

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN PT. XYZ

Zhecilya Dyastita¹⁾, Army Cahya Putra Rustamaji²⁾

^{1,2)}Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Ilmu Sosial, Universitas Pelita Bangsa, Bekasi
e-mail: zhecilya.dtt@gmail.com, armycahya09@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari manajemen maupun memaksimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya seperti gaya kepemimpinan, kompetensi hingga lingkungan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif yang mengedepankan hubungan relatif antara dua variabel atau bahkan lebih dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner skala likert dengan analisis data berupa uji asumsi klasik, uji linear berganda dan uji hipotesis. Teknik sampling menggunakan metode slovin dari keseluruhan populasi penelitian hingga memperoleh sampel sebesar 114 responden karyawan PT. XYZ. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t parsial menghasilkan t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Secara Parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung > nilai t tabel dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Secara simultan, diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel dan nilai Signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kompetensi, Lingkungan Kerja

Abstract

The success of a company cannot be separated from management and maximizing employee performance. Employee performance has several factors that can influence it, such as leadership style, competence and the employee's work environment. This research aims to identify and analyze how much influence leadership style, competence and work environment have on the performance of PT employees. XYZ. The type of research method used is associative quantitative which emphasizes the relative relationship between two or even more variables using a quantitative approach. This research uses data collection techniques in the form of distributing Likert scale questionnaires with data analysis in the form of classical assumption tests, multiple linear tests and hypothesis tests. The sampling technique used the Slovin method from the entire research population to obtain a sample of 114 PT employee respondents. XYZ. The research results show that partially the leadership style variable has a significant effect on employee performance. The partial t test produces t count > t table with a significance value below 0.05. Partially, the Competency variable

has a significant effect on employee performance, the calculated t value > t table value with a significance value below 0.05. Partially, the work environment variable has a significant effect on employee performance, the calculated t value > t table with a significance value below 0.05. Simultaneously, it is known that the calculated F value > F table and the significance value is 0.000 < 0.05. So it can be concluded that leadership style, competence, and work environment simultaneously influence employee performance.

Keywords: *Competence, Employee Performance, Leadership Style, Work Environment*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi organisasi maupun perusahaan tidak terlepas dari bagaimana manajemen berlangsung di dalamnya. terlebih jika berkaitan dengan upaya perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan kondisi di sekitar hingga memaksimalkan kinerja karyawan. sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan bagaimana efektivitas operasional perusahaan sehingga tidak heran instansi sebuah organisasi maupun perusahaan akan berusaha menyusun program manajemen sumber daya manusia mereka sebaik mungkin. Menurut (Fatah, 2018) peran praktik manajemen sumber daya manusia ini tentu selain berpengaruh terhadap kinerja operasional perusahaan tetapi juga guna membentuk perilaku maupun sikap karyawan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut. (Susanti, 2021) menyatakan apabila peraturan maupun prosedur manajemen tidak diperhatikan dengan baik maka dikhawatirkan akan menimbulkan hambatan dan kinerja yang buruk sehingga profit perusahaan akan menurun. Selain itu, penelitian(Maisyura & Nanda, 2021)menyebutkan bahwa setidaknya terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara internal maupun eksternal.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut tentu akan membentuk bagaimana karyawan akan berkontribusi dalam operasional perusahaan. Penyimpangan mungkin akan terjadi ketika faktor tersebut berpengaruh besar secara negatif terhadap motivasi dan komitmen karyawan untuk bekerja. Menurut (Sampeliling, 2018) adanya pengawasan terkait bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia atau MSDM diharapkan dapat menanamkan nilai-nilai kedisiplinan selama bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Sehingga berdasarkan peran penting tersebut, berbagai perusahaan berusaha menjaga motivasi kerja karyawan termasuk dengan mengawasi bagaimana kedisiplinan karyawan.

Hal ini pula yang dilakukan oleh PT. XYZ sebagai salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia. Akan tetapi, berdasarkan observasi data awal penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa penyimpangan. Menurut (Tyas & Wulansari, 2022) menyatakan bahwa hal ini dapat dijadikan indikator bahwa perusahaan masih memerlukan pengawasan dan implementasi MSDM yang lebih baik untuk mengurangi dampak tersebut. Salah satunya terletak pada tingkat absensi karyawan yang berarti semakin tinggi tingkat absensi maka semakin rendah kesadaran karyawan terhadap peraturan terkait kehadiran selama bekerja. Berikut rekapitulasi absensi karyawan PT. XYZ untuk periode tertentu:

Tabel 1.1 Jumlah Ketidakhadiran Karyawan Periode 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen		
		Sakit	Alfa	Persentase Tidak Hadir
Januari	159	30	10	25,15 %
Februari	159	20	10	18,86 %
Maret	159	33	16	30,81%

April	159	19	11	18,86 %
Mei	159	20	9	18,23%

Sumber: data yang sudah diolah

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan menunjukkan bahwa perusahaan masih memiliki kecenderungan akan ketidakstabilan kehadiran karyawan. Ketidakhadiran berpotensi besar untuk menghambat operasional perusahaan akibat SDM yang tidak memenuhi tanggung jawab dengan baik. Selain itu, contoh lainnya apabila karyawan memiliki kesadaran yang rendah terhadap tanggung jawabnya dalam bekerja dan menimbulkan sebuah penimbangan lainnya berupa keterlambatan. Berikut rekapitulasi jumlah keterlambatan yang terjadi pada PT. XYZ

Tabel 1.2 Jumlah Keterlambatan Karyawan Periode 2023

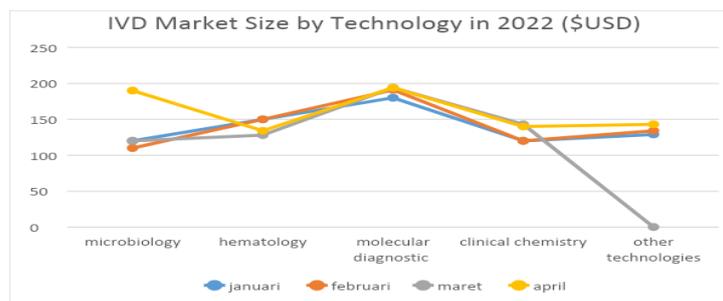
Jumlah Keterlambatan						
Divisi	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Total
HRD	3	-	2	2	3	10
Finance	-	1	-	1	4	6
Produksi	-	6	5	-	-	11
RnD	2	5	-	2	2	11
Total	5	12	7	5	9	38

Sumber: Data yang telah diolah

Tabel 1.2 menyimpulkan bahwa terdapat total 38 jumlah pelanggaran terkait keterlambatan. Tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran ini tentu dapat berpengaruh terhadap operasional perusahaan termasuk mengurangi jam kerja dan produksi pada saat itu. Akibat dari adanya pelanggaran kedisiplinan seperti keterlambatan, pelanggaran peraturan hingga ketidakhadiran yang tidak stabil ini membuat kinerja perusahaan pun tidak stabil pula. Oleh karena itu, menurut (Muslimat & Wahid, 2021) perusahaan yang lebih meningkatkan dan memperketat aturan-aturan yang diyakini ke depannya akan membuat karyawan lebih disiplin dalam melakukan kegiatan kerja.

Menurut (Rusmardiana, 2019) kinerja adalah sebuah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan dalam prosesi dan periode tertentu. Suatu karyawan akan dituntut oleh beban kerja yang akan diselesaikannya dan harus sesuai dengan apa yang sudah ditentukan oleh instansi organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu, mereka akan berusaha untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya sesuai dengan kualitas yang menjadi standar dari operasional perusahaan. Tidak hanya itu, resiko pelanggaran hingga kecelakaan kerja pun akan menurun apabila karyawan memiliki kesadaran terhadap peraturan atau standar operasional perusahaan. Perbedaan kualitas kinerja antara individu dan yang lainnya tentu dipengaruhi oleh faktor di dalamnya. (Cloutier & Robert-Huot, 2021) menyatakan bahwa faktor-faktor tersebut bisa saja baik secara internal dari kemampuan individu, motivasi, dan dukungan perusahaan. Sedangkan faktor eksternal terletak dengan bagaimana tuntutan perubahan pasar hingga kompetitor.

Peran penting dari adanya kinerja karyawan optimal tentu bisa berpengaruh pada kemampuan produksi dimana PT. XYZ sebagai perusahaan manufaktur juga memiliki potensi ketidakstabilan hasil produksi akibat kinerja karyawan yang tidak optimal. Berikut data produksi untuk beberapa periode sebelumnya:



Gambar 1.1 Grafik Profit Perusahaan dalam Periode Januari – April 2022

Grafik di atas menunjukkan bahwa masih terdapatnya ketidakstabilan profit perusahaan yang dihasilkan. Menurut (Kartika Dewi & Abundanti, 2019) profit perusahaan adalah bagian dari bagaimana kemampuan *profitability* dari hasil penjualan dan produksi. Semakin tinggi profit yang dihasilkan maka kinerja perusahaan pun akan semakin baik dalam memenuhi kebutuhan pasar tersebut. PT. XYZ merupakan salah satu manufaktur yang bergerak di penyediaan IVD sehingga market mereka menangani beberapa teknologi terkait perkembangan penelitian hingga kesehatan. Ketidakstabilan profit *share market* yang dihasilkan menjadi sebuah fenomena yang menimbulkan pertanyaan bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia terkait kinerja hingga faktor yang dapat mempengaruhi di dalamnya.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Mello, 2014) menyatakan bahwa 2 kategori utama yakni faktor finansial seperti kompensasi, finansial hingga jaminan lainnya yang diperoleh dari perusahaan sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan. hingga faktor non finansial seperti lingkungan kerja, kepemimpinan hingga fasilitas kerja. Sedangkan menurut (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti 1) faktor gaya kepemimpinan, 2) faktor kompetensi, 3) faktor lingkungan, 4) faktor sistem hingga 5) faktor situasional. Maka dari itu, kinerja karyawan menjadi pusat perhatian bagi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia.

(Stirpe *et al.*, 2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa penilaian kinerja kemudian dilakukan untuk mengidentifikasi bagaimana kinerja karyawan sesuai dengan standar dan periode tertentu. Sehingga nantinya hasil dari evaluasi ini dapat dijadikan umpan balik untuk *human resource* dalam upaya memaksimalkan kinerja karyawan. salah satu faktor tersebut terletak pada bagaimana gaya kepemimpinan terlibat di dalam manajemen tersebut. kepemimpinan yakni adanya perwujudan dari bagaimana seorang pemimpin dalam lingkungan kerja tersebut untuk memotivasi karyawan dalam bekerja secara maksimal. (Khassawneh & Elrehail, 2022) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi perilaku perusahaan agar dapat sesuai untuk mencapai tujuan tersebut. (Cui *et al.*, 2022) menyatakan bahwa era globalisasi dengan perubahan yang sangat signifikan termasuk dalam dunia bisnis menuntut pula seorang pemimpin dapat beradaptasi dalam mengawasi, mempengaruhi dan membimbing karyawan lainnya. sehingga kondisi ini tidak hanya melibatkan kompetensinya dalam *leadership* tetapi juga terkait bagaimana komunikasi yang terjalin di dalamnya. Prinsip kepemimpinan yang dikemukakan oleh Badeni dalam penelitian (Tirtayasa, 2019) setidaknya mencakup bagaimana cara mereka memberikan motivasi. Hubungan antara karyawan dan pimpinan dapat mengembangkan rasa kepercayaan, komitmen dan motivasi karyawan. sehingga pada akhirnya dapat mendorong gairah kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.

PT. XYZ memiliki berbagai kompetensi yang diatur untuk menjadikan sebuah individu sebagai pemimpin suatu divisi dan tidak menutup kemungkinan terdapat berbagai

macam gaya kepemimpinan. Berdasarkan pengamatan observasi awal penelitian seringkali pada pimpinan hanya memfokuskan pada bagaimana penciptaan strategi, struktur dan proses didalamnya dan melupakan bagaimana interaksi yang terjalin antara atasan dan bawahan. Sehingga akibat interaksi yang tidak maksimal ini akan menghasilkan jarak dan dikhawatirkan akan menjadi peluang bagi *miscommunication* yang dapat menghasilkan hambatan bagi perusahaan. Urgensi ini sesuai dengan studi terdahulu bahwa terdapat pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan. Terlebih apabila ditinjau dari kebutuhan global yang terus mengalami perubahan.(Gul, 2022)menyatakan bahwa gaya kepemimpinan abad 21 lebih menekankan pada adanya hubungan erat secara personal untuk menciptakan kenyamanan bekerja secara tim antara pimpinan dengan karyawan lainnya.

Selain itu, faktor lainnya berupa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Penelitian(Arief & Ramadani, 2021) menjelaskan bahwa Standar kinerja karyawan tersebut juga diatur dalam UU No.13 tahun 2003 terkait ketenagakerjaan berupa kompetensi yakni kompetensi harus dimiliki oleh setiap individu yang mencangkup pengetahuan, sikap dan keterampilan dengan standar kerja yang sudah disesuaikan. Sehingga kompetensi menjadi salah satu faktor yang diperhatikan oleh *human resource* dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Setidaknya kompetensi yang terlibat diharapkan dapat sesuai dengan cakupan pekerjaan tersebut baik secara teknis hingga kemampuan analitis.

(Andi *et al.*, 2022)menjelaskan bahwa kesalahan dan pelanggaran yang terjadi di perusahaan seringkali disebabkan pula oleh adanya kemampuan yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan tersebut. Kesalahan yang terus berulang maka dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat mempengaruhi secara negatif terhadap profit perusahaan. Tujuan perusahaan yang terwujud berasal dari kinerja yang optimal sesuai dengan standar yang berlaku. Salah satu kompetensi yang dibutuhkan di PT. XYZ yakni kemampuan analisis bagi divisi *finance* terkait arus kas keuangan perusahaan sehingga terdapat beberapa persyaratan untuk memperoleh kompetensi yang diinginkan perusahaan. Seperti adanya latar belakang pendidikan, dimana kualifikasi ini memiliki batasan artian terkait pengetahuan dan kompetensi seseorang terhadap suatu bidang. Menurut(Fazal *et al.*, 2022) hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara positif terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan apabila kompetensi karyawan tersebut sesuai dengan bidangnya untuk memperlancar operasional perusahaan.

Faktor lainnya selain kompetensi dan gaya kepemimpinan yakni salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut (Selvi & Murthy, 2021)dikatakan sebagai salah satu yang dapat mempengaruhi karyawan selama pelaksanaan tugas mereka. Hal ini lebih menekankan pada bagaimana tempat kerja yang dapat difasilitasi oleh perusahaan untuk menciptakan kenyamanan. Hal ini pula yang menjadi perhatian bagi *human resource* PT. XYZ sebagai salah satu perusahaan manufaktur. Berdasarkan hasil observasi awal perusahaan ini mereka sudah cukup baik dalam mengelola lingkungan kerja dengan memastikan suhu ruangan termasuk ketersediaan fasilitas lainnya seperti Wifi hingga *kitchen counter*. Akan tetapi, lingkungan kerja yang bersifat sebagai *support* dalam melaksanakan tugas karyawan seringkali luput dari pengawasan mereka. Seperti ketersediaan beberapa komputer kantor yang tidak beroperasi secara baik hingga fasilitas dalam menjaga kebersihan sebelum memasuki ruang kerja belum diperhatikan. Sebagai contoh, tempat cuci tangan yang masih perlu diperbaiki termasuk dari segi kuantitas sebagai fasilitas karyawan dalam menjaga kesehatan khususnya *pasca* pandemi.

Berdasarkan kondisi tersebut, masih terdapat beberapa bagian yang perlu diperbaiki guna memaksimalkan kinerja karyawan melalui fasilitas yang memadai di lingkungan kerja. Sebagaimana relevansi dengan penelitian terdahulu seperti (Kim & Jung, 2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan motivasi kerja yang lebih baik dan membuka peluang untuk kreativitas hingga gagasan baru akibat dari rasa nyaman tersebut. Sehingga secara keseluruhan dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi perusahaan tersebut untuk meningkatkan faktor-faktor yang ada dalam menghasilkan kinerja SDM secara optimal untuk mencapai tujuan dan profit perusahaan dengan efektif.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tanggung jawabnya di perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi dari beberapa penelitian, kinerja dapat diukur dengan membandingkan hasil kerja dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor-faktor seperti kemampuan, motivasi, dan lingkungan organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dimensi kinerja meliputi hasil kerja, perilaku, dan sifat-sifat pribadi yang relevan dengan pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang atasan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan dapat mencerminkan karakteristik dan identitas pemimpin tersebut. Faktor-faktor seperti kepribadian, situasi organisasional, keterampilan komunikasi, kemampuan pengambilan keputusan, dan motivasi mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang. Dimensi gaya kepemimpinan meliputi inovasi, komunikasi, motivasi, kontrol, dan kemampuan mengelola emosi.

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang memungkinkan mereka untuk mencapai kinerja optimal dalam pekerjaannya. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, sikap, dan minat yang relevan dengan pekerjaan. Faktor-faktor seperti keyakinan, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, dan motivasi dapat memengaruhi kompetensi seseorang. Dimensi kompetensi meliputi pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang mempengaruhi cara individu bekerja, baik secara fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Jenis lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan non-fisik. Dimensi lingkungan kerja meliputi aspek fisik seperti tempat kerja dan tata ruang, serta aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal dan dukungan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Penelitian dilakukan dari September 2023 hingga Februari 2024 di lokasi perusahaan tersebut di Indonesia. Populasi penelitian mencakup seluruh

karyawan PT. XYZ yang berjumlah 159 orang, dengan sampel penelitian sebanyak 114 responden yang dipilih menggunakan metode slovin.

Data dikumpulkan melalui simple random sampling dengan menggunakan skala Likert yang memiliki lima pilihan jawaban. Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan menggunakan mean, standar deviasi, median, dan modus. Selain itu, uji validitas data dilakukan menggunakan koefisien korelasi, sedangkan uji reliabilitas data menggunakan Cronbach Alpha. Tahap akhir melibatkan uji hipotesis untuk menilai pengaruh simultan antara variabel independen (gaya kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan Alat Uji SPSS 23. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan manufaktur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif

Analisis ini merupakan analisis untuk mengetahui bagaimana responden terhadap pernyataan yang diajukan untuk masing-masing variabel. Berikut hasil analisis deskriptif untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tercantum dalam Tabel 4.1

