

KINERJA KARYAWAN PADA PT. RINA JAYA GARMENT SUKOHARJO

Ayu Setyowati

S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti Surakarta

e-mail: Ayusetyowati88@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari pengujian instrumen: uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo. Hasil uji statistik F pengawasan, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo secara bersamaan. Hasil uji Adjusted R Square diperoleh hasil sebesar 0,289 yang berarti variabilitas kinerja karyawan PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan, lingkungan kerja dan kompetensi sebesar 28,9% sedangkan sisanya (71,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini misalnya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen.

Kata Kunci : Pengawasan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of supervision, work environment and competence on employee performance at PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo. The analysis technique in this study consisted of testing instruments: validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t test, F test and R² test. The results showed that supervision had a positive and significant effect on employee performance at PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo. The work environment has a positive and insignificant effect on employee performance at PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo. Competence has a negative and significant effect on employee performance at PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo. The results of the F statistical test of supervision, work environment and competence have a significant effect on employee performance at PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo simultaneously. The results of the Adjusted R Square test obtained a result of 0.289, which means the variability of employee performance at PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo can be explained by the variables of supervision, work environment and competence of 28.9% while the rest (71.1%) is explained by other variables not included in this study, for example leadership, work discipline and commitment.

Keywords : Supervision, Work Environment, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan atau badan usaha pada dasarnya selalu membutuhkan faktor tenaga manusia dalam hal ini adalah karyawan (Sutianingsih et al., 2021). Karyawan merupakan orang pribadi yang dipekerjakan dalam organisasi yang melakukan pekerjaan berdasarkan suatu perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Peran serta karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Untuk pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan adanya balas jasa atau bayaran yang sesuai bagi karyawan yang dapat menjadi salah satu usaha untuk memacukinerja karyawan (S Sutianingsih & Agustina, 2022). Proses pekerjaan atau kinerja di dalam organisasi selain SDM masih ada yang mempengaruhi dalam pelaksanaan pekerjaan agar bisa berjalan lebih efektif dan nyaman, yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman akan membuat nyaman karyawannya. Namun yang lebih utama di lingkungan kerja adalah hubungan antar karyawannya (*Human Relation*). Baik atasan kepada bawahan maupun antar karyawan. (Timpe, 2019)

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting, maka kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan sejalan dengan globalisasi di segala bidang (Sutianingsih Sutianingsih, 2018). Organisasi yang mampu bersaing di masa datang adalah suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berbasis pengetahuan (*knowledge basic workers*) dan memiliki berbagai ketrampilan dan keahlian (Sutianingsih; & Kholis, 2021). Paradigma *Comparative Advantege* yang bertumpu pada tenaga Skils akan menjadi tuntutan kebutuhan organisasi di masa yang akan datang karena kualitas suatu barang, jasa dan pelayanan sangat tergantung pada unsur manusianya. (Timpe, 2019). Karyawan merupakan komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya kegiatan perusahaan atau organisasi (Sutianingsih, 2018). Karyawan merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses pelayanan masyarakat. Oleh karena itu kehadiran dan profesionalismenya berpengaruh dalam menciptakan kondisi yang stabil didalam instansi perusahaan.

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi sudah semestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana (Sutianingsih & Handayani, 2021). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, ratio, rasa dan karsa dimana semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Penilaian prestasi kerja atau kinerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama membahas perilaku kerja dari yang dinilai. Penilaian memungkinkan bagi penilai dan yang dinilai untuk secara bersama membahas kekurangan-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya (Schein, 2014)

Faktor pengawasan kerja sangatlah penting dalam setiap pekerjaan baik itu organisasi kecil maupun organisasi besar. Dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain: kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya, rintangan-rintangan yang dialami, kegagalan-kegagalan ataupun sukses-sukses yang

dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan. Kegiatan sehari-hari terlihat karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketrampilan masing-masing. Disinilah peran karyawan harus bisa menunjukkan pengawasan dalam menghadapi permasalahan yang ada. Sehingga dengan pengawasan yang ada tadi akan saling menunjang dan akan saling mendukung untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Fenomena pengawasan di PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo selama ini perlu ditingkatkan kembali hal ini dapat dilihat terkadang mandor yang berjaga tidak selalu keliling tetapi hanya keliling dibebraapa bagian saja. Menurut hasil penelitian Triastuti (2020), Srigati dan Ismiyati (2020) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga berdasarkan hasil penelitian tersebut pengawasan dijadikan variabel dalam penelitian ini.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja yang nyaman adalah dambaan semua orang, karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang dapat mendukung untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan lingkungan kerja yang diharapkan akan lebih bisa meningkatkan konsentrasi kerja yang akan membuat nyaman karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja di PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo belum terpenuhi secara maksimal sesuai dengan keinginan karyawan. Kenyamanan dalam bekerja belum sepenuhnya dirasakan oleh karyawan, misalnya belum tersedianya tempatibadah yang nyaman, tempat parkir yang terlalu sempit dan kebersihan kamar mandi yang belum terjaga. Dengan hal tersebut lingkungan kerja merupakan permasalahan yang harus diselesaikan oleh PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan menghasilkan pekerjaan yang optimal. Hasil penelitian Effendi (2017), priambodo(2013) dan Hidayat (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga berdasarkan hasil penelitian tersebut lingkungan kerja dijadikan variabel independen dalam penelitian ini.

Kompetensi merupakan kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki seseorang. Kompetensi atau kemampuan sebuah *trait* yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu oleh karena itu efektivitas manajemen dalam sebuah organisasi akan berhasil apabila mampu mengenali perbedaan individu yang ada didalamnya. