JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 5, Mei 2025
E-ISSN : 3047-7824

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARGO BOGA UTAMA CINANGKA DEPOK

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ARGO BOGA UTAMA CINANGKA DEPOK

Fadilah Rahmat[1], Bambang Sutarto[2]
[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : fadillahrhmat@gmail.com [1], dosen01726@unpam.ac.id[2]*

Article Info

Article history :
Received : 15-05-2025
Revised : 17-05-2025
Accepted : 19-05-2025
Pulished : 22-05-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and physical work environment on employee performance at PT Argo Boga Utama Cinangka Depok. The method used is quantitative. The sampling technique used sampling, namely 52 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are that leadership style has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 87,4% and the hypothesis test obtained t count> t table or (18,597 > 2,010). The physical work environment has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 71,5% and the hypothesis test obtained (11,209 > 2,010). Leadership style and physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation Y = 3,782 + 0,707X1 + 0,200X2. The determination coefficient value is 88,8% while the rest is 11.2%. The hypothesis test obtained a calculated F value > F table or (194,256 > 3,187).

Keywords: ***Leadership style, Physical Work Environment, Employee performance.***

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Argo Boga Utama Cinangka Depok. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling yaitu sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 87,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (18,597 > 2,010). Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 71,5% dan uji hipotesis di peroleh (11,209 > 2,010). Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 3,782 + 0,707X1 + 0,200X2. Nilai koefisien determinasi sebesar 88,8% sedangkan sisanya sebesar 11,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai F *hitung* > F *tabel* atau (194,256 > 3,187).

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 5, Mei 2025
E-ISSN : 3047-7824

PENDAHULUAN

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin serta inisiatif. Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan semakin mudah dicapai tetapi apabila kinerja karyawan menurun maka dapat mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan

Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT Argo Boga Utama Cinangka Depok yaitu belum maksimalnya kinerja perusahaan tersebut seperti pemenuhan target penilian yang kurang baik sehingga dapat dinilai bahwa kinerja dalam perusahaan tersebut terus menurun dan kurang optimal. PT Argo Boga Utama Cinangka Depok memiliki standar penilaian tentang bagaimana menilai kinerja karyawan yang dilakukan perusahaan disetiap periode pertahun guna untuk evaluasi kedepannya dan memutuskan sebuah keputusan yang tepat untuk perencanaan selanjutnya.

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Argo Boga Utama Cinangka Depok Periode Tahun 2020-2023

NO	DIVISI	SASARAN KINERJA	2020			2021			2022			2023		
			TP	SP	GP	TP	SP	GP	TP	SP	GP	TP	SP	GP
1	Produksi	Mencapai target produksi bulanan	100	56	C	100	80	A	100	78	B	100	80	A
		Menjaga dan mengawasi mutu produk tetap terjaga sesuai dengan standar perusahaan	100	80	A	100	82	A	100	85	A	100	79	B
2	Logistik	Meningkatkan efisiensi pengiriman dan tepat waktu	100	85	A	100	75	B	100	58	C	100	80	A
		pengawasan dan pemeliharaan sistem manajemen inventaris yang baik.	100	80	A	100	78	B	100	56	C	100	80	A
3	Sales	Mencapai target penjualan bulanan	100	76	B	100	78	B	100	80	A	100	75	A
		Meningkatkan jumlah pelanggan baru	100	76	B	100	80	A	100	85	A	100	90	A
4	Finance	Menyusun laporan keuangan bulanan dengan tepat waktu	100	53	C	100	76	B	100	80	A	100	82	A
		Pelaporan Keuangan yang Akurat dan Tepat Waktu dalam analisis anggaran tahunan.	100	50	C	100	76	B	100	78	B	100	78	B