Tabel 4.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item	Jumlah Responden					Jumlah	Total Skor	Persentase (%)	Skor Ideal
	STS	TS	N	SS	SS				
Item 1	0	0	2	97	15	114	470	82,456	570
Item 2	0	3	1	8	102	114	553	97,018	
Item 3	0	1	0	66	47	114	504	88,421	
Item 4	0	2	1	19	92	114	547	95,965	
Item 5	0	1	0	26	87	114	546	95,789	
Item 6	1	1	2	27	83	114	538	94,386	
Item 7	1	2	0	24	87	114	543	95,263	
Item 8	3	0	6	27	78	114	527	92,456	
Item 9	0	0	0	17	97	114	562	98,596	
Item 10	0	0	1	20	93	114	558	97,895	
Skor total								5348	
Skor kriteria keseluruhan								5700	
Persentase keseluruhan (%)								93,825	

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan sebesar 93,825% atau sebanyak skor total 5348 dari skor maksimum 5700 untuk variabel Gaya Kepemimpinan yang berarti responden memiliki kesamaan dengan pernyataan yang ditujukan kepada mereka. berikutnya analisis tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi (X2) yang tercantum dalam Tabel 4.2

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Variabel Kompetensi (X2)

Item	Jumlah Responden					Jumlah	Total Skor	Persentase (%)	Skor Ideal
	STS	TS	N	SS	SS				
Item 11	0	6	20	72	16	114	440	77,193	570
Item 12	0	0	0	23	91	114	547	95,965	
Item 13	0	0	0	60	54	114	510	89,474	

Item 14	0	0	2	18	94	114	548	96,140
Item 15	1	1	3	29	80	114	528	92,632
Item 16	0	0	1	29	84	114	539	94,561
Item 17	1	1	2	16	94	114	543	95,263
Item 18	1	0	2	25	86	114	537	94,211
Item 19	1	1	4	17	91	114	538	94,386
Item 20	0	2	1	28	83	114	534	93,684
Skor total								5264
Skor kriteria keseluruhan								5700
Persentase keseluruhan (%)								93,351

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan sebesar 92,351% atau sebanyak skor total 5264 dari skor maksimum 5700 untuk variabel Kompetensi yang berarti responden memiliki kesamaan dengan pernyataan yang ditujukan kepada mereka. berikutnya analisis tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X3) yang tercantum dalam Tabel 4.3

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item	Jumlah Responden					Jumlah	Total Skor	Persentase (%)	Skor Ideal
	STS	TS	N	SS	SS				
Item 11	3	7	23	64	17	114	427	74,912	570
Item 12	1	1	0	21	91	114	542	95,088	
Item 13	0	0	1	52	61	114	516	90,526	
Item 14	0	0	0	23	91	114	547	95,965	
Item 15	0	0	2	22	90	114	544	95,439	
Item 16	0	1	0	18	95	114	549	96,316	
Item 17	1	1	0	24	88	114	539	94,561	
Item 18	0	2	0	22	90	114	542	95,088	
Item 19	0	0	0	62	52	114	508	89,123	
Item 20	0	0	2	24	88	114	542	95,088	
Skor total								5256	
Skor kriteria keseluruhan								5700	
Persentase keseluruhan (%)								92,211	

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan sebesar 92,211% atau sebanyak skor total 5256 dari skor maksimum 5700 untuk variabel Lingkungan Kerja yang berarti responden memiliki kesamaan dengan pernyataan yang ditujukan kepada mereka. berikutnya analisis tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang tercantum dalam Tabel 4.4

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

Item	Jumlah Responden					Jumlah	Total Skor	Persentase (%)	Skor Ideal
	STS	TS	N	SS	SS				
Item 11	1	3	30	59	20	114	433	75,965	570
Item 12	0	0	2	41	71	114	525	92,105	
Item 13	1	0	1	24	88	114	540	94,737	
Item 14	0	0	1	23	88	114	535	93,860	

Item 15	1	0	0	24	89	114	542	95,088
Item 16	1	0	0	15	98	114	551	96,667
Item 17	0	0	1	27	84	114	531	93,158
Item 18	1	0	1	23	88	114	536	94,035
Item 19	2	0	1	18	92	114	537	94,211
Item 20	0	0	2	64	48	114	502	88,070
Skor total								5232
Skor kriteria keseluruhan								5700
Persentase keseluruhan (%)								91,789

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan sebesar 86,439% atau sebanyak skor total 4927 dari skor maksimum 5700 untuk variabel Kinerja Karyawan yang berarti responden memiliki kesamaan dengan pernyataan yang ditujukan kepada mereka.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa data yang telah memiliki distribusi normal dan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis dengan nilai Uji T berupa $9,561 > 1,658$ dengan probabilitas di atas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F juga menunjukkan nilai 33,831 dengan taraf kepercayaan 95% disebabkan nilai $\text{sig} < 0,05$ sehingga memiliki pengaruh simultan terhadap variabel Y. Besarnya pengaruh tersebut sebesar 48% yang ditunjukkan oleh hasil uji koefisien determinasi. Selain itu, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai regresi sebesar 0,489 yang berarti mengalami pengaruh dengan besarnya jumlah konstanta 21,843.

