

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI KREATIF SABLON MANUAL PT.XYZ**

Zandra Dwanita Widodo<sup>1</sup>, Sri Wijiastuti<sup>2</sup>, Rini Adiyani<sup>3</sup>, Abdullah Zailani<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

<b>Keyword</b>	<b>Abstrac</b>
<i>Leadership, Organizational Culture, Employee Performance, Creative Industries</i>	<i>Efforts to improve the effectiveness and efficiency of employee performance in terms of planning in a creative industry company are the main things needed in improving and developing human resources in order to be able to compete in the rapidly growing creative industry world. The purpose of this study is to find out how the performance of the creative industry manual screen printing employees is influenced by leadership, training and organizational culture in the manual screen printing creative industry of PT. XYZ in Surakarta. The research sample in this study amounted to 100 employees who used the multiple linear regression method. The results of this study are the variables of leadership, training and organizational culture together have a positive and significant effect on the performance of employees of the manual screen printing creative industry of PT. XYZ in Surakarta. Partially leadership, training and organizational culture have a significant effect on the performance of the creative industry employees of manual screen printing at PT. XYZ in Surakarta. Employee performance can be explained by leadership, training and organizational culture, namely 42.4%.</i>
<b>Corresponding Author</b>	
<i>Zandra Dwanita Widodo Universitas Tunas Pembangunan Surakarta Indonesia Email: zandra.widodo@lecture. utp.ac.id</i>	

**Abstrak**

Usaha dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan dalam hal perencanaan didalam sebuah perusahaan industri kreatif menjadi hal utama yang dibutuhkan dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia agar mampu bersaing di dalam dunia industri kreatif yang semakin berkembang pesat. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana kinerja karyawan industri kreatif sablon manual dipengaruhi oleh kepemimpinan, pelatihan dan budaya organisasi di industri kreatif sablon manual PT. XYZ di Surakarta. Sampel penelitian pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan yang menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu variabel kepemimpinan, pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan industri kreatif sablon manual PT. XYZ di Surakarta. Secara parsial kepemimpinan, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri kreatif sablon manual PT. XYZ di Surakarta. Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, pelatihan dan budaya organisasi yaitu 42,4%.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Industri Kreatif

**PENDAHULUAN**

Era 5.0 *society*, mayoritas perusahaan berhijrah pada revolusi digitalisasi diberbagai sektor, yang utama adalah sektor industri kreatif yang tak lepas dari perhatian pemerintah untuk menunjang perekonomian di Indonesia. Sumber daya manusia menjadi aset pada suatu roda organisasi dimanapun berada, peran penting sumber daya manusia dalam mewujudkan visi misi perusahaan menjadi perhatian para pemilik perusahaan untuk terus berfokus pada pembaharuan-pembaharuan strategi manajemen pada sumber daya manusia yang ada saat ini. (Fuad, 2021). Sumber daya manusia menjadi hal yang memiliki peran penting dalam mencapai visi misi perusahaan dengan target permintaan pasar yang diharapkan konsumen untuk memenuhi kebutuhannya dengan cara efektif dan efisien. (Widodo, Wijiastuti, & Darmaningrum, 2021). Untuk memenuhi kebutuhan pasar yang sangat besar, perusahaan dituntut untuk mampu memenuhi permintaan pasar yang semakin meningkat setiap waktunya. Permintaan yang besar, berimplikasi pada pemenuhan jumlah

produksi yang besar dengan ditunjang oleh sumber daya manusia beserta alat dan mesin yang mumpuni untuk memenuhinya. (Farida, Sunandar, & Aryanto, 2019). Dalam mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia berperan penting sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus diperhatikan setiap prosesnya agar pencapaian usaha tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien. (Khotimah, Gagah, & Hashiolan, 2017). Dimulai dari rekrutmen dan training untuk karyawan pada pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk adaptasi dengan prosedur yang telah direncanakan sebelumnya agar semua tujuan tercapai tanpa kendala yang berarti. (Mangkunegara & Agustine, 2016).

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan dalam membekali para karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Pelatihan karyawan berguna untuk meningkatkan keahlian serta kemampuan dalam bidang tertentu sesuai *job desk* karyawan. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memberi pelatihan. Tidak hanya karyawan baru, tetapi karyawan lama juga diberikan pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja (Kustiyah *et al.*, 2018).

Komitmen karyawan yang tinggi akan memperlihatkan kinerjanya optimal dan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Komitmen karyawan mengandung makna akan nilai dan kepercayaan pada perencanaan yang sesuai diharapkan (Respatiningsih dan Sudirjo, 2015). Komitmen berupa keyakinan dan *support* pada program atau tujuan perusahaan. Komitmen membuat karyawan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan akan lebih dioptimalkan dan berhati-hati (Wulandari, Prastiwi, & Romdhoni, 2021).

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah (Jasin, 2021).

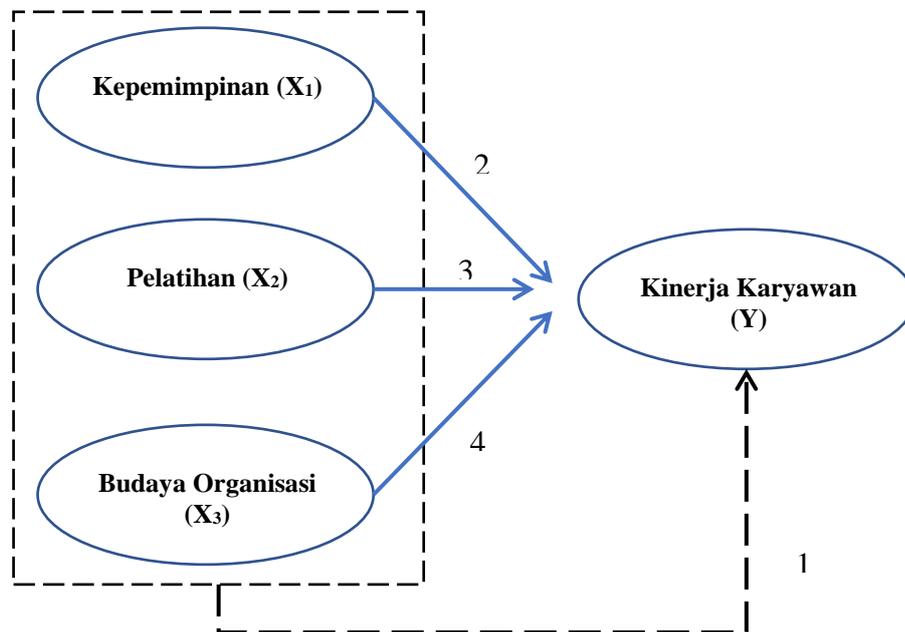
Kurangnya pengalaman kerja, karyawan melakukan pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban akan tidak berjalan dengan maksimal. Dengan mempunyai pengalaman kerja, karyawan diharapkan cepat dan sesuai *standart operatiol procedur* dalam kinerjanya.

Meningkatkan kinerja karyawan salah satunya perlu dilaksanakan pelatihan untuk mendukung program-program perusahaan yang telah ditetapkan. Pelatihan menjadi salah satu solusi untuk membangun kemampuan sumber daya manusia yang diharapkan mampu untuk meningkatkan keterampilan karyawan, pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Cahyani, Herawati, & Septyarini, 2021).

Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan budaya organisasi dengan produktivitas yang memberikan gambaran tentang sumber daya yang berkualitas tidak akan memberikan hasil kerja yang optimal tanpa adanya budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi oleh para anggotanya. Demikian pula sebaliknya jika budaya organisasi buruk akan memberikan hasil kerja yang tidak optimal (Cahyani *et al.*, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Rizal *et al.*, (2021)

PT. XYZ berkedudukan di Surakarta, Jawa Tengah merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kreatif cetak sablon manual. Karyawan industri kreatif sablon manual PT. XYZ baik pria maupun wanita yang memiliki pendidikan mulai dari SLTP. Berdasarkan obsevasi dan wawancara terhadap industri kreatif sablon manual PT. XYZ kurang harmonis antara pimpinan dengan bawahan, komunikasi yang tidak berjalan dua arah, banyaknya karyawan yang tidak suka satu sama karyawan lainnya. Karyawan baru tidak ada pelatihan khusus yang diberikan manajemen untuk menunjang kinerja karyawan dalam bekerja. Latar belakang permasalahan seperti yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan industri kreatif sablon manual PT. XYZ.

Keterkaitan antar variable dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1  
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- : Secara silmutan
- : Secara parsial

Berdasarkan bagan kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain yang disimbolkan dengan Y. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah adalah kepemimpinan, pelatihan dan budaya organisasi.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Tempat penelitian di karyawan . Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan industri kreatif sablon manual PT.XYZ di Surakarta, yaitu sejumlah 850 karyawan. Dan jumlah sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sample* berjumlah 100 karyawan dengan kriteria sampel : (1) Karyawan yang aktif PT.XYZ, (2) Masa kerja minimal 1 tahun, (3) Karyawan yang bekerja dibagian teknis sablon dalam prosesi manual, (4) Responden yang berumur 17-40 tahun karena dianggap telah mampu menjawab dan mengerti pertanyaan yang diberikan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Uji instrumen dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk analisis data menggunakan analisis regersi linier berganda.

