

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA**

(Penelitian pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan)

Renaldi Prayuda  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Kuningan  
\*Koresponden: email [20200510244@uniku.ac.id](mailto:20200510244@uniku.ac.id)

## **ABSTRAK**

*This study aims to examine how much competence, work environment, and transformational leadership style affect performance. The study employs a quantitative descriptive analytic strategy in conjunction with a survey method. The 62 personnel that work for Kuningan Regency's Department of Housing, Settlement Areas, and Land Affairs will comprise the study's population. The sample in this study is made up of 62 respondents since the population is larger than 100 and the sample is determined using the Slovin formula. The study's findings show that performance and work environment are positively correlated. There is a positive influence between transformational leadership style and performance, and there is a positive influence between competence and performance. There is a positive influence between work environment, transformational leadership style, and competence on performance.*

**Keywords:** *Work Environment, Transformational Leadership Style, Competence, Performance.*

## **PENDAHULUAN**

SDM memainkan peran krusial dalam semua aktivitas lembaga. Meskipun lembaga memiliki berbagai sarana, prasarana, dan sumber daya lainnya, keberhasilan lembaga sangat bergantung pada dukungan SDM (Iskandar & Anggraeni, 2022). Dengan demikian, SDM adalah elemen kunci yang harus diperhatikan dalam memenuhi setiap kebutuhan (Masrurroh et al., 2023). Untuk mencapai tujuan lembaga, diperlukan SDM yang memadai dan efektif.

Setiap instansi dirancang untuk mencapai tujuan tertentu, jika tujuan tersebut tercapai, instansi tersebut tidak dapat dianggap berhasil (Siregar et al., 2022). Seorang pemimpin harus memperhatikan dan berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong karyawannya jika mereka ingin organisasi tetap beroperasi dikarenakan perubahan individu adalah komponen yang paling penting dalam perubahan organisasi, baik yang direncanakan maupun tidak direncanakan, pimpinan memainkan peran penting dalam menghasilkan karyawan yang kompeten (Masrurroh et al., 2023).

Nababan (2020) menyatakan bahwa diantara beberapa faktor utama yang mengatur sebagaimana baik atau buruk sebuah organisasi yaitu kualitas standar tenaga kerjanya. Apabila kualitas standar tenaga kerjanya buruk dapat menghambat kemajuan perusahaan dan membatasi produktivitasnya, membuatnya tidak kompetitif (Iskandar et al., 2024). Tenaga kerja instansi adalah sumber daya yang dimaksud pegawai. Hutabarat (2019) mengatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah tenaga kerja yang paling penting dari semua mutu yang dimiliki perusahaan. Tanpa SDM, mutu lainnya tidak dapat digunakan atau dikelola untuk mendapatkan sebuah produk (Nurlaila et al., 2024). Dengan kata lain, kinerja

pegawai adalah faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan banyak kontribusi yang diberikan oleh pegawai dipengaruhi oleh kinerja mereka (Masruroh et al., 2023).

Kinerja pegawai adalah aspek krusial untuk meningkatkan produktivitas mereka. Oleh sebab itu, perusahaan harus mengidentifikasi salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Masruroh et al. (2024) peningkatan kinerja pegawai berkontribusi pada kemajuan perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan di ruang lingkup bisnis yang tidak stabil. Memperkuat kinerja pegawai merupakan tantangan signifikan bagi manajemen, karena pencapaian tujuan dan keberlangsungan perusahaan sangat tergantung pada kualitas mutu tenaga kerja di dalamnya (Akhmaddhian, 2020).

Berdasarkan peninjauan sementara, terdapat pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga target yang telah ditetapkan oleh pimpinan belum tercapai. Kekurangan dalam kemampuan kerja pegawai berdampak pada kinerja mereka. Setiap pegawai seharusnya memiliki keterampilan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan tugas yang diberikan oleh pimpinan, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan meningkatkan prestasi kerja mereka (Iskandar, 2019).

**Tabel 1 Penilaian Kinerja PNS DPKPP Kabupaten Kuningan Tahun 2020-2022**

| Kriteria      | 2020           |      | 2021           |      | 2022           |      |
|---------------|----------------|------|----------------|------|----------------|------|
|               | Jumlah Pegawai | %    | Jumlah Pegawai | %    | Jumlah Pegawai | %    |
| Sangat baik   | 3              | 6    | 3              | 6    | 1              | 2    |
| Baik          | 19             | 38   | 18             | 36   | 17             | 34   |
| Cukup         | 28             | 56   | 29             | 58   | 31             | 62   |
| Kurang        | -              | -    | -              | -    | -              | -    |
| Sangat kurang | -              | -    | -              | -    | -              | -    |
| Jumlah        | 50             | 100% | 50             | 100% | 50             | 100% |