Hasil penelitian ini sesuai dengan studi terdahulu dimana Rida Yanti, Khusnul Fikri, Fitri Ayu Nofirda (Yanti *et al.*, 2022), Mulyanto (Mulyanto, 2021), dan M. Angeles Lopez-Cabarcos (L. Gunawan *et al.*, 2022) juga memiliki pengaruh yang cukup signifikan untuk gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. pengaruh ini dapat dilihat dari cara PT. XYZ Manufaktur mengatur dan mengelola operasional pada setiap tingkatan divisi melalui gaya kepemimpinan khas dari pemimpin mereka. sebagai contoh, divisi *finance* memiliki seorang *leader* yang bertugas tidak hanya mengontrol kinerja staf mereka. tetapi juga berdasarkan hasil observasi penelitian menunjukkan adanya keterikatan kuat dan dukungan yang diberikan oleh *leader* terhadap staf lainnya. dukungan ini seringkali berbentuk non finansial berupa pujian, ucapan semangat dan lain sebagainya secara verbal selama operasional berlangsung. Selain itu, dalam bentuk finansial biasanya diberikan kompensasi intensif apabila karyawan diharuskan melakukan kegiatan perjalanan bisnis hingga *overtime* untuk tujuan tertentu. Hal ini tentu memberikan dampak positif terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa data yang telah memiliki distribusi normal dan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis dengan nilai Uji T berupa $8,782 > 1,658$ dengan probabilitas di atas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F juga menunjukkan nilai 33,831 dengan taraf kepercayaan 95% disebabkan nilai $\text{sig} < 0,05$ sehingga memiliki pengaruh simultan terhadap variabel Y. Besarnya pengaruh tersebut

sebesar 48 % yang ditunjukkan oleh hasil uji koefisien determinasi. Selain itu, variabel Kompetensi memiliki nilai regresi sebesar 0,533 yang berarti mengalami pengaruh dengan besarnya jumlah konstanta 19,919.

Hasil penelitian ini sesuai dengan studi terdahulu dimana Fariz Dwi Ramadhan, (Dwi Ramadhan, 2022), Jina Kim, Hye-Sun Jung (Ginoga & Mangkona, 2022), dan Bambang Sunatar (Sunatar, 2022) bahwa kompetensi memiliki dampak signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. hal ini ditunjukkan pula oleh PT. XYZ Manufaktur berupa adanya program pelatihan terstruktur untuk memberikan jaminan adanya pengembangan kompetensi pada karyawan mereka, walaupun perusahaan masih baru didirikan tetapi kompetensi yang digunakan harus linier dengan keahlian para karyawan. sehingga beberapa latar belakang pendidikan dipertimbangkan pula dalam proses rekrutmen mereka. salah satu program pelatihan tersebut berupa CPAKB, GMP atau sebuah pelatihan terhadap SOP pembuatan alat kesehatan dan bagaimana menjamin produk mereka dapat sesuai standar sehingga dapat disebarluaskan sesuai dengan tujuan penggunaannya. Meskipun demikian, berdasarkan hasil observasi perusahaan masih perlu mempertimbangkan program pelatihan lainnya guna mendukung proses kerja karyawan. sebagai contoh, pelatihan bahasa inggris dimana sebagian karyawan memiliki kemampuan berbicara dalam bahasa Inggris yang masih belum memadai. Hal ini dibutuhkan mengingat perusahaan PT. XYZ Manufaktur merupakan cabang baru dari pusat mereka di China sehingga akan berkomunikasi dengan segala pengantar operasional maupun interaksi dalam bahasa inggris.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa data yang telah memiliki distribusi normal dan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis dengan nilai Uji T berupa $8,630 > 1,658$ dengan probabilitas di atas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F juga menunjukkan nilai 33,831 dengan taraf kepercayaan 95% disebabkan nilai $\text{sig} < 0,05$ sehingga memiliki pengaruh simultan terhadap variabel Y. Besarnya pengaruh tersebut sebesar 48% yang ditunjukkan oleh hasil uji koefisien determinasi. Selain itu, variabel Kompetensi memiliki nilai regresi sebesar 0,564 yang berarti mengalami pengaruh dengan besarnya jumlah konstanta 18,445.

