyawan klinik kecantikan lainnya sebanyak 10 orang (3,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan klinik kecantikan beragam dari berbagai level pekerjaan. Sejalan dengan latar belakang pendidikan, ini menunjukkan bahwa

berbagai level pekerjaan tersebut memerlukan tingkat pendidikan sebagai kualifikasi pekerjaan yang dapat diberikan kepada karyawan tersebut.

Tabel 7. Data responden berdasarkan status kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
Tetap	218	83,5%
Kontrak	43	16,5%
Total	261	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden bekerja sebagai karyawan tetap sebanyak 218 orang (83,5%) dan hanya 43 orang (16,5%) yang bekerja sebagai karyawan kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan yang bekerja di klinik kecantikan di kota Batam merupakan karyawan tetap.

Tabel 8. Data responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
<2 tahun	76	29,1%
2-5 tahun	159	60,9%
5-10 tahun	26	10%
>10 tahun	0	0%
Total	261	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja selama 2-5 tahun di klinik kecantikan di kota Batam sebanyak 159 orang (60,9%), kemudian diikuti oleh karyawan yang bekerja selama kurang dari 2 tahun sebanyak 76 orang (29,1%), 5-10 tahun sebanyak 26 orang (10%), dan tidak terdapat responden yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun di klinik kecantikan di kota Batam. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja cukup lama sehingga memiliki pengalaman bekerja di klinik kecantikan.

Tabel 9. Data responden berdasarkan penghasilan per bulan

Penghasilan	Jumlah	Persentase
<Rp 5.000.000	123	47,1%
Rp 5.000.000- Rp 10.000.000	134	51,4%
>Rp 10.000.000	4	1,5%
Total	261	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki penghasilan per bulan sebesar Rp 5.000.000-Rp10.000.000 selama bekerja di klinik kecantikan di kota Batam yaitu sebanyak 134 orang (51,4%), kemudian diikuti oleh 123 orang (47,1%) yang memiliki penghasilan per bulan sebesar <Rp 5.000.000, dan hanya 4 orang (1,5%) yang memiliki penghasilan per bulan sebesar >Rp 10.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di klinik kecantikan di kota Batam memiliki penghasilan diatas Upah Minimum Kota (UMK) Batam.

Outer Model (Model Pengukuran)

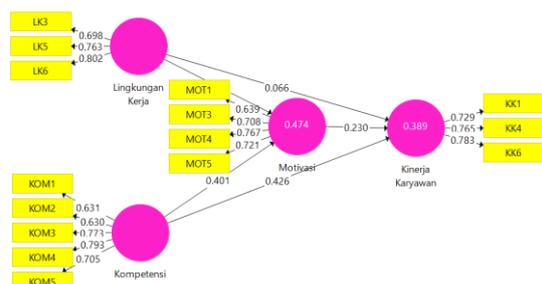
Outer loadings disebut juga *outer model*, dimana nilainya harus mencapai 0,6 untuk lolos uji *outer model* ini. Tujuan dalam melakukan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dapat dikatakan valid dan reliabel. Berikut tabel yang akan menunjukkan hasil validitas dan reliabilitas:

Tabel 10. *Outer Loadings*

Pertanyaan	Loading Factors	Keterangan
LK3	0,698	Valid
LK5	0,763	Valid
LK6	0,802	Valid
KOM1	0,631	Valid
KOM2	0,630	Valid
KOM3	0,773	Valid
KOM4	0,793	Valid
KOM5	0,705	Valid
MOT1	0,639	Valid
MOT3	0,708	Valid
MOT4	0,767	Valid
MOT5	0,721	Valid
KK1	0,729	Valid

Pertanyaan	Loading Factors	Keterangan
KK4	0,765	Valid
KK6	0,783	Valid

Berdasarkan 22 butir pertanyaan yang telah diuji, terdapat 21 pertanyaan yang memiliki nilai *outer loadings* diatas 0,6 yang artinya telah memenuhi syarat untuk menyatakan data tersebut valid. Berikut tampilan model pengukuran hasil PLS:



Gambar 2. Tampilan Hasil PLS Algorithm

Hasil Uji Validitas

Data pada tabel 11 dibawah ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,571, kompetensi 0,503, motivasi 0,504, dan kinerja karyawan 0,576. Jika nilai AVE pada hasil uji tersebut lebih besar dari 0,5 maka variabel dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji AVE pada tabel dibawah, semua variabel dinyatakan valid.