Sumber: DPKPP, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas terdapat permasalahan yang ditemukan yaitu penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada capaian SKP yang mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai 2022, Dimana pada tahun 2020 kinerja pegawai yang berada pada kategori cukup sebanyak 28 pegawai atau (56%), tahun 2021 kategori cukup sebanyak 29 pegawai atau (56%) dan tahun 2022 sebanyak 31 pegawai atau (62%). Dari data tabel yang disajikan diatas setiap tahunnya jumlah penilaian kinerja pegawai yang mengalami penurunan terus bertambah di tahun 2020 sampai pada tahun 2022. Hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai baik PNS maupun Non PNS pada capaian kerja pegawai di DPKPP yang mengakibatkan tidak tercapainya SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dari tahun ke tahun.

**Tabel 2 Penilaian Kinerja Non PNS DPKPP Kabupaten Kuningan Tahun 2020-2022**

| Kriteria      | 2020           |      | 2021           |      | 2022           |      |
|---------------|----------------|------|----------------|------|----------------|------|
|               | Jumlah Pegawai | %    | Jumlah Pegawai | %    | Jumlah Pegawai | %    |
| Sangat baik   | -              | -    | -              | -    | -              | -    |
| Baik          | 6              | 41   | 3              | 25   | 3              | 25   |
| Cukup         | 6              | 59   | 9              | 75   | 9              | 75   |
| Kurang        | -              | -    | -              | -    | -              | -    |
| Sangat kurang | -              | -    | -              | -    | -              | -    |
| Jumlah        | 12             | 100% | 12             | 100% | 12             | 100% |

Sumber: DPKPP, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas terdapat permasalahan yang ditemukan yaitu penilaian kinerja Non PNS pada capaian SKP yang mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai 2022. Hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai baik PNS maupun Non PNS pada capaian kerja pegawai di DPKPP Kabupaten Kuningan yang mengakibatkan tidak tercapainya SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dari tahun ke tahun.

Menurut Sedarmayanti (2019), “lingkungan kerja dianggap baik atau ideal jika memungkinkan manusia untuk melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.” Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan dampak positif, meningkatkan prestasi pegawai, serta membuat mereka merasa lebih aman dan betah, sehingga mereka cenderung tetap bertahan di perusahaan tempat mereka bekerja (Hisbiah et al., 2023) (Syafudin et al., 2024).

Kompetensi yang memadai diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai lainnya. Peran kompetensi sangat penting disebabkan kompetensi standarnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan tugas yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan mereka (Wibowo, 2020). Menurut Krismiyati & Djuniardi (2024) banyak lembaga pemerintah masih tidak memiliki pegawai dengan kompetensi yang sesuai, terbukti dari minimnya produktivitas dan kesulitan dalam mengukur kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan, pegawai perlu memiliki kompetensi yang sesuai dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga kinerja dapat berkembang (Fitriani & Wulandari, 2021). Sehingga menurut Nahdiah et al. (2024) peningkatan kompetensi pegawai sangat penting untuk mendukung kemampuan kerja dan menentukan tingkat kinerja yang dicapai.

Adapun yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah Gaya kepemimpinan transformasional yang dapat diartikan sebagai komponen tambahan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional mendorong pengikutnya untuk percaya diri dan percaya pada potensi mereka untuk menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional mengubah hidup mereka sendiri dan organisasi mereka Emron Edison dkk (2019). Dalam membentuk kinerja yang baik salah satu terpentingnya dari kepemimpinan seseorang.

Jika seorang pemimpin dapat memastikan bahwa karyawannya merasa nyaman di tempat kerja mereka, hasil kerjanya akan lebih baik (Rusmiati et al., 2021). Kebijakan yang dibuat dan diterapkan pada unit kerja yang dipimpinnya menghasilkan keamanan ini. Seorang pemimpin yang efektif diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan cepat jika pemimpin melakukannya dengan baik.

## **HIPOTESIS**

Berlandaskan pada latar belakang tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

H2 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja

H3 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja

H4 : Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi berpengaruh simultan terhadap kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Metodelogi penelitian menggunakan suatu metode deskriptif dan verifikatif, yaitu suatu pendekatan yang berfokus pada proses pemecahan masalah saat ini dan kemudian dianalisis secara kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), sebuah pendekatan yang diteliti dengan melakukan cara menyusun data dari sampel yang representatif dari populasi yang lebih besar dengan menggunakan kuesioner atau angket.

## **POPULASI DAN SAMPEL**

Penelitian ini digunakan non-probability sampling, maka tidak semua orang dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Dikarenakan jumlah populasi hanya 62 orang, yaitu kurang dari 100 orang, maka semua

populasi dipilih sebagai sample dalam teknik sampling jenuh yang digunakan untuk pemilihan sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat pengaruh Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan transformasional dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja, dapat lihat dari hasil perhitungan SPSS 21.0 for Windows dalam *Coefficients* di bawah ini.