Hipotesis dalam penelitian ini yang diajukan adalah:

H<sub>1</sub>=Diduga terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan, pelatihan dan budaya organisasi secara silmutan terhadap kinerja karyawan industri kreatif sablon manual PT. XYZ

H<sub>2</sub>=Diduga terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja industri kreatif sablon manual PT. XYZ

H<sub>3</sub>= Diduga terdapat pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan industri kreatif sablon manual PT. XYZ

H<sub>4</sub>= Diduga terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan industri kreatif sablon manual PT. XYZ

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 2. Uji instrument

**Tabel 1**

Item Pertanyaan	r hitung
Y <sub>1</sub>	0,746
Y <sub>2</sub>	0,808
Y <sub>3</sub>	0,726
Y <sub>4</sub>	0,709
X <sub>1.1</sub>	0,738
X <sub>1.2</sub>	0,801
X <sub>1.3</sub>	0,781
X <sub>1.4</sub>	0,699
X <sub>2.1</sub>	0,681
X <sub>2.2</sub>	0,821
X <sub>2.3</sub>	0,720
X <sub>2.4</sub>	0,677
X <sub>2.5</sub>	0,510
X <sub>3.1</sub>	0,731
X <sub>3.2</sub>	0,680
X <sub>3.3</sub>	0,696
X <sub>3.4</sub>	0,542
X <sub>3.5</sub>	0,801

Berdasarkan uji validitas, pada penelitian ini semua item pertanyaan yang terdiri variabel kepemimpinan, pelatihan, budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,195).

**Tabel 2**

Variabel	<i>Cornbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,736	Reliabel
Kepemimpinan	0,749	Reliabel
Pelatihan	0,718	Reliabel
Budaya Organisasi	0,723	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kepemimpinan, pelatihan, budaya organisasi dan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan seluruh variabel adalah reliabel, hal ini dikarenakan memiliki nilai *Cornbach Alpha* > 0,6.

2. Uji Hasil Normalitas

**Tabel 3**

Variabel	<i>p-value</i>
<i>Unstandardized Residual</i>	0.200

Hasil Tabel 1 nilai signifikansi dengan dengan nominal hasil 0,200. Hasil nilai KolmogorovSmirnov dengan nominal sign. > 0,05. Maka semua pertanyaan yang diolah berdistribusi normal.

2. Uji multikolinearitas

**Tabel 4**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
X <sub>1</sub>	0,747	1,339
X <sub>2</sub>	0,684	1,462
X <sub>3</sub>	0,902	1,109

Nilai VIF < 10 dan nilai hasil dari *tolerance* mendekati 1 atau diatas 0,1. Berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5**

Variabel	P-value
X <sub>1</sub>	0,174
X <sub>2</sub>	0,075
X <sub>3</sub>	0,438

Nilai p-value > 0,05, variabel bebas dari masalah heteroskedastisitas.

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 6**

Variabel	Koefisien (B)	Regresi
(Constant)	0,125	
X <sub>1</sub>	0,198	
X <sub>2</sub>	0,453	
X <sub>3</sub>	0,185	

$$Y = 0,125 + 0,198X_1 + 0,453X_2 + 0,185X_3 + e$$

2. Uji F

**Tabel 7**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	Sig.
X <sub>1</sub>		
X <sub>2</sub>	25,256	0,000
X <sub>3</sub>		

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nominal nilai  $25,256 > 2,70$ ), secara bersama yaitu dari variabel bebas telah mempengaruhi kinerja karyawan industri kreatif sablon manual PT. XYZ.

2. Uji t

**Tabel 8**

Variabel	$t_{hitung}$	Sig.
X <sub>1</sub>	2,147	0,034
X <sub>2</sub>	5,112	0,000
X <sub>3</sub>	2,404	0,018

$t_{hitung}$  semua variabel  $> t_{tabel}$  (1,985) dengan nominal nilai nominal signifikan  $< 0,05$  ( $\alpha$ ) Secara persial kepemimpinan, pelatihan, budaya organisasi mempengaruhi signifikan pada kinerja industri kreatif sablon manual PT. XYZ yang meliputi pimpinan dan karyawan dengan asumsi mempunyai pengaruh positif.

2. Uji R<sup>2</sup>/Determinasi

**Tabel 9**

*Adjusted R Square*

0,424

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,424 (42,4%). Kontribusi variabel kepemimpinan, pelatihan dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan industri kreatif sablon manual PT. XYZ sebesar 42,4%. Sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Kepemimpinan, pelatihan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,266 > 2,70$ ), dan nilai sig (0,000) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak, berarti secara bersama-sama variabel kepemimpinan, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, pelatihan dan budaya organisasi mempunyai peranan penting dalam menumbuhkan kinerja karyawan. Pemimpinan yang baik akan memberi contoh pada bawahannya dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan serta dengan adanya pelatihan karyawan akan lebih bisa melaksanakan pekerjaan yang telah dipertanggungjawabkannya. Budaya organisasi bentuk dari keadaan pekerjaan yang akan membuat kebiasaan dan rutinitas pekerjaan menjadi lebih baik.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri kreatif sablon manual PT. XYZ. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,147 dan nilai signifikansinya kurang dari 5% yaitu sebesar 0,034. Artinya dengan adanya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan industri kreatif sablon manual PT. XYZ Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan yang memiliki motivator yang baik, berprakarsa dan energik, memelihara komunikasi yang baik, memberi dukungan dan kerjasama yang baik, mentaati peraturan-peraturan yang ada, memelihara sistem kerja telah menunjukkan akan meningkatkan kinerja karyawan