Tabel 11. Hasil uji AVE

Variabel	AVE	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,571	Valid
Kompetensi	0,503	Valid
Motivasi	0,504	Valid
Kinerja Karyawan	0,576	Valid

Hasil Uji Discriminant Validity

Menguji validitas diskriminan pada suatu indikator reflektif perlu dilakukan perbandingan nilai dalam tabel *cross loading*. Validitas sebuah indikator dapat dikonfirmasi jika nilai loading faktor tertinggi ditemukan pada konstruk yang dituju dibandingkan dengan nilai *loading* faktor pada konstruk lainnya. Dalam sebuah

nilai diskriminan validitas akan dikatakan diterima jika nilai tersebut lebih dari 0,7. Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* pada tabel dibawah, semua variabel dikatakan diterima.

Tabel 12. Hasil uji Discriminant Validity

Variabel	KK	KOM	LK	MOT
KK	0,759			
KOM	0,582	0,709		
LK	0,366	0,390	0,755	
MOT	0,510	0,567	0,581	0,710

Catatan : Kinerja Kerja (KK), Kompetensi (KOM), Lingkungan kerja (LK) dan Motivasi (MOT).

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dibagi menjadi uji *composite reliability* dan uji *cronbach's alpha*. Data pada tabel dibawah menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,799, kompetensi 0,834, motivasi 0,802, dan kinerja karyawan 0,803. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliable karena memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,6. Kemudian, Data pada tabel dibawah juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,623, kompetensi 0,750, motivasi 0,671, dan kinerja karyawan 0,632. Dari hasil uji tersebut menyatakan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliable karena memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6.

Tabel 13. Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
LK	0,799	0,623	Reliable
KOM	0,834	0,750	Reliable
MOT	0,802	0,671	Reliable
KK	0,803	0,632	Reliable

Inner Model (Model Struktural)

Path analysis adalah sebuah metode atau analisis yang digunakan untuk memahami dan mengetahui apakah masing masing variabel memiliki suatu efek atau

pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel lain yang sedang diteliti saat ini. Tabel dibawah ini merupakan standarisasi untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut signifikan secara langsung atau tidak signifikan secara langsung. Syarat signifikan suatu hipotesis tersebut adalah tidak boleh melebihi 0,05.

Tabel 14. Hasil uji *Direct Effect*

Hipotesis	Sample Mean	P-Value	Kesimpulan
LK>KK	0,069	0,328	H1:Tidak Signifikan
KOM>KK	0,427	0,000	H2:Signifikan Positif
LK>MOT	0,423	0,000	H3:Signifikan Positif
KOM>MOT	0,407	0,000	H4:Signifikan Positif
MOT>KK	0,229	0,001	H5:Signifikan Positif

Tabel dibawah ini merupakan standarisasi untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut signifikan secara tidak langsung atau tidak signifikan secara tidak langsung. Syarat signifikan suatu hipotesis tersebut adalah tidak boleh melebihi 0,05.

Tabel 15. Hasil uji *Indirect Effect*

Hipotesis	Sample Mean	P-Value	Kesimpulan
LK>MOT>KK	0,097	0,002	H6:Tidak Signifikan
KOM>MOT>KK	0,093	0,002	H7:Signifikan Positif

Uji Hipotesis Hipotesis 1

Hasil *P-Value* pada tabel 14 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji tersebut membuktikan hipotesis 1 pada penelitian ini tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Mendonça et al., 2021) dimana lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja kerja. Melalui hasil ini disimpulkan

bahwa karyawan klinik kecantikan di kota Batam merasa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerjanya. Konteks organisasi atau industri yang berbeda dapat menghasilkan hasil yang berbeda. Masing-masing organisasi atau industri memiliki karakteristik dan dinamika yang unik, yang dapat memengaruhi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian (Michael et al., 2022) dimana lingkungan kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan. Penelitian tersebut melibatkan sampel, lingkungan sosial, dan jumlah variabel yang berbeda, perbedaan dalam karakteristik individu atau konteks dapat menyebabkan hasil yang berbeda seperti perbedaan dalam usia, latar belakang pendidikan, atau pengalaman kerja dapat memengaruhi hubungan antara variabel yang diteliti. Berdasarkan penjelasan ini, dapat dikatakan bahwa Penelitian ini tidak dapat mengkonfirmasi beberapa temuan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik pada karyawan.