**Tabel 3 Persamaan Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 13.268                      | 3.075      |                           | 4.315 | .000 |
| X1           | .770                        | .052       | .207                      | 4.831 | .000 |
| X2           | .459                        | .469       | .392                      | 3.978 | .000 |
| X3           | .256                        | .357       | .280                      | 3.716 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi:  $Y = 13,268 + 0.770X_1 + 0.459X_2 + 0.256X_3$

1. **Konstanta sebesar 13.268** menunjukkan bahwa jika tidak ada faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompetensi, nilai konstanta adalah 13.268.
2. **Koefisien regresi 0.770** mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada nilai lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0.770, dengan konstanta 13.268.
3. **Koefisien regresi 0.459** menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada tingkat gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja sebesar 0.459, dengan konstanta 13.268.
4. **Koefisien regresi 0.256** berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada tingkat kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0.256, dengan konstanta 13.268

## UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja hasilnya dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4 Koefisien Determinasi Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .929 <sup>a</sup> | .862     | .855              | 2.72801                    |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan angka  $R$  0.929 memperlihatkan bahwa korelasi antara kinerja dengan 3 variabel independennya adalah kuat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.862 mengindikasikan bahwa 86,2% dari kinerja dipengaruhi secara bersamaan oleh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompetensi. Sisa 13,8% dari kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### Uji t

**Tabel 5 Hasil Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant) | 13.268                      | 3.075      |                           | .000 |
|                           | X1         | .770                        | .052       | .207                      | .000 |
|                           | X2         | .459                        | .469       | .392                      | .000 |
|                           | X3         | .256                        | .357       | .280                      | .000 |

a. Dependent Variable: Y

1. "Berdasarkan hasil perhitungan, nilai thitung sebesar 4,831 lebih besar dari Ttabel yang sebesar 1,671. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja."
2. "Berdasarkan hasil perhitungan, nilai thitung sebesar 3,978 lebih besar dari Ttabel yang sebesar 1,671. Oleh karena itu, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja."
3. "Berdasarkan hasil perhitungan, nilai thitung sebesar 3,716 lebih besar dari Ttabel yang sebesar 1,671. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja."

## UJI F

**Tabel 6 Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 2748.188       | 3  | 916.062     | 123.093 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 439.082        | 58 | 7.442       |         |                   |
|       | Total      | 3187.270       | 61 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

Dari hasil perhitungan analisis  $F_{\text{penelitian}}$  sebesar  $123.093 > F_{\text{tabel}}$  sebesar 2.76. Oleh karena itu, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa ada dampak positif yang signifikan dari lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompetensi terhadap kinerja, dengan nilai sig=0.000 yang berada di bawah 0.05.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian data diperoleh, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Ini juga diperkuat oleh teori yang dinyatakan Reza Julian Nor (2019), Agar produktivitas meningkat, lingkungan kerja yang bagus harus dapat menginspirasi orang untuk dapat bekerja dengan disiplin, semangat, dan rasa komitmen yang tinggi terhadap tugasnya. Lingkungan kerja yang baik juga harus dapat mencegah terjadinya gangguan. Penelitian oleh Inbar, dkk. (2018) yang menggambarkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja juga mendukung hal ini..

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian data diperoleh, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima. Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Ini juga diperkuat oleh teori yang dinyatakan Hasibuan (2019), yang menyatakan

bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga sesuai dengan hasil Penelitian Heryati (2019) dan Adnan Aban (2019) dimana gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Pada berdasarkan pengujian data diperoleh,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Ini juga diperkuat oleh teori yang dinyatakan Hasibuan (2019) dengan teori Kompetensi juga memainkan peran kunci dalam pengembangan karyawan, dimana semakin baik kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ni Putu Dian Purnamasari, Desak Ketut Sintaasih (2019) dimana kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan pengujian data penelitian dengan menggunakan perhitungan program SPSS 21.0 for Windows didapatkan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi, maka semakin tinggi pula kinerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Djatmiko, (2020). Dengan pengawasan yang diberikan pimpinan serta lingkungan yang disiplin, system kerja yang kondusif, dan terpenuhinya berbagai sarana dan prasarana kerja, maka pegawai dengan sendirinya akan mampu bekerja dengan baik. Semakin baik gaya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi maka semakin baik juga kinerja pegawainya.