Sumber: Data berasal dari Personalia PT Argo Boga Utama

Berdasarkan tabel 1.2 kinerja karyawan menunjukan hasil yang fluktuatif atau belum maksimal dari masing-masing divisi. Pada tahun 2020 terdapat *score penilaian* 56 dengan *grade pencapaian C* atau Cukup pada divisi produksi dikarenakan tidak tercapainya target produksi bulanan, dan terdapat *score* penilaian 53 dan 50 dengan *grade pencapaian C* atau Cukup pada divisi *finance* dikarenakan kurang efektifnya kinerja karyawan hal itu disebabkan terjadinya wabah covid-19 yang membuat karyawan disarankan atau dianjurkan untuk *work form home (WFH)*. Pada tahun 2022 terdapat *score penilaian 58* dan *56* dengan *grade pencapaian C* atau Cukup pada divisi logistik mengalami penurunan sasaran kinerja yaitu menurunnya tingkat efisiensi dan keterlambatan waktu pengiriman serta kurangnya pengawasan dan pemeliharaan inventaris yang baik.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 5, Mei 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 1.3 Data Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan PT Argo Boga Utama Cinangka Depok Tahun 2024

No	Aspek Pernyataan	Jumlah Karyawan	Ya		Tidak	
			Orang	%	Orang	%
1	**Kemampuan Mengambil Keputusan**	35	11	31,4%	24	68,6%
	Pemimpin selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat suatu Keputusan					
2	**Kemampuan Memotivasi**	35	15	42,9%	20	57,1%
	Pemimpin selalu memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal					
3	**Kemampuan Komunikasi**	35	16	45,7%	19	54,3%
	Pemimpin selalu melakukan hubungan baik dalam hal komunikasi dengan karyawannya					
4	**Kemampuan Mengendalikan Bawahan**	35	17	48,6%	18	51,4%
	Pemimpin selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka					
5	**Kemampuan Mengendalikan Emosional**	35	13	37,1%	22	62,9%
	Pemimpin selalu memperhatikan konflik yang terjadi dan mencari solusi untuk masalah dalam pekerjaan					

Sumber: Data Pra Survey PT Argo Boga Utama Cinangka Depok

Berdasarkan tabel 1.3 data hasil pra-survey menunjukkan bahwa pada aspek Kemampuan Mengambil Keputusan sebanyak 68,6% menyatakan bahwa pemimpinan didalam mengambil keputusan tidak selalu melibatkan bawahan, selanjutnya pada aspek Kemampuan Memotivasi sebanyak 57,1% manyatakan bahwa pemimpinan kurang memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal, selanjutnya pada aspek Kemampuan Komunikasi sebanyak 54,3% menyatakan bahwa pemimpinan tidak selalu melakukan hubungan yang baik dalam hal komunikasi dengan karyawannya, selanjutnya pada aspek Kemampuan Mengendalikan Bawahan sebanyak 51,4% menyatakan bahwa pemimpin kurang didalam mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka, Kemudian yang terakhir pada aspek Kemampuan Mengendalikan Emosional sebanyak 62,9% menyatakan bahwa pemimpin tidak selalu memperhatikan konflik yang terjadi dan tidak mencari solusi untuk masalah dalam pekerjaan

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 5, Mei 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 1.4 Lingkungan Kerja Fisik Data Kondisi Ruang Kerja PT Argo Boga Utama Cinangka Depok Tahun 2024

No.	Indikator	Foto Ruangan	Keterangan
1.	Pencahayaan		Terdapat beberapa lampu dalam kondisi redup dan mati
2.	Warna		Penggunaan warna yang digunakan yaitu putih, desain ruang kerja kurang tertata rapih.
3.	Udara/Suhu		Terdapat beberapa Air Conditioning (AC) dalam kondisi kurang baik sehingga Suhu Ruangan tidak menentu.
4.	Suara		Ruang kerja yang berdampingan dengan gudang. Kebisingan dari aktivitas gudang, seperti lalu lalang forklift dan suara barang dipindahkan, mengganggu konsentrasi dan kenyamanan kerja.