Hipotesis 2

Hasil *P-Value* pada tabel 14 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 2 pada penelitian ini dapat diterima dimana kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan klinik kecantikan di kota Batam. Hasil uji penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian (Tufuor Kwarteng & Servoh, 2022) yang membuktikan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Karyawan harus memiliki kompetensi yang baik agar dapat secara efektif melakukan suatu pekerjaan. Bila suatu kompetensi baik, maka akan baik jugalah kinerja para karyawannya. Klinik kecantikan memiliki alat-alat canggih sering yang digunakan untuk berbagai prosedur dan perawatan, seperti laser, perangkat vakum, atau

teknologi terkini dalam perawatan wajah dan tubuh. Karyawan klinik kecantikan perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mendalam dalam pengoperasian, pemeliharaan, dan penggunaan yang efektif dari alat-alat ini. Oleh karena itu, kompetensi karyawan sangatlah penting agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Hipotesis 3

Hasil *P-Value* pada tabel 14 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan penelitian (Parashakti et al., 2020) dimana lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap motivasi. Kondisi pekerjaan yang kondusif dapat diperoleh dari lingkungan kerja yang baik dapat merangsang motivasi karyawan dalam bekerja sehingga mempengaruhi antusiasme dan semangatnya.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi karyawan. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang baik, ventilasi yang memadai, suhu yang nyaman, dan fasilitas yang memadai dapat menciptakan kondisi yang menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan kenyamanan fisik, mengurangi gangguan, dan memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas-tugas mereka dengan lebih baik.

Hipotesis 4

Hasil *P-Value* pada tabel 14 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dan motivasi. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan penelitian (Parashakti et al., 2020) dimana kompetensi memiliki dampak yang signifikan pada motivasi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tanpa adanya kemampuan, maka tidak akan ada visi dan strategi dalam bekerja.

Industri kecantikan terus berkembang dan mengalami perubahan yang cepat.

Teknologi dan tren baru terus muncul, sehingga karyawan klinik kecantikan perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik agar tetap relevan dan kompetitif dalam industri ini. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dalam bidangnya mampu memberikan pelayanan yang efektif dan profesional. Pengetahuan mendalam tentang alat-alat, teknik, dan prosedur terbaru akan memungkinkan karyawan memberikan perawatan yang optimal dan memuaskan bagi pasien. Maka dari itu, karyawan perlu diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya oleh perusahaan.

Hipotesis 5

Hasil *P-Value* pada tabel 14 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan klinik kecantikan di Kota Batam. Hasil uji penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian (Parashakti et al., 2020) dimana terdapat dampak dari motivasi pada kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin kuat motivasi karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Motivasi adalah faktor internal yang mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi pada karyawan dapat memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja mereka. Ketika karyawan memiliki motivasi yang kuat, mereka cenderung memiliki tujuan yang jelas dan ambisi untuk mencapainya. Motivasi ini mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih tekun, berfokus, dan berkomitmen untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Hipotesis 6

Hasil *P-Value* pada tabel 15 menunjukkan bahwa terdapat hubungan

yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil uji penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian (Parashakti et al., 2020) dimana terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Melalui motivasi sebagai variabel mediasi, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung. Lingkungan kerja yang memperhatikan aspek-aspek seperti komunikasi yang baik, pengakuan, peluang pengembangan, dan kepemimpinan yang mendukung dapat menciptakan kondisi yang mendorong motivasi karyawan. Motivasi yang tinggi kemudian mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, menghasilkan hasil yang lebih baik bagi individu dan organisasi secara keseluruhan.

Hipotesis 7

Hasil *P-Value* pada tabel 15 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil uji penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian (Sakti & Kurniawan, 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi memediasi antara kompetensi dan kinerja pegawai.

Tingkat kompetensi yang tinggi memberikan dasar yang kuat bagi motivasi yang kuat. Motivasi yang tinggi kemudian menghubungkan pengaruh tersebut dengan peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, motivasi berfungsi sebagai "jembatan" antara kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan motivasi sebagai variabel mediasi, kompetensi yang tinggi dapat memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, meningkatkan kualitas kinerja, produktivitas, inovasi, dan pencapaian hasil yang lebih baik.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Hubungan signifikan antara variabel laten independen dan variabel laten dependen dihitung dengan menggunakan nominal *adjusted R-square*. Hasil Uji *R Square* dibawah ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki dampak 47 persen pada motivasi dan dampak 38,2 persen pada kinerja karyawan. Variabel yang ada dibawah ini tentunya mampu menginterpretasikan hasil yang lemah karena di bawah 0,5.