Hasil penelitian ini memiliki kesesuaian hasil dengan studi terdahulu Fariz Dwi Ramadhan (Dwi Ramadhan, 2022), Dedi Wahyudi, Abshor Marantika & Yusup (Wahyudi *et al.*, 2022), dan Muhammad Oceano Fauzan (Fauzan, 2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. hal ini disebabkan lingkungan kerja baik secara nonfisik dan fisik memiliki dampak bagi kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Hasil observasi PT. XYZ Manufaktur menunjukkan bahwa perusahaan memiliki fasilitas pendukung kerja yang sangat baik walaupun perusahaan ini masih tergolong baru untuk tempat operasional mereka. seperti contoh, ruangan yang nyaman dengan pendingin ruangan, luas ruangan yang cukup untuk mobilitas karyawan, jaringan internet yang stabil hingga adanya kebersihan dan jalur evakuasi darurat untuk menjamin keamanan dan kenyamanan karyawan selama bekerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas sekaligus memberikan rasa nyaman untuk menstimulasi pemikiran inovatif, kreatif dan produktif dari karyawan. Selain itu, dari segi non fisik berupa lingkungan PT. XYZ Manufaktur yang bersifat positif dan saling mendukung untuk kemajuan bersama.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hal uji hipotesis untuk menganalisis pengaruh secara bersamaan terhadap variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y memiliki hasil berupa uji T bernilai $\text{sig} > 0,05$ sehingga secara parsial tidak memiliki pengaruh di dalamnya dan H0 ditolak. Uji F juga menunjukkan nilai 33,831 dengan taraf kepercayaan 95% disebabkan nilai $\text{sig} < 0,05$ sehingga memiliki pengaruh simultan terhadap variabel Y. Besarnya pengaruh tersebut sebesar 48% yang ditunjukkan oleh hasil uji koefisien determinasi.

Hasil ini memiliki kesesuaian dengan studi terdahulu dimana penelitian (Yanti *et al.*, 2022) dan (Akhiriani & Risal, 2023) menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara parsial gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan memiliki pengaruh antara ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sign.} < 0,05$. Hal ini relevan dengan penelitian sebelumnya (Djalante *et al.*, 2022) dan (Qomariah *et al.*, 2023) bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa segala bentuk upaya PT. XYZ termasuk bagaimana pemimpin mengatur karyawan, kompetensi yang dibangun sekaligus lingkungan kerja yang mendukung dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Gaya kepemimpinan yang diusahakan oleh pihak perusahaan dengan mendukung adanya proses dukungan dan komunikasi efektif dalam operasional mereka. Karyawan dan atasan dapat berkomunikasi bagi secara verbal maupun non verbal seperti penggunaan Whatsapp, Email dan lain sebagainya untuk mengkomunikasikan kepentingan mereka. Sedangkan dari segi kompetensi selain membentuk adanya program pelatihan, perusahaan melakukan evaluasi secara berkala termasuk relevansi kompetensi mereka dengan bidang kerja yang ada. Evaluasi ini nantinya menghasilkan indikator kinerja apakah sesuai dengan standar perusahaan atau tidak. Dukungan lingkungan fisik pun terus ditingkatkan oleh perusahaan termasuk adanya penambahan ruangan untuk memperluas mobilitas karyawan selama bekerja. Tidak hanya lingkungan fisik yang berusaha mereka perbaiki guna menghasilkan kinerja yang baik tetapi juga lingkungan non fisik. Hal ini meliputi adanya sikap *supportif* antar karyawan tanpa adanya diskriminasi.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Saat penelitian dilakukan, secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dilihat berdasarkan perhitungan uji t parsial yang dilakukan dengan SPSS 22 dimana menghasilkan variabel kompetensi (X1) nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Maka Ha1 diterima.
2. Secara Parsial variabel Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Maka Ha2 diterima.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y), nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Maka Ha3 diterima.
4. Secara simultan, diketahui bahwa nilai F hitung $> F_{\text{tabel}}$ dan nilai Signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil $<$ dari probabilitas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Maka Ha4 diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data-data, pada dasarnya penelitian ini berjalan baik. Namun bukan suatu kekeliruan apabila peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang mudah-mudahan bermanfaat. Adapun saran peneliti yang *Pertama* ialah bagi perusahaan bahwa karyawan memberi nilai yang cukup besar dari hasil analisis deskripsi terhadap setiap pernyataan yang diajukan yang artinya baik dari gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruhnya terhadap kinerja mereka, sehingga diharapkan perusahaan dapat menyusun berbagai program yang baik untuk memenuhi faktor-faktor tersebut. *Kedua*, bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian. Dalam proses pengumpulan data, hendaknya menggunakan teknik yang diperkirakan dapat lebih optimal dalam mendapatkan data yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). *THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF INDUSTRY AND TRADE IN THE PROVINCE OF NORTH SUMATERA*. 2(1).
- Andi, Julina, Putra, R., & Swanto, D. J. (2022). The Influence of Competency, Career Development, Compensation and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Performance of Public Junior High School Teacher on Bangko District, Rokan Hilir Regency. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 79–95.
- Arief, A., & Ramadani, R. (2021). Omnibus Law Cipta Kerja dan Implikasinya Terhadap Konsep Dasar Perseroan Terbatas. *Jurnal Hukum Dan Politik Islam*, 6(2), 106–120.
- Cloutier, J., & Robert-Huot, G. (2021). How organizations adapt their HR practices to a changing environment: 11 theoretical dimensions to inform human resource management. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 38(3), 288–302. <https://doi.org/10.1002/cjas.1608>
- Cui, F., Lim, H., & Song, J. (2022). The Influence of Leadership Style in China SMEs on Enterprise Innovation Performance: The Mediating Roles of Organizational Learning. *Sustainability (Switzerland)*, 14(6). <https://doi.org/10.3390/su14063249>
- Djalante, A., Firman, A., & Natsir, M. (2022). *YUME : Journal of Management Pengaruh Kompetensi , Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang Abstrak*. 5(1), 253–260. <https://doi.org/10.37531/yume.322.563>
- Dwi Ramadhan, F. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan: Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 2022–2591. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2284>
- Fatah, K. (2018). Sistem Pengendalian Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan dengan Manajemen Kompensasi pada PT Telkom Indonesia. *Jurnal Ilmiah Neraca FEB - UMPP*, 14(1), 61–75. <https://doi.org/10.48144/neraca.v14i1.469>
- Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 69. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.336>
- Fazal, S. A., Al Mamun, A., Alshebami, A. S., Muniady, R., Ali, M. H., Al Shami, S. S. A., Al Marri, S. H., Seraj, A. H. A., Thomran, M., & Algobaei, F. (2022). Entrepreneurial Motivation, Competency and Micro-Enterprise Sustainability Performance:

- Evidence from an Emerging Economy. *Sustainability (Switzerland)*, 14(19).
<https://doi.org/10.3390/su141912615>
- Ginoga, V., & Mangkona, S. (2022). *The Effect of Competence , Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance*. 6(I).
- Gul, E. (2022). Leaders ' Style and Employees ' Performance : Is Organizational Cronyism a Missing Link ? *Management Development & Research Innovation*, 1(1), 87–93.
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- Kartika Dewi, N. P. I., & Abundanti, N. (2019). Pengaruh Leverage Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 3028.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p16>
- Khassawneh, O., & Elrehail, H. (2022). The Effect of Participative Leadership Style on Employees' Performance: The Contingent Role of Institutional Theory. *Administrative Sciences*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/admsci12040195>
- Kim, J., & Jung, H. S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8).
<https://doi.org/10.3390/ijerph19084428>
- Mello. (2014). *Strategic Human Resource Management*.
- Mulyanto. (2021). MEWUJUDKAN PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI PERAN KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, PERENCANAAN ANGGARAN, DIKLAT DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN. *JURNAL SITE SEMARANG*, 13, 70–80.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2).
- Qomariah, N., Rochmadoni, M., Rush Aviciena, I., Eka Navalina, A., & Muhammadiyah Jember, U. (n.d.). *The Impact of Leadership, Employee Competence and Organizational Work Culture on Employee Performance at Bank Jatim*.
<https://doi.org/10.33258/birci.v6i2.7604>
- Sampeliling, A. (2018). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Kinerja*, 12(1), 1–17.
- Selvi, S. T., & Murthy, G. S. S. (2021). Materials Today : Proceedings A study on impacts of organizational culture on organizational commitment using nine-dimensional approach. *Materials Today: Proceedings*, xxxx.
<https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.12.1050>
- Stirpe, L., Profili, S., & Sammarra, A. (2022). Satisfaction with HR practices and employee performance: A moderated mediation model of engagement and health. *European Management Journal*, 40(2), 295–305. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.06.003>
- Sunatar, B. (2022). Effect of Leadership Style and Employee Competence on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior. *International Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 5(2), 573–591.
<https://doi.org/10.31538/ijse.v5i2.2209>

- Susanti, R. (2021). Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ukhuwah Banjarmasin. *Modernity: Jurnal Pendidikan Dan Islam Kontemporer*, 2(2), 1–8.
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Tyas, A. K., & Wulansari, P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Kasus Di Pusat Penelitian Dan Pengembangan Teknologi Minyak Dan Gas Bumi (PPPTMGB). *E-Proceeding of Management*, 9(4), 1900–1908.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.658>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Raja Grafindo Persada.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT . Felousa Trimedika Indonesia). 2(2), 377–386.