Sumber: Data di peroleh PT Argo Boga Utama Cinangka Depok

Berdasarkan tabel 1.4, dapat diketahui bahwa Penerangan dalam ruang kerja belum maksimal karena Terdapat beberapa lampu dalam kondisi redup dan mati sehingga membuat tidak bisa konsentrasi, desain ruangan yang kurang menarik dan tata ruang terlihat kurang nyaman serta tidak tertata dengan rapih, beberapa AC yang tidak berfungsi dan rusak sehingga terkadang kondisi ruangan menjadi gerah.

METODE PENELITIAN

1. **Uji Instrumen Data**

   Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur suatu data (Hastono, 2016). Realibilitas merupakan suatu ukuran untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama serta dengan alat ukur yang sama (Hastono, 2016)

2. **Uji Asumsi Klasik**

   Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2018:342) berpendapat sebuah model regron akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mangkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang basa disebut asumsi klasik". Dalam penelitian ini uji asumısı klasik yang

digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana dalam hubungan secara linier secra satu variabel indepeden (X) dengan varibael depeden (Y). Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

4. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017:231) teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbantuk interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel lebih tersebut adalah sama

5. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien detrminasi ini bertujaun untuk mengukur seberapa besar kemamapuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Jika nilai R^2 kecil artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan sebuah peroses untuk melakukan evaluasi kekuatan bukti dari sampel dan memberikan dasar untuk mmebuat keputusan terkait dengan populasinya

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	*r-hitung*	*r-tabel*	Keputusan
1	Pemimpin mengambil keputusan secara cepat dan tepat dalam situasi mendesak	0,685	0,273	*Valid*
2	Pemimpin melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan yang penting	0,791	0,273	*Valid*
3	Pemimpin memberikan penghargaan atau apresiasi atas pencapaian yang diraih tim	0,797	0,273	*Valid*
4	Pemimpin Anda mendorong anggota tim untuk tetap semangat dalam mencapai tujuan	0,715	0,273	*Valid*
5	Pemimpin menyampaikan tujuan dan harapan kepada tim	0.813	0,273	*Valid*
6	Pemimpin terbuka untuk menerima masukan dan saran dari bawahan	0,768	0,273	*Valid*
7	Pemimpin menangani bawahan yang tidak mematuhi aturan atau standar kerja	0,723	0,273	*Valid*
8	Seberapa efektif pemimpin dalam menjaga kedisiplinan tim tanpa menciptakan ketegangan	0,784	0,273	*Valid*
9	Seberapa baik pemimpin mengontrol emosinya saat menghadapi situasi yang menegangkan	0,836	0,273	*Valid*
10	Pemimpin mampu tetap tenang dan profesional ketika menghadapi konflik dalam tim	0,821	0,273	*Valid*

Sumber: Data diolah, 2024

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 5, Mei 2025
E-ISSN : 3047-7824

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Pernyataan	*r-hitung*	*r-tabel*	Keputusan
1	Pencahayaan lampu ditempat kerja dan ruang fasilitas lain sudah cukup terang	0,610	0,273	*Valid*
2	Pencahayaan di sarana lain diluar ruangan kerja sudah cukup untuk mendukung aktivitas kerja sehari-hari	0,709	0,273	*Valid*
3	Warna dinding, furnitur, atau dekorasi di tempat kerja menciptakan suasana yang mendukung	0,746	0,273	*Valid*
4	Warna lingkungan kerja saya membantu meningkatkan konsentrasi dan semangat bekerja.	0,802	0,273	*Valid*
5	Perusahaan memasang AC disetiap ruang kerja pegawai	0,811	0,273	*Valid*
6	Suhu udara di tempat kerja nyaman untuk mendukung pekerjaan sepanjang hari.	0,791	0,273	*Valid*
7	Kualitas udara di tempat kerja baik dan tidak mengganggu kesehatan atau kenyamanan.	0,798	0,273	*Valid*
8	Kebisingan di tempat kerja tidak memengaruhi konsentrasi saat bekerja.	0,782	0,273	*Valid*
9	Tingkat kebisingan di tempat kerja rendah dan tidak mengganggu pekerjaan.	0,847	0,273	*Valid*
10	Kebisingan di tempat kerja mempengaruhi produktivitas saya secara negatif.	0,802	0,273	*Valid*