Hal ini sesuai juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indra (2019) dan Adnan (2019) Dimana lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan yang telah di uraikan dari bab – bab lainnya, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik oleh peneliti sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y). Menunjukkan jika lingkungan kerja kondusif, maka semakin baik juga kinerjanya.
2. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kinerja (Y). Menunjukkan jika Gaya kepemimpinan transformasional baik, maka semakin baik juga kinerjanya.
3. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi (X3) terhadap kinerja. Artinya jika kompetensi yang dimiliki tinggi, maka semakin baik juga kinerjanya.
4. Adanya pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja (X1), Gaya kepemimpinan transformasional (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja (Y). Menunjukkan semakin baik lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi maka semakin baik juga kinerja.

### **REFERENSI**

Dessler. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UGM PRESS.  
Djatmiko. (2019). *Lingkungan kerja dan kepuasan kerja*. Nas Media Pustaka.

- Farida, & Hartono. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT Rocket Chicken Indonesia Wilayah Sleman (Doctoral dissertation, STIM YKPN Yogyakarta)*.
- Fitriani, L. K., & Wulandari, L. (2021). Organizational Citizenship Behavior in the Construction of Islamic Boarding School: A Structural Model. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 8(1), 141-154.
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, Vol 1,(No.2,), pp.12-22.
- Hasibuan. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 109-125.
- Ilham, M., Suarhana, W. R., & Surono, S. E. (2019). Pengaruh Kompetensi , Integritas , Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit ( Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Bogor). *Audit*, 15. <http://jom.unpak.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/1060/817>
- Iskandar, I. (2019). Change management: Concept, application, and its relevance for higher education management. *Journal Of Educational Experts (JEE)*, 2(1), 27-32.
- Kasmir. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Laboratorium Klinik Pramita Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 5(1).
- Kasta. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UGM PRESS.
- Kesumaningrum, M., Lan, W. P., Sulaiman, F., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD . Anugrah Mas Perkasa. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)*, (Vol. 3, No. 1, hal. 416-418).
- Krismiati, S., & Djuniardi, D. (2024). The Influence of Competence, Work Environment and Work Family Conflict on Performance Mediated by Organizational Commitment (Survey of Public Junior High School Teachers in Kuningan Sub-District). *Journal of Social Research*, 3(5), 1135-1147.
- Mangkunegara. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, (Vol. 1, No. 1, hal. 209-218).
- Masruroh, R., Apriani, I. F., & Sopiyan, P. (2023). Peran Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 6(2), 134-145.
- Masruroh, R., Budiman, A., Dodi, D., Komarudin, M. N., & Irawan, N. (2024). Self Control and Organizational Commitment Views of Cyberloafing Behavior. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 14(1), 167-174.
- Masruroh, R., Disman, D., Feniawati, A., & Maulana, Y. (2023). Peran Budaya Organisasi Dan Equal Employment Opprotunity Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (6), 639-651.
- Masruroh, R., Komarudin, M. N., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*, 3(1), 100-109.
- Mathis, & Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Nababan, F. L., Sembiring, B., Bancin, L., Sianturi, L., & Tanjung, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt

- Intertama Trikenca Berisnar Medan. *Jurnal Dharma Agung*, 28(3), 496.  
<https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i3.811>
- Nahdiah, F. A., Syafrudin, O., & Akbar, I. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Z & J Bakery Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 7(1), 14-19.
- Narimwati. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Nurlaila, A., Karyaningsih, I., Kosasih, D., Adhya, I., Giwantara, M., & Walinda, W. (2024). Perbanyak Mikoriza Indigenus Taman Nasional Gunung Ciremai dengan Berbagai Tanaman Inang. *Jurnal Ilmu Pertanian Indonesia*, 29(1), 90-98.
- Rivai Ahmad. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.  
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6715/5411>
- Rusmiati, E., Harjadi, D., & Fitriani, L. K. (2021). Analysis of the impact of risk and workload on motivation and impact on employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 5(2).
- Saladin. (2023). *Manajemen Bisnis*. Global Eksekutif Teknologi.
- Sari, N., & Karnadi, K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. *Adminika*, 5(1), 35–45.
- Sedarmayanti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208.  
<https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Siagian., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–21.
- Siregar, Z. M. E., Masruroh, R., Syamsuri, A. R., Jaya, R. I. K., & Adam, D. H. (2022). Locus of Control on Pro-Environmental Behavior: The Role of Attitude toward Pro-Environmental Behavior. *International Journal of Social Science and Business*, 6(3), 416-425.
- Sudiarso L. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir PT. PAN Grafik Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 8060–8070.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Syafrudin, O., Junaedi, J., & Maulana, Y. (2024). The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Work Discipline. *Indonesian Journal Of Business And Economics*, 7(1).
- Umar, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Wibowo. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Seleksi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Sumber Menara Lestari. *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(19).
- Yayuk. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan biaya pendidikan terhadap kualitas proses belajar mengajar dan dampaknya dengan kompetensi lulusan SMK di kabupaten Gunungkidul. 7(1), 84–96.