Tabel 16. Hasil uji *R Square*

Variabel	<i>R Square Adjusted</i>
Motivasi	0,470
Kinerja Karyawan	0,382

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami bagaimana lingkungan kerja dan kompetensi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada karyawan klinik kecantikan di Kota Batam. Pada pembahasan yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, maka dibuatlah sebuah kesimpulan mengenai hasil pengujian yang telah dilakukan yang bisa diuraikan seperti di bawah ini, yakni:

1. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja klinik kecantikan di Kota Batam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat hubungan yang signifikan positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan klinik kecantikan di kota Batam. Kompetensi karyawan sangatlah penting agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

3. Terdapat hubungan yang signifikan positif antara lingkungan kerja terhadap motivasi.
4. Terdapat hubungan yang signifikan positif antara kompetensi terhadap motivasi.
5. Terdapat hubungan yang signifikan positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat hubungan yang signifikan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi
7. Terdapat hubungan yang signifikan positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Setiap pegawai yang memiliki kemampuan yang dapat meningkatkan kompetensinya sehingga memberikan kontribusi terbaik sesuai dengan pencapaian target yang diberikan kepada setiap individu (Sakti & Kurniawan, 2022).

DAFTAR PUSTAKA

- CNBC Indonesia. (2022). *Begini Tren Bisnis Kecantikan & Klinik Estetika di 2022*. Cnbcindonesia.Com. <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20220121110637-35-309317/begini-tren-bisnis-kecantikan-klinik-estetika-di-2022>
- Darmianti, M., & Prabawani, B. (2019). Pengaruh Gaya Hidup Dan Nilai Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening (Pada Konsumen Klinik Kecantikan Larissa Aesthetic Center Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (JIAB)*, 8(4), 287–299.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1), 1–5.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Hair, J., Black, W., C., Babin, B. j., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition*. Pretince Hall.
- Hasibuan, J. S., & Beby Silvy. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Markplus.inc. (2020). *ZAP Beauty Index 2020*. Zapclinic.Com.
- Mendonça, P., Soares, A. D. C., Riana, G., & Da Costa, C. A. de J. (2021). The Influence of Employee Involvement, Work Environment, and Teamwork on Employee Performance (Case Study: Ministry of Agriculture and Fisheries, Dili Timor-Leste). *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3(1), 12–23. <https://doi.org/10.51703/bm.v3i1.32>
- Michael, E., Taoheed, A. A., & Chinedu, O. C. (2022). Assessment of Quality Work Life on Employee Job Performance (A Study of Selected

- Staff from Moshood Abiola Polytechnic, Abeokuta, Ogun State). *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 05(03), 570–582.
<https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i3-12>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Atlantis Press*, 135, 259–267.
- Reza Nurul Ichsan, S.E, M. M., Lukman Nasution, S.E.I., M. M., & Dr. Sarman Sinaga, S.E., M. M. (2020). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rostiana, E., & Iskandar, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta. *Jurnal Manajemen Jasa*, 2(1), 12–19.
- S, A., & Hariyanto, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1276–1287.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.467>
- Sakti, D. D., & Kurniawan, D. (2022). The Importance of Competence and Career Development Towards Employee Performance in Mediation of Motivation Variables in BI Money Management Work Units (SATKER) in Java Island. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(5), 723–731.
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Sisca, S., Candra, V., Wijaya, A., Masrul, M., Sianturi, E., Simarmata, H. MP., Revida, E., & Purba, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296–315.

- Tufuor Kwarteng, J., & Servoh, M. (2022). Connection between accounting graduates' competences and job performance: Mediating role of continuing professional development. *Cogent Business and Management*, 9(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2084976>
- Yulianto, A. (2021). *Pendapatan Industri Kecantikan Indonesia 2020, Capai Rp 99 T*. Republika.Co.Id.
<https://www.republika.co.id/berita/qpa4dj396/pendapatan-industri-kecantikan-indonesia-2020-capai-rp-99-t#:~:text=Berdasarkan data dari>
- BPS pendapatan,yang mencapai 5%2C59 persen.
- Yuliawan, K. (2021). Pelatihan SmartPLS 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 43–50.
- ZAP Clinic. (2020). *Rediscovering the Indonesia Female from Generations*. Zapclinic.Com.
<http://zapclinic.com/blog/beauty/zap-beauty-index-2020/215>