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 5, Mei 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	*r-hitung*	*r-tabel*	Keputusan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan PT Argo Boga Utama	0,799	0,273	*Valid*
2	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan PT Argo Boga Utama	0,759	0,273	*Valid*
3	Karyawan mampu dalam mengelola waktu dan prioritas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	0,779	0,273	*Valid*
4	Kelayakan insentif yang diberikan perusahaan layak bagi karyawan sesuai dengan waktu dan tenaga yang dikorbankan karyawan	0,672	0,273	*Valid*
5	karyawan memeriksa ulang hasil kerja untuk memastikan semuanya sesuai dengan instruksi atau standar yang telah ditetapkan	0,759	0,273	*Valid*
6	Karyawan melaporkan kesalahan yang terjadi di tempat kerja, termasuk kesalahan pribadi, kepada atasan	0,881	0,273	*Valid*
7	Karyawan menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan	0,835	0,273	*Valid*
8	Krayawan mengusulkan ide-ide baru atau solusi inovatif untuk meningkatkan efisiensi atau kualitas kerja tim	0,807	0,273	*Valid*
9	Karyawan merasa senang karena pimpinan perusahaan selalu memberikan intruksi cara kerja yang baik kepada tim	0,787	0,273	*Valid*
10	Karyawan melihat pimpinan tetap memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran	0,843	0,273	*Valid*

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	*N of Items*
.925	10
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	*N of Items*
.924	10
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	*N of Items*
.934	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,925, lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,924 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,934, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilain *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

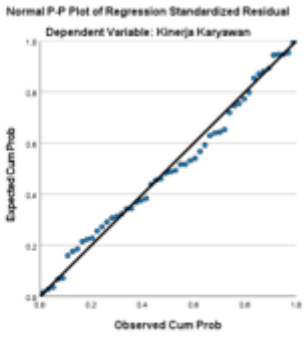
a. Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			*Shapiro-Wilk*		
	Statistic	*df*	*Sig.*	*Statistic*	*df*	*Sig.*
Kinerja Karyawan (Y)	.119	52	.063	.952	52	.037
a. *Lilliefors Significance Correction*						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengajian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,063 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal
Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot di mana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil gambar diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 27 seperti pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.2 Grafik P-P Plot Hail Uji Normalitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas

Coefficient			
Model		**Tolerance**	**VIF**
1	(Constant)		
	Stress Kerja	0,293	3,410
	Turnover Intention	0,293	3,410
a. Dependent Variable:Kinerja Karyawan			

Sumber: Olah data primer dengan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi Deangan *Durbin-Watson*

Model Summary[b]					
Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	*Durbin-Watson*
1	.942[a]	.888	.883	2.91692	1.852
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan					
b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin Watson* sebesar 1,852 yang berada diantara interval 1,633 - 2,367.

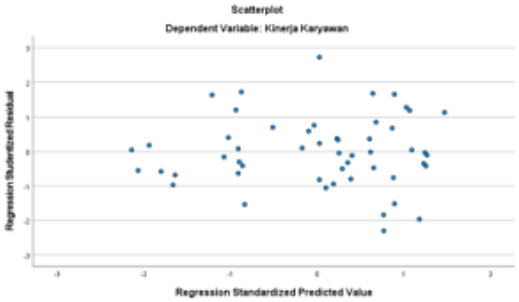
d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji *Glejser*

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	*(Constant)*	1,253	1,038		1,207	0,233
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,056	0,051	0,281	1,103	0,275
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	-0,030	0,050	-0,150	-0,588	0,559
a. *Dependent Variable: Abs_RES*						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,275 dan lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,559 di mana keduanya nilai signifikansi (Sig) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Gambar 4.3 Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Hetroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi berganda Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,782	1,653		2,288	0,026
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,707	0,081	0,754	8,692	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,200	0,080	0,217	2,502	0,016