industri kreatif sablon manual PT. XYZ Kepemimpinan yang baik mampu membangkitkan gairah para guru yang selanjutnya para guru berkinerja lebih baik. Temuan ini memberikan informasi bahwa atasan yang sering berkonsultasi dengan bawahan, atasan yang memperlakukan bawahan dengan baik, dan atasan yang selalu mengambil keputusan berbasis pada masukan dari bawahan terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setiyono, 2017) menyebutkan bahwa kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadaan sesuai ditempat kerja di PT. XYZ di Surakarta, dengan pemimpin yang baik dan sesuai prosedur kerja berorientasi pada target dan kualitas produk.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri kreatif sablon manual PT. XYZ. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,122 dan nilai signifikansinya kurang dari 5% yaitu sebesar 0,000. Artinya dengan adanya pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan industri kreatif sablon manual PT. XYZ Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan dilakukannya pelatihan yang baik dan benar serta adanya Instruktur atau *trainer* yang berkualitas baik dan profesional dalam bidangnya dapat menciptakan interaksi yang baik dan dapat memahami materi pelatihan yang disampaikan. Pelatihan dengan materi yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan akan menciptakan kinerja meningkat seiring dengan pengetahuan dan kemampuan baru yang didapatkan. Dengan metode pelatihan yang dilaksanakan, adanya fasilitas yang disediakan sudah memadai sehingga pelatihan berjalan dengan lancar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ferry, 2018) menyebutkan bahwa pelatihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadaan sesuai ditempat kerja di PT. XYZ di Surakarta, pelatihan akan membentuk proses dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri kreatif sablon manual PT. XYZ. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,404 dan nilai signifikansinya kurang dari 5% yaitu sebesar 0,018. Artinya dengan adanya budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan industri kreatif sablon manual PT. XYZ .Budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi mampu merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik dalam menghadapi tantangan masa depan. Budaya organisasi dengan adanya sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma membentuk pedoman terhadap tingkah laku karyawan PT. XYZ agar dapat mengatasi masalah yang telah terjadi baik secara eksternal maupun internal. Penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Cahyani et al., 2021) menyebutkan bahwa kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadaan sesuai ditempat kerja di PT. XYZ

## SIMPULAN

Diperoleh hasil penelitian dengan pelatihan, komitmen, pengalaman baik dari pengaruh simultan serta kepengaruh parsial, kepemimpinan, pelatihan, budaya organisasi dapat berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan industri kreatif sablon manual PT. XYZ di Surakarta. Kepemimpinan, pelatihan, budaya organisasi memiliki pengaruh dengan kontribusi sebesar 42,4%. Hasil Uji Simultan /Uji F kepemimpinan, pelatihan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri kreatif sablon manual PT.XYZ di Surakarta. Hasil Uji T mengungkapkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri kreatif sablon manual PT.XYZ di Surakarta. Semakin baik pemimpin dalam berkordinasi dengan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kemudian, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri kreatif sablon manual PT. XYZ di Surakarta. Apabila pelatihan yang diterapkan di dalam perusahaan semakin baik, maka terjadi pula peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri kreatif sablon manual PT.XYZ di Surakarta . Keyakinan, nilai-nilai dan norma membentuk pedoman terhadap tingkah laku karyawan industri kreatif sablon manual PT.XYZ di Surakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, I. A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 130. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.238>
- Farida, I., Sunandar, S., & Aryanto, A. (2019). FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA UMKM DI KOTA TEGAL. *Monex : Journal of Accounting Research - Politeknik Harapan Bersama Tegal*, 8(2). <https://doi.org/10.30591/MONEX.V8I2.1385>
- Fuad, D. R. S. H. (2021). PERENCANAAN STRATEGIS DAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(01), 102–113.
- Jasin, H. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Pt Telekomunikasi Indonesia Cabang Medan, 2(1), 375–386.
- Khotimah, R., Gagah, E., & Hashiolan, L. B. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di PT. Ungaran Sari Garment. *Journal of Management*, 1, 1–9.
- Rizal, A., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i1.77>
- Widodo, Z. D., Wijastuti, S., & Darmaningrum, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepercayaan Organisasional dan Komitmen Afektif di PT Arpeni Pratama Ocean Line Tbk. Cabang Jepara. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 238–248.
- Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab*, 2(1), 37–48.