

Gaya Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Furnitures

Oleh:

Ade Itmatus Sholikhah (222010200008)

Dosen Pembimbing:

Dewi Andriani, SE., MM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April, 2025



Pendahuluan

PT. Kurnia Anggun, dikenal atas kualitas tinggi produknya yang telah menembus pasar domestik dan internasional. Sertifikasi Legalitas Kayu yang dimiliki menunjukkan komitmen terhadap sumber bahan yang sah dan ramah lingkungan, mendukung kepercayaan konsumen[2]. PT. Kurnia Anggun juga berinovasi melalui layanan kostumisasi produk untuk memenuhi kebutuhan konsumen pasar yang dinamis, dan memperkuat posisinya di pasar ekspor. Untuk memenuhi permintaan dari konsumen dibutuhkan kinerja yang tinggi agar dapat mencapai target dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Masalah yang terjadi di PT. Kurnia Anggun bahwa pada kinerja karyawan yang masih terhambat oleh rendahnya kesadaran diri dan tanggung jawab karyawan dalam melakukan tugasnya. Beberapa karyawan merasa kurang percaya diri, sehingga mereka sering mengandalkan rekan kerja untuk diingatkan atau diberi arahan. Rasa takut akan kesalahan dan kurangnya keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri menjadi penghalang utama dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Ini menunjukkan bahwa masalah self-efficacy (kepercayaan diri terhadap kemampuan diri) berperan penting dalam memengaruhi kinerja mereka. Dalam kondisi seperti ini, peran pemimpin yang tegas dan suportif sangat dibutuhkan untuk membangun kepercayaan diri, memotivasi, dan dukungan dari lingkungan kerja yang suportif mendorong karyawan agar lebih efektif dan bertanggung jawab dalam bekerja sesuai standar perusahaan.

Pendahuluan

- Penelitian ini dilatar belakangi oleh gap research pada penelitian [13] yaitu yang mengaitkan Kepemimpinan Transformasional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kesenjangan dalam penelitian [13] ini dikembangkan dengan menghubungkan variabel lain yaitu menjadi, Kepemimpinan Transformasional, Self efficacy dan work environment terhadap kinerja karyawan.
- Pada penelitian yang dilakukan oleh [7] menggunakan kepuasan kerja pada karyawan sebagai variabel dependen penelitiannya. Pada penelitian ini, peneliti mengembangkan dan memperluas studi sebelumnya dengan mengaitkan variabel dependent lainnya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini juga dikembangkan dengan perbedaan karakteristik yang berasal dari unsur responden yang digunakan yaitu karyawan PT. Kurnia anggun, sedangkan pada penelitian sebelumnya [14] responden penelitian adalah Guru Sekolah Dasar di Era Merdeka Belajar yang sudah berstatus PNS.
- Penelitian yang dilakukan [15] dan [16] yang meneliti pada kompetensi diri pegawai. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya celah yang dapat dikembangkan lebih lanjut, yaitu subjek penelitian yang difokuskan pada pegawai di sektor pelayanan publik. Subjek ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mejadi celah penelitian yang dapat dikembangkan pada penelitian ini dimana jika respondennya ialah para karyawan di PT. Kurnia Anggun.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Anggun?
2. Apakah variabel self efficacy berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Anggun?
3. Apakah variable work environment berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Anggun?

Kategori SDGs : Penelitian yang berjudul "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, dan Work Environment terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Furnitur" ini terkait dengan kategori SDGs nomor 8, yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, meningkatkan produktivitas tenaga kerja, serta menyediakan pekerjaan yang layak bagi semua lapisan masyarakat.

Literatur Riview

Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan inspirasi dan mengubah persepsi serta nilai-nilai kerja, sehingga di masa depan, karyawan dapat lebih mengoptimalkan potensi dan kinerjanya sesuai dengan tujuan organisasi[6]. Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk menginspirasi, memberikan teladan, serta memotivasi bawahan agar dapat mencapai hasil yang lebih optimal dari yang direncanakan, sambil meningkatkan penghargaan internal. Adapun indikator kepemimpinan transformasional adalah[8]:

- 1) Idealized influence (Karismatik): Pemimpin menjadi inspirasi dan panutan bagi karyawan, serta memberikan contoh positif yang membuat karyawan merasa kagum, menghormati, dan mempercayai.
- 2) Inspirational motivation (Motivasi Inspiratif): Pemimpinan mampu memotivasi dan menginspirasi untuk mengembangkan semangat kerja bawahan serta meningkatkan kinerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi.
- 3) Intellectual stimulation (Stimulasi Intelektual): Pemimpin dapat menciptakan hubungan yang baik jika menghadapi masalah yang muncul, dengan cara menghargai dan mengembangkan keterlibatan karyawan.
- 4) Individualized Consideration (Perhatian secara individual): Pemimpin memiliki sifat yang tercermin dalam komunikasi yang baik, untuk bekerja lebih aktif.

Literatur Riview

Self Efficacy (X2)

Efikasi Diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau Self Knowlegde yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Self efficacy mencerminkan kemampuan dan keyakinan yang dimiliki seseorang tentang kemampuan untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas di berbagai situasi tertentu[11]. Pengukuran self efficacy dalam penelitian ini menggunakan indikator [28]:

- 1)Yakin pada kemampuan diri: Setiap individu perlu memiliki keyakinan terhadap kapasitas dirinya dalam menjalankan suatu kegiatan atau tanggung jawab.
- 2)Ketekunan dalam menyelesaikan tugas: Seseorang mampu mendorong dirinya secara mandiri untuk melakukan berbagai langkah yang diperlukan guna menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 3)Keyakinan untuk tetap bertahan menghadapi tantangan dalam meraih tujuan: Individu memiliki ketangguhan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan, termasuk ketika mengalami kegagalan.

Literatur Riview

Work Environment (X3)

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya[31]. Lingkungan kerja yaitu diartikan sebagai seluruh aspek fisik dan psikologis yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan. Adapun Indikator lingkungan kerja [32]:

- 1) Suasana kerja: Lingkungan dan suasana yang ada di tempat kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja: Hubungan antar rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pekerja, terutama apabila hubungan tersebut bersifat baik dan tidak terhalang oleh permusuhan.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja : ketersediaan peralatan, sarana, dan infrastruktur yang berkualitas yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran pekerjaan

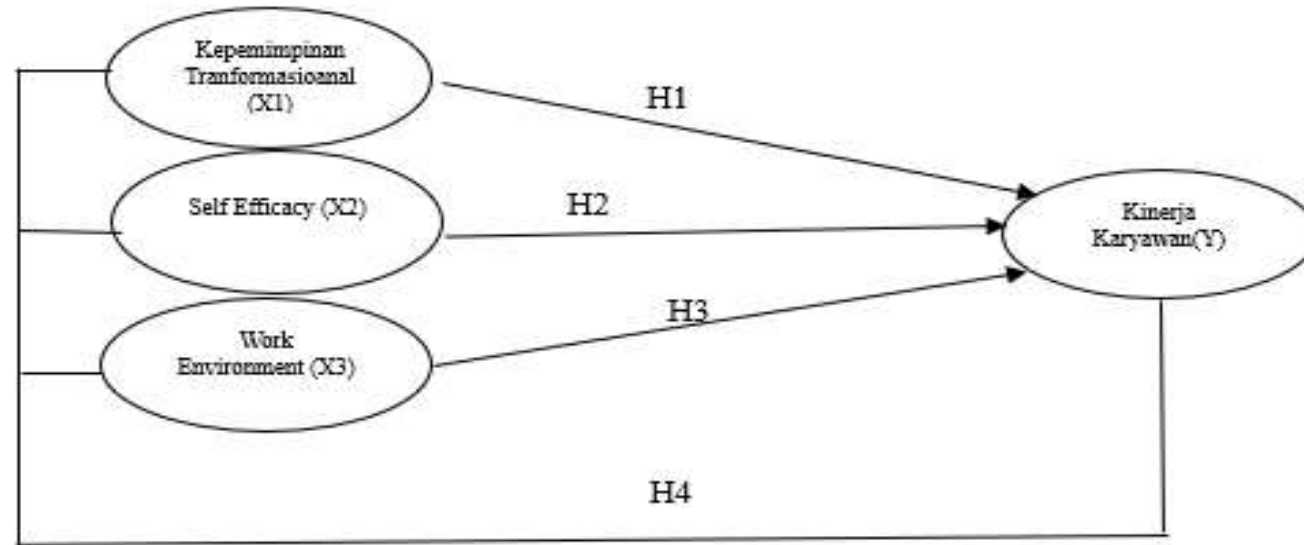
Literatur Riview

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan wujud dari pencapaian dan perbaikan kerja yang berkaitan dengan hasil dan pelaksanaan program kerja yang efektif dan sesuai prosedur, sehingga apa yang dilakukan sejalan dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan[30]. Konsekuensi dari kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dapat dilihat dari kemampuannya dalam menjalankan tugas dan dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan[38] yaitu :

- 1) Kualitas: Proses pekerjaan dan hasil kerjanya dapat dinilai berdasarkan tingkat efisiensi dan efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas, dengan dukungan dari sumber daya lainnya.
- 2) Kuantitas: Kuantitas merujuk pada jumlah atau target maksimal yang harus dicapai oleh karyawan dalam waktu yang telah ditetapkan oleh atasan perusahaan.
- 3) Kerjasama: Kerja sama merupakan sikap dan tindakan setiap karyawan dalam menjalin hubungan satu sama lain.
- 4) Tanggung jawab: Tanggung jawab terkait dengan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan, yang harus dipertanggungjawabkan oleh karyawan jika terdapat pekerjaan yang belum memenuhi harapan atasan.
- 5) Inisiatif: Merupakan bentuk gerakan atau upaya dari setiap individu maupun anggota tim untuk menyelesaikan tugas atau mengatasi masalah yang ada.

Kerangka Berfikir & Hipotesis



Hipotesis

H1 : Kepemimpinan tranformasioanal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kurnia Anggun

H2 : *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kurnia Anggun

H3 : *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kurnia Anggun

H4 : Kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan work environment berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Anggun

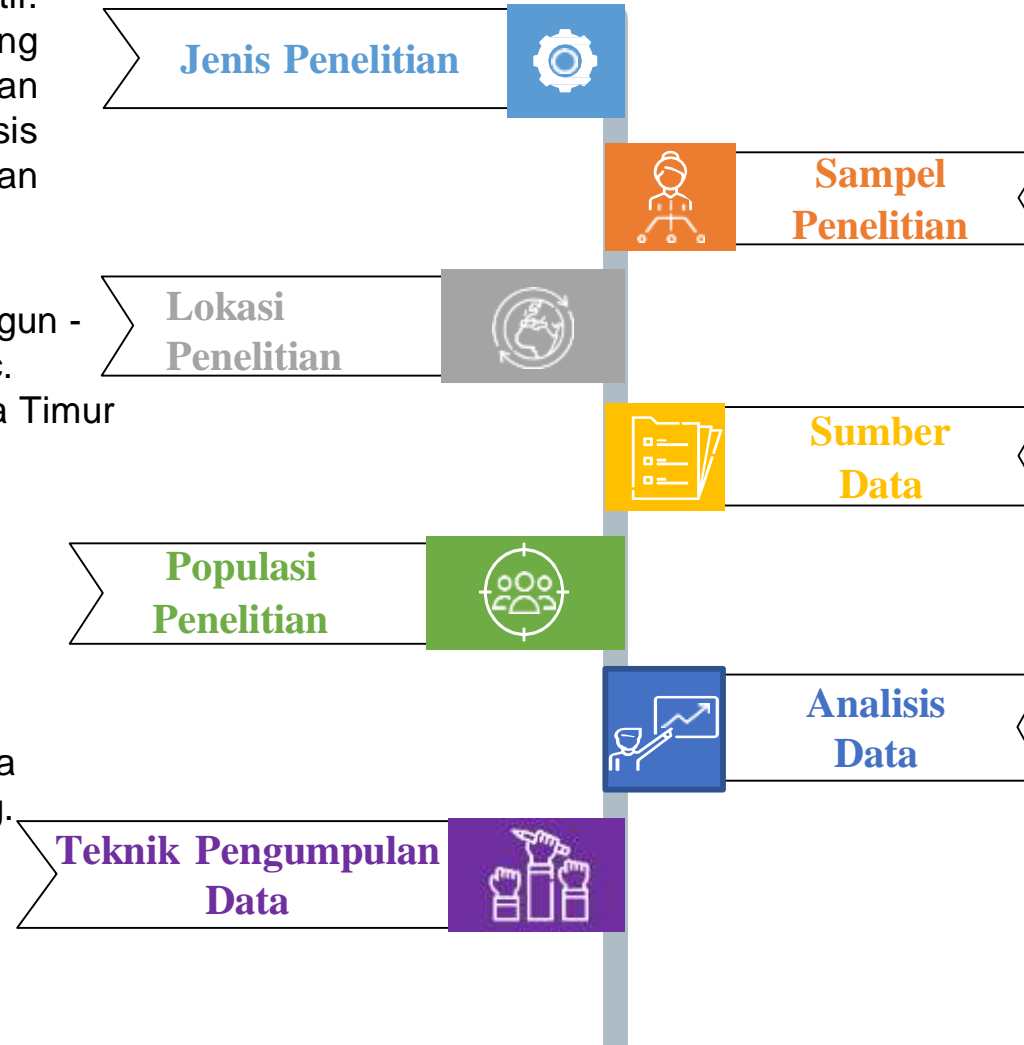
Metode

Menggunakan pendekatan kuantitatif. Yaitu metode penelitian yang memanfaatkan data statistik, angka, dan pengukuran numerik untuk menganalisis fenomena serta menjawab pertanyaan penelitian

Lokasi penelitian ini berada di JL. Bangun - Ngrame, Dusun Bangun, Bangun, Kec. Pungging, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur

Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan produksi finishing di PT. Kurnia Anggun

Pengumpulan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner secara daring. Jawaban yang diperoleh dari responden dan diukur menggunakan skala Likert



Teknik pengambilan sampel yang diterapkan sampling jenuh/total sampling dengan sampel sebanyak 101 responden

Menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner secara daring kepada responden.

Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji multikolinieritas dan analisis regresi linier berganda menggunakan program windows spss versi 25

Hasil

Deskripsi Responden

Kategori	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	51	50,5%
	Perempuan	50	49,5%
Usia	19 – 25 tahun	61	60,4%
	26 – 35 tahun	25	24,8%
	36 – 45 tahun	8	7,9%
	46 – 55 tahun	7	6,9%
Pendidikan Terakhir	SMP/MTs	1	1,0%
	SMA/SMK/MA	99	98,0%
	D3/S1	1	1,0%
Status Karyawan	Karyawan Tetap	12	11,9%
	Karyawan Kontrak	89	88,1%
Total Responden		101	100%

Berdasarkan tabel karakteristik responden, diketahui bahwa dari 101 karyawan PT Kurnia Anggun yang menjadi responden, terdapat 51 orang (50,5%) berjenis kelamin laki-laki dan 50 orang (49,5%) berjenis kelamin perempuan, sehingga komposisinya hampir seimbang. Berdasarkan usia, mayoritas karyawan berusia 19–25 tahun sebanyak 61 orang (60,4%), diikuti oleh usia 26–35 tahun sebanyak 25 orang (24,8%), usia 36–45 tahun sebanyak 8 orang (7,9%), dan usia 46–55 tahun sebanyak 7 orang (6,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif muda. Dari segi pendidikan terakhir, sebagian besar karyawan berpendidikan SMA/SMK/MA sebanyak 99 orang (98,0%), sementara yang berpendidikan SMP/MTs dan D3/S1 masing-masing hanya 1 orang (1,0%). Berdasarkan status kepegawaian, sebanyak 89 orang (88,1%) merupakan karyawan kontrak dan 12 orang (11,9%) merupakan karyawan tetap.

Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel (N=101, $\alpha=0,05$)	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1_1	0.636	0.195	Valid
	X1_2	0.639		
	X1_3	0.598		
	X1_4	0.573		
	X1_5	0.516		
	X1_6	0.584		
	X1_7	0.612		
	X1_8	0.495		
Self Efficacy (X2)	X2_1	0.556	0.195	Valid
	X2_2	0.651		
	X2_3	0.711		
	X2_4	0.669		
	X2_5	0.599		
	X2_6	0.558		
Work Environment (X3)	X3_1	0.521	0.195	Valid
	X3_2	0.664		
	X3_3	0.604		
	X3_4	0.668		
	X3_5	0.625		
	X3_6	0.631		
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0.571	0.195	Valid
	Y_2	0.450		
	Y_3	0.643		
	Y_4	0.604		
	Y_5	0.443		
	Y_6	0.476		
	Y_7	0.551		
	Y_8	0.453		
	Y_9	0.596		
	Y_10	0.600		

- Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Self Efficacy (X2), Work Environment (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,195), sehingga semua item dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) menunjukkan nilai r hitung antara 0,495–0,639, variabel *Self Efficacy* (X2) memiliki nilai r hitung 0,556–0,711, variabel *Work Environment* (X3) memperoleh nilai r hitung 0,521–0,668, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung 0,443–0,643. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari r tabel, sehingga setiap butir pernyataan pada semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach's Alpha	Cronbach' s Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	8	0.846	> 0.60	Reliabel
Self Efficacy (X2)	6	0.844	> 0.60	Reliabel
Work Environment (X3)	6	0.841	> 0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0.843	> 0.60	Reliabel

- Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,846, variabel *Self Efficacy* (X2) sebesar 0,844, variabel *Work Environment* (X3) sebesar 0,841, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,843, semuanya memiliki nilai lebih besar (>) dari 0,60. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel, sehingga instrumen penelitian ini konsisten dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.56541511
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.030
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan asumsi normalitas terpenuhi

Uji Asumsi Klasik

Model	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.724	1.382
Self Efficacy (X2)	0.807	1.239
Work Environment (X3)	0.809	1.237

- Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk semua variabel independen $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , yaitu pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 1,382, variabel *Self Efficacy* (X2) sebesar 1,239, dan variabel *Work Environment* (X3) sebesar 1,237. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga ketiga variabel independen tersebut dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi.

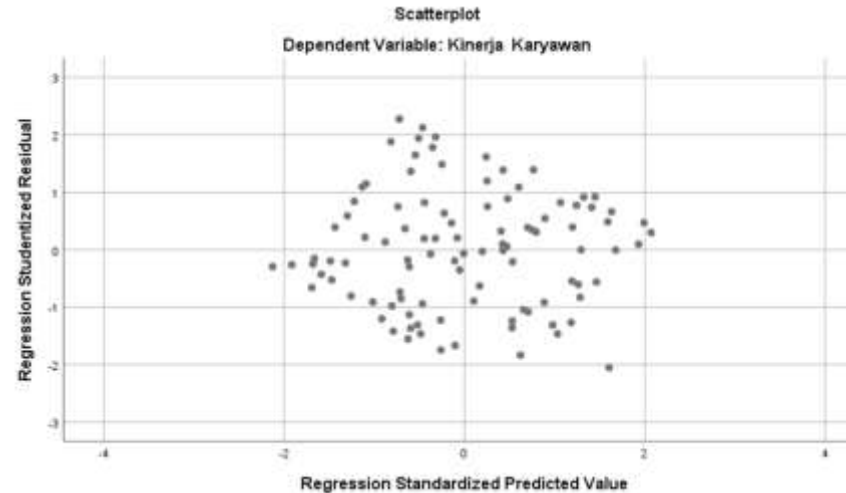
Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	0.640	0.409	9.712	1.816

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,409, yang berarti 40,9% variasi pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), *Self Efficacy* (X2), dan *Work Environment* (X3), sedangkan sisanya sebesar 59,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Selain itu, nilai Durbin-Watson sebesar 1,816 berada di antara $dL < DW < 4-dU$ ($1,602 < 1,816 < 2,268$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami autokorelasi.

Uji Heterokedastiitas



- Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	3.419	3.359	–	1.018	0.311
Kepemimpinan Transformatasional (X1)	0.267	0.122	0.201	2.191	0.031
Self Efficacy (X2)	0.585	0.150	0.338	3.890	0.000
Work Environment (X3)	0.529	0.154	0.298	3.437	0.001

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=3,419+0,267X1+0,585X2+0,529X3+e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar **3,419** menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformatasional (X1), Self Efficacy (X2), dan Work Environment (X3) dianggap konstan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 3,419.

b. Kepemimpinan Transformatasional (X1)

Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformatasional sebesar **0,267**. Hal ini berarti apabila variabel X1 meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,267.

c. Self Efficacy (X2)

Nilai koefisien regresi variabel Self Efficacy sebesar **0,585**. Hal ini berarti apabila variabel X2 meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,585.

d. Work Environment (X3)

Nilai koefisien regresi variabel Work Environment sebesar **0,529**. Hal ini berarti apabila variabel X3 meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,529.

Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	3.419	3.359	–	1.018	0.311
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.267	0.122	0.201	2.191	0.031
Self Efficacy (X2)	0.585	0.150	0.338	3.890	0.000
Work Environment (X3)	0.529	0.154	0.298	3.437	0.001

- Berdasarkan tabel 7, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai degree of freedom sebesar $df = n - k - 1$ ($101 - 3 - 1 = 97$) sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,984. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:
- Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 2,191. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung } 2,191 > t \text{ tabel } 1,984$ dan signifikansi $0,031 < 0,05$. Dengan demikian H1 diterima, artinya variabel Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 3,890. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung } 3,890 > t \text{ tabel } 1,984$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H2 diterima, artinya variabel *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Pengaruh *Work Environment* terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 3,437. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung } 3,437 > t \text{ tabel } 1,984$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H3 diterima, artinya variabel *Work Environment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6338.957	3	2112.986	22.401	0.000 ^b
Residual	9149.717	97	94.327	–	–
Total	15488.673	100	–	–	–

- Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 22,401, sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$) serta $df2 = n - k - 1$ ($101 - 3 - 1 = 97$) diperoleh sebesar 2,70. Oleh karena itu, Fhitung $22,401 > Ftabel$ 2,70 dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H4 diterima, yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, dan *Work Environment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.640 ^a	.409	.391	9.712	1.816
a. Predictors: (Constant), Work Environment, Self Efficacy, Kepemimpinan Transformatif					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

- Berdasarkan tabel 9, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,409 atau 40,9%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebesar 40,9% oleh variabel Kepemimpinan Transformatif (X1), *Self Efficacy* (X2), dan *Work Environment* (X3). Sedangkan sisanya sebesar 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

- **Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Anggun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, serta perhatian kepada karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pemimpin transformasional tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri dan komitmen kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan keteladanan, arahan yang jelas, dan dorongan moral menciptakan hubungan kerja yang positif serta meningkatkan semangat kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [16], [25] dan [26], yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan kepercayaan yang dibangun pemimpin terhadap bawahannya. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan temuan [27] yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak selalu berpengaruh signifikan apabila komunikasi antara pimpinan dan bawahan kurang efektif.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dibangun oleh indikator inspirational motivation, intellectual stimulation, idealized influence, dan individualized consideration. Kontribusi terbesar berasal dari motivasi inspiratif, yaitu kemampuan pemimpin memberi semangat dan dorongan positif agar karyawan percaya pada potensi diri mereka dan termotivasi melampaui target kerja. Implikasi empiris memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan PT Kurnia Anggun menilai pemimpinnya mampu memberikan arahan, perhatian, dan dorongan kerja yang positif. Banyak responden menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin mereka menjadi sumber inspirasi dan teladan. Dengan demikian, pemimpin yang inspiratif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan membangun lingkungan kerja yang produktif.

Pembahasan

- ***Self Efficacy* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa self efficacy memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, Self efficacy terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Anggun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan diri dan ketekunan karyawan dalam menghadapi tantangan, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai. Karyawan dengan self efficacy tinggi memiliki rasa percaya diri yang kuat, berani menghadapi tekanan, dan tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian [10], dan [18] yang menegaskan bahwa self efficacy mendorong kinerja melalui peningkatan rasa percaya diri dan pengendalian diri dalam menghadapi tekanan kerja. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan [32] yang menemukan bahwa self efficacy tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja apabila lingkungan kerja kurang mendukung.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa self efficacy dibentuk oleh indikator keyakinan akan kemampuan diri, ketekunan dalam tugas, dan kemampuan bertahan menghadapi tantangan. Indikator yang paling dominan adalah kemampuan bertahan menghadapi tantangan, karena sebagian besar karyawan menunjukkan ketekunan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi tekanan. Implikasi empiris menggambarkan bahwa karyawan PT Kurnia Anggun memiliki semangat kerja tinggi, optimisme, serta keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan. Mayoritas responden menyatakan tetap berusaha dan fokus meskipun menghadapi kendala kerja. Self efficacy menjadi faktor penting yang menumbuhkan tanggung jawab dan daya juang dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Pembahasan

- ***Work Environment* Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Work Environment juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Anggun. Kondisi lingkungan yang baik, bersih, aman, dan nyaman mendorong karyawan bekerja lebih fokus dan antusias. Hubungan yang harmonis antar rekan kerja serta komunikasi yang terbuka dengan atasan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan saling mendukung.

Hasil ini sejalan dengan penelitian [20], [37] dan [39] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik maupun nonfisik yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian [40] yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh kecil terhadap kinerja apabila tidak diimbangi dengan motivasi individu.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dibangun oleh indikator suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, fasilitas kerja, dan kenyamanan ruang kerja. Indikator yang paling dominan adalah hubungan antar rekan kerja, karena kerja sama yang baik antar karyawan menciptakan efisiensi, saling mendukung, dan memperkuat solidaritas kerja. Implikasi empiris memperlihatkan bahwa karyawan merasa lebih termotivasi ketika berada dalam lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghargai. Responden menyatakan bahwa hubungan yang baik antar karyawan mempermudah koordinasi, menumbuhkan semangat kebersamaan, serta mengurangi potensi konflik. Lingkungan kerja yang nyaman dan penuh kebersamaan terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Pembahasan

- **Gaya Kepemimpinan Transformatif, *Self Efficacy*, dan *Work Environment* Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan**

Selain pengaruh parsial, penelitian ini juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan *Work Environment* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi antara kepemimpinan, faktor psikologis, dan kondisi lingkungan kerja.

Kepemimpinan transformasional berperan memberi motivasi dan arahan, *self efficacy* menjadi penggerak internal yang membuat karyawan yakin pada kemampuan dirinya, sementara lingkungan kerja menciptakan suasana yang mendukung produktivitas. Ketika ketiga faktor ini hadir secara bersamaan, tercipta kondisi kerja yang ideal: karyawan merasa didukung oleh pemimpin, memiliki keyakinan diri yang kuat, dan bekerja dalam lingkungan yang nyaman. Kombinasi ini membuat karyawan lebih bersemangat, disiplin, dan mampu mencapai target kerja yang ditetapkan Perusahaan. Di PT Kurnia Anggun, sinergi antara kepemimpinan, *self efficacy*, dan *work environment* terlihat nyata. Karyawan menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika pemimpin mampu memberi motivasi, ketika mereka percaya pada kemampuan sendiri, serta ketika lingkungan kerja menyediakan fasilitas yang memadai. Hal ini berimplikasi langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas produk furnitur, serta keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya melalui salah satu faktor, tetapi membutuhkan sinergi antara kepemimpinan yang baik, keyakinan diri karyawan, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Anggun. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan keteladanan mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Karyawan dengan keyakinan diri tinggi menunjukkan ketekunan dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas, sementara lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung meningkatkan fokus serta produktivitas. Secara simultan, ketiga faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga kinerja optimal dicapai melalui sinergi kepemimpinan, keyakinan diri, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel, penggunaan metode kuantitatif tanpa pendekatan kualitatif, serta lingkup yang hanya mencakup satu perusahaan sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas variabel dan metode agar hasilnya lebih komprehensif.

Saran & Ucapan Trimakasi

Penyusunan dan penyelesaian penelitian ini tidak terlepas dari bantuan serta dukungan berbagai pihak yang berperan dalam setiap tahap prosesnya. Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, khususnya Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, atas fasilitas, arahan, serta motivasi akademik yang telah diberikan hingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik

Referensi

- [1] M. F. S. Ayrdelan and E. Ridanasti, "Strategi Pemasaran Perusahaan Furniture CV. Orcard Collection Dalam Mempertahankan Usaha Furniture Pada Masa Peralihan Pandemi Ke Endemi Covid-19," *J. Econ. Bussines Account.*, vol. 7, no. 4, pp. 7249–7263, 2024, doi: 10.31539/costing.v7i4.10217.
- [2] Masruotin et al, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Anggun II Mojokerto," e – *J. Ris. Manaj. PRODI Manaj. Fak. Ekon. dan Bisnis Unisma*, vol. 10, no. 9, pp. 150–158, 2021.
- [3] N. D. Anggraini, M. A. Firdaus, and R. T. Rinda, "Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kineja Karyawan," *Rachmatullaily Tinakartika Rinda*, vol. 4, no. 3, pp. 358–364, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- [4] A. Amelia, C. Cahyono, N. Nurchayati, and S. Suparjo, "Dampak Self Efficacy, Career Development, Dan Transformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya*, vol. 7, no. 1, pp. 458–471, 2024, doi: 10.36778/jesya.v7i1.1377.
- [5] K. Aulia Safitri Monica Putri Suryanto, V. Firdaus, R. Abadiyah, and U. Muhammadiyah Sidoarjo, "Transformasional Leadership, Communication And Use Of Technology On The Employee Performance Of Bumdes In Tanggulangin District," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 1, pp. 1150–1165, 2024, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [6] E. Adrianni, G. Dwinanda, and A. Daud, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar) Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar 2 Program Pascasarjana Magist," vol. 43, p. 43, 2024, [Online]. Available: <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/ej>
- [7] A. Putri and V. Firdaus, "Jurnal Darma Agung Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention di RS ' X ,' " pp. 306–321, 2024.
- [8] D. Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan et al., "Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy," *J. Ilm. Mhs. Ekon. Manaj. TERAKREDITASI SINTA*, vol. 4, no. 2, pp. 282–295, 2023, [Online]. Available: <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- [9] N. E. M. Elkhori and E. W. H. Budianto, "Dampak Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan: Analisis pada Bank BTN KCS Malang dengan Mediasi Kepuasan Kerja," *Dimensi*, vol. 13, no. 2, pp. 468–478, 2024.
- [10] G. D. Gayatri and O. Onsardi, "Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu)," *J. Entrep. dan Manaj. Sains*, vol. 1, no. 1, pp. 1–9, 2020, doi: 10.36085/jems.v1i1.613.

Referensi

- [11] Muhammad Wahyu Indardi, Dewi Andriani, and Rifdah Abadiyah, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo," *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 6, pp. 4763–4778, 2024, doi: 10.47467/alkharaj.v6i6.2071.
- [12] L. Kerja, T. Kinerja, F. Ekonomi, U. Brawijaya, F. Ekonomi, and U. Brawijaya, "Jki 3.2.2024," vol. 3, no. 2, pp. 860–877, 2024.
- [13] S. Setyaningsih, H. Herfina, and T. Triningsih, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Sekolah Dasar di Era Merdeka Belajar," *Kalam Cendekia J. Ilm. Kependidikan*, vol. 12, no. 1, 2024, doi: 10.20961/jkc.v12i1.84822.
- [14] R. F. Kabakoran, I. M. Haeruddin, and Ichwan Musa, "Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Labuang Baji," *Decis. J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 50–58, 2023, doi: 10.31850/decision.v4i1.2125.
- [15] Septian Putra Setiawan, Rusman Frendika, and Indra Fajar Alamsyah, "Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis*, pp. 19–24, 2023, doi: 10.29313/jrmb.v3i1.2028.
- [16] Tri Biasti Sariningrum and Wenny Desty Febrian, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit)," *J. Perspekt. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 2, pp. 136–142, 2023, doi: 10.59832/jpmk.v3i2.212.
- [17] T. Yuwono, N. Wiyono, M. Asbari, D. Novitasari, and N. Silitonga, "Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19," *Ilm. Mhs. Ekon. Manaj.*, vol. 5, no. 3, pp. 615–632, 2020, [Online]. Available: <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- [18] S. P. D. Santri, D. M. Verawati, and A. Giovanni, "Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang," *Among Makarti*, vol. 16, no. 1, pp. 64–77, 2023, doi: 10.52353/ama.v16i1.441.
- [19] K. Fauziyyah and I. Rohyani, "Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen," *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 4, no. 3, pp. 330–343, 2022, doi: 10.32639/jimmba.v4i3.112.
- [20] A. Nurhandayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja," *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 2, pp. 108–110, 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- [21] Farhan Saputra *et al.*, "Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta," *J. Ris. Manaj.*, vol. 1, no. 3, pp. 329–341, 2023, doi: 10.54066/jurma.v1i3.900.
- [22] D. Andriani and R. Redita Ramadhani, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 1–11, 2022, doi: 10.55606/jimak.v2i1.596.
- [23] H. Setya, P. Sangjaya, D. Andriani, and R. Abadiyah, "Ekonomis : Journal of Economics and Business Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis , Sistem Informasi dan Kaizen 5S terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Cabang Sidoarjo," vol. 9, no. 1, pp. 395–402, 2025, doi: 10.33087/ekonomis.v9i1.1974.
- [24] Supardi and Aulia Anshari, "Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus," *J. Publ. Manaj. Inform.*, vol. 1, no. 1, pp. 85–95, 2022, doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
- [25] D. A. W. Yanti and M. Mursidi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj. Strateg. dan Apl. Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 23–34, 2021, doi: 10.36407/jmsab.v4i1.266.

Referensi

- [26] R. A. M. Doni Marlius, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Departemen Sumber Daya Manusia," vol. 17, no. 2, pp. 1168–1180, 2024.
- [27] N. Hasana and S. Helmi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 6, no. 2, pp. 329–343, 2023.
- [28] A. A. Purwati and I. Wijaya, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru," *J. Sains, Teknol. dan Ind.*, vol. 16, no. 2, p. 132, 2019, doi: 10.24014/sitekin.v16i2.10443.
- [29] M. A. Fadilah and V. Firdaus, "The Influence of Workload , Locus of Control , Self-Efficacy on Employee Performance at the Organic Fertilizer Factory of PT . Petrokopindo Cipta Selaras [Pengaruh Beban Kerja , Locus Of Control , Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Pupuk Or," pp. 1–14.
- [30] T. Andina, K. A. Kusuma, and V. Firdaus, "Readiness Peran Efikasi Diri , Motivasi Kerja Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 6, pp. 7844–7856, 2023.
- [31] Y. P. Aryoko, A. Y. Kharismasyah, and I. Maulana, "Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan," *JSSH (Jurnal Sains Sos. dan Humaniora)*, vol. 6, no. 2, p. 101, 2022, doi: 10.30595/jssh.v6i2.14892.
- [32] A. Darmawan and Y. Anggelina, "The Effect of Motivation, Job Training, Career Development and Self Efficacy on Employee Performance," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 12, no. 1, pp. 47–56, 2022, doi: 10.32502/jimn.v12i1.5142.
- [33] L. Kerja, D. Kerja, B. Kerja, K. Pt, and A. Rupa, "Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aneka Rupa," vol. 8, no. 2, pp. 1–11, 2024, doi: 10.33087/ekonomis.v8i2.1771.
- [34] H. Ubaidillah and V. Firdaus, "The Influece Of Self-Efficacy, Training and Work Enviroment on Employee Performance at PT. Cipta Perkasa Oleindo," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 2, pp. 7154–7166, 2024, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [35] M. S. Rochman, H. Ubaidillah, and D. Andriani, "Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo World Kabupaten Mojokerto," *Efektor*, vol. 11, no. 1, pp. 32–43, 2024, doi: 10.29407/e.v11i1.22238.
- [36] dan M. Zen Amalia, Achmad Fauzi, "Jurnal Ilmiah Edunomika – Vol. 05, No. 02, 2021," *Pengaruh Penghargaan Finans. Pertimbangan Pasar Kerja, Dan Lingkung. Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pada Mhs. Akunt. Di Jakarta*, vol. 05, no. 02, pp. 731–745, 2021.
- [37] T. D. Wulandari, A. K. Kusuma, and V. Firdaus, "Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 6, pp. 7897–7908, 2023.
- [38] A. Zen, A. R. Renaningtyas, A. A. Adisti, J. Dafala Afrizal, and T. S. Ningtyas, "Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan dengan Pengambilan Keputusan sebagai variabel intervening," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 4, no. 6, p. 1, 2023, [Online]. Available: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Referensi

- [39] Y. Setiani and W. D. Febrian, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta," *Neraca J. Ekon. Manaj. Dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 279–292, 2023.
- [40] A. Wahyuni and Budiono, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 3, p. 769, 2022.
- [41] S. Sarip and Mustangin, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA," *J. Manaj. Divers.*, vol. 3, no. 1, pp. 95–111, 2023.
- [42] D. Ramadhan and S. Irbayuni, "The Influence of Work Discipline and Compensation on Employee Performance at PT. Multiarindo Surabaya," *AJARCDE (Asian J. Appl. Res. Community Dev. Empower.)*, vol. 7, pp. 218–222, 2024, doi: 10.29165/ajarcde.v8i3.496.
- [43] E. Hermawan, "Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 3, no. 4, pp. 372–380, 2022, [Online]. Available: <https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/939>
- [44] R. Riskawati, M. Kasran, and S. Sampetan, "Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 60–71, 2023, doi: 10.31955/mea.v7i1.2841.
- [45] K. Khoerunnisa, M. A. Firdaus, and R. Rinda, "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Federal Industries," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 46–54, 2022.