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi **Y = 3,782 + 0,707X1 + 0,200X2** Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

a. Nilai konstanta sebesar 3,782 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 3,782 poin
b. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,707 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,707 poin
c. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,200 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,200 poin

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan(X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summery

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sig. F Change
1	.942[a]	0,888	0,883	0.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,942 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap kinerja karyawan.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 5, Mei 2025
E-ISSN : 3047-7824

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.27 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942[a]	0,888	0,883	2,91692

a. *Predictors: (Constant),* Lingkungan Kerja Fisik (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,888 maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 88,8% sedangkan sisanya sebesar (100-88,8%) 11,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,811	1,683		2,859	0,006
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,876	0,047	0,935	18,597	0,000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (18,597 > 2,009). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Argo Boga utama Cinangka Depok.

Tabel 4.29 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8,223	2,481		3,314	0,002
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,780	0,070	0,846	11,209	0,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (11,209 > 2,009). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Argo Boga Utama Cinangka Depok.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 5, Mei 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 4.30 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3305,608	2	1652,804	194,256	.000[b]
	Residual	416,911	49	8,508		
	Total	3722,519	51			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

b. *Predictors: (Constant),* Lingkungan Kerja Fisik (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (194,256 > 3,187). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Argo Boga utama Cinangka Depok.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpilan sebagai berikut:

1. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang positif serta sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana pemimpin kurang efektif dalam menjaga kedisiplinan tim dan pemimpin kurang professional ketika menghadapi konflik dalam tim. Oleh karena itu, hipotesis yang diterima adalah Ha_1, sementara hipotesis yang ditolak adalah H_{01}
2. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial memiliki pengaruh yang positif serta sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana pencahayaan pada ruang kerja kurang mendukung aktivitas kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diterima adalah Ha_2, sementara hipotesis yang ditolak adalah H_{02}
3. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki pengaruh yang positif serta sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana karyawan kurang teliti dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Oleh karena itu, hipotesis yang diterima adalah Ha_3, sementara hipotesis yang ditolak adalah H_{03}.

DAFTAR PUSTAKA

Afifuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia. Handoko, Hani T.

Alam, M. F., Gandung, M., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2025). *KINERJA KARYAWAN PT LESTARI MANDIRI ERAJAYA DI APARTEMEN GADING NIAS RESIDENCE KELAPA GADING JAKARTA UTARA*. *3*(1), 1204–1214.

Alfatik, F., Padoli, P., & Minarti, M. (2023). Hubungan Tingkat Pengetahuan Tentang Personal Hygiene Dengan Kejadian Skabies Pada Santri Di Pondok Pesantren Nurul Khoir Surabaya. *Jurnal Keperawatan*, *17*(1), 29–35. https://doi.org/10.36568/nersbaya.v17i1.40

Amri, Sofan.dkk. 2014. *Kode Etik Profesi Guru*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.

Angga Pratama. 2022. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Bandung: CV. Widina Media Utama.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Ardian, I., & Elfiswandi. (2021). pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin kerja terhdap kinerja pegawai bdan kepegawain dan pengembangnan SDM kab kerinci 2021. *Jurnal Administrasi Nusantara*, *4*(2), 63–75.

Arga Surya Wira, Dwi Urip Wardoyo, M. Luthfi Islahuddin, Rahmania Gita Safitri, & Syifa Nabbilah Putri. (2022). PENGARUH SUSTAINABILITY REPORT TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (Studi Perusahaan Non Keuangan dari tahun 2018-2020) Proxy : PBV (Price to Book Value). *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, *2*(2), 161–166. https://doi.org/10.51903/jupea.v2i2.333

Arwildayanto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Pendekatan*

Bambang Suparno,. 2018. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Ubhara Press. Surabaya

Barnawi & Muhammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: ArRuz Media.

Bayu Kristyan, G., & Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang, P. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Csi Indonesia Jakarta Barat. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, *4*(6), 1–12.

Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gavamedia. Jakarta.

Busro, Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Prenadamedia Group. Jakarta.

Cahyani, I. A., & Hanifa, F. H. (2021). Analisis Dan Pengembangan Konten Media Sosial Marketing Pada Instagram @Herbalhayatii Tahun 2022 Analysis And Development Of Social Media Marketing Content On @Herbalhayatii Instagram In 2022. *Analisis Dan Pengembangan Konten Sosial Media Marketing Pada Instagram Telkom Sto Dago Tahun 2021*, *7*(4), 363–369. https://andi.link/hootsuite-we-are-social-indonesian-digital-

Daeli, J., Lase, D., Waruwu, M. H., & Halawa, O. (2024). *Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli*. *4*, 2959–2968.

Darsono Prawironegoro dan Dewi Utari. 2016. Manajemen SDM Abad 21. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Dewan, R. S., Alhabsyi, M. Y., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2025). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA*. *3*(1), 2694–2704.

Dinda, R., Qomari, N., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT The Univenus di Sidoarjo. *Benchmark*, *2*(1), 70–80. https://doi.org/10.46821/benchmark.v2i1.223

Dubrin, A. J. 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.

Farizki, O. D., Karmila, M., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Umkm Mukena Mahkota 786. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, *1*(4), 338–352.

Gerungan, G. F., Lengkong, V. P. K., Trang, I., Absensi, A., Dalam, D., Disiplin, M., & Pegawai, K. (2024). *ANALYSIS OF DIGITAL ATTENDANCE IN IMPROVING EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT THE Jurnal EMBA Vol . 12 No . 4 Oktober 2024 , Hal . 568-575*. *12*(4), 568–575.

Ginting, I. M. (2015). Jurnal Manajemen Jurnal Manajemen. *Pengaruh Celebrity Endorsement, Brand Image, Dan Testimoni Terhadap Minat Beli Konsumen Produk Mie Instan Lemonilo Pada Media Sosial Instagram*, *6*(1), 131–143.

Handoko, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ilham, A., & Ratnasih, P. (2025). *KINERJA KARYAWAN PADA PT CIRCLEKA INDONESIA UTAMA*. *3*(1), 1539–1549.

Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja

Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal EMA*, *5*(1), 1–11. https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.43

Khusnaini, Z. N. . M. D. E. . A. N. I. . & P. S. (2024). *ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SD N KERTOMULY0 O1*. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, *9(1)*, *114-127*. . *9*(1), 114–127.

Komalasari, S., Urrahmah, N., Maisarah, S., Komalasari, S., Urrahmah, N., & Maisarah, S. (2022). Analisis Jabatan Dalam Msdm. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, *8*(1), 91–101.

Kumala, A. N., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(4), 2846–2855. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2976

Kurniawan, W. E., Rahayu, S., & Sundjoto. (2023). Jurnal manajemen dewantara. *Jurnal Manajemen Dewantara*, *7*(3), 80–87.

Masyarakat, K., Bank, P., & Indonesia, S. (2023). *Issn : 3025-9495*. *3*(1).

Mawardi, S., Hanis, U., Violin, V., & Pamulang, U. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai…. *Jurnal Mirai Management*, *9*(1), 849.

Mayndarto, E. C. (2022). Pengaruh Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Otomotif Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Owner*, *6*(1), 426–442. https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.590

Micro, P., & Cluster, B. (n.d.). *Micro Banking Cluster*. 23–30.

Misbahuddin dan Iqbal Hasan. (2014). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* Edisi 2 Cetakan ke 2.Jakarta.Bumi Aksara.

Mondy, Waine R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi 10. Jakarta: PT Glora Aksara Pratama

Mulyadi. 2005. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

Novalia, A., Supriyadi, M., & Sovensi, E. (2021). Analisis kesulitan teknik smash atlet bola voli Klub FVC Kota Lubuk Linggau. *Educative Sportive*, *2*(01), 1–4.

Oscar, B., & Sumirah, D. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra international TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, *9*(1), 1–11.

Pangestu, Y. M., & Santoso, S. (2019). Perumahan Bersubsidi (Study Kasus Pt Bsm Properti). *Proceedings 6th NCAB (National Conference on Applied Business)*, 250–256.

Prawiyogi, A. G., Sadiah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, *5*(1), 446–452. https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787

Putra, S. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, *7*(2), 121–130.

Rahayu, B. A., & Suryani, E. (2022). Pengaruh Model Teams Games Tournament (TGT) Berbantuan Media Ular Tangga untuk Pemahaman Konsep Siswa pada Pelajaran IPA Kelas 4 SD Negeri Bakalrejo 01. *Media Penelitian Pendidikan : Jurnal Penelitian Dalam Bidang Pendidikan Dan Pengajaran*, *16*(1), 14–20. https://doi.org/10.26877/mpp.v16i1.12038

Rahmayana, Y., Enawaty, E., & Hadi, L. (2021). *3 1,2,3*. *2*(2), 25–32.

Rinaldi. (2022). Manajemen Seni Pertunjukan Pada Pagelaran “Suluh Hati” Karya Fedli Aziz Di Lembaga Teater Selembayung Pekanbaru Provinsi Riau. *Repository*.

Rumbiak, G. C. L., Rante, Y., & Wanma, J. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *7*(1), 7–12. https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i1.96

Sari, A. N., Arif, F., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2024). *Jurnal ELASTISITAS Vol . 1 , No . 1 Bulan Oktober 2024 PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FAJAR FARMATAMA JAKARTA SELATAN Jurnal ELASTISITAS Vol . 1 , No . 1 Bulan Oktober 2024 P-ISSN XXXX – XXXX ; E-ISSN*

XXXX-XXXX. *1*(1), 1–12.

Sari, L. P. (2024). PENGARUH PENGGUNAAN STRATEGI PEMBELAJARAN THINK TALK WRITE (TTW) TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA PADA MATERI BUNYI KELAS VIII MTs NEGERI BATANG ANGKOLA. *JURNAL PhysEdu (PHYSICS EDUCATION)*, *6*(1), 9–14. https://doi.org/10.37081/physedu.v6i1.5086

Sary, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerj Karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, *3*(4), 175. https://doi.org/10.33087/sms.v3i4.124

Sedarmayanti, P. (2007). M*anajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara. Sedarmayanti. (2012). Good Governance. Bandung: Mandar Maju.

Septi, A. K. (2015). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pelabuhan. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar*, *15*(01), 71–79.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, *9*(2), 273–281.

sudirman, sudirman, Razak, M., & S, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja , Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, *1*(2), 282–290. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1106

Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Rrd*, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian* Bandung Alfabeta.

Sultan Bayu Ananta, Moch. Saleh Udin, & Taufik Akbar. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya, Kec. Wates, Kab. Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, *1*(4), 91–104. https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.221

Sunyoto Danang (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Anlisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.

Supriatna, I., Karjiyati, V., & Asmahasanah, S. (2021). Pengembangan Lembar Kerja Peserta Didik Berdasarkan Identifikasi. *ALGORITMA: Journal of Mathematics Education (AJME)*, *3*(2), 182–198.

Tewal, B., Dotulong, L. O. ., Tewal, B., & Dotulong, L. O. . (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan Pada PT Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA*, *10(1)*(1), 450–460.

Triyana, J. A. (2024). *Pengaruh Komunikasi Efektif dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat*. *1*(2), 154–165.

Wibowo, A. (2019). Malang Mask Puppet in Era of Globalization: Social and Cultural Impact. *Harmonia: Journal of Arts Research and Education*, *19*(1), 18–28. https://doi.org/10.15294/harmonia.v19i1.16101

Widagdo, Suwignyo. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jember: Mandala Press.

Yugo Susanto, Sri Bangun Lestari, E. P. (2020). На Главную | База 1 | База 2 | База 3. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *1*(2), 1–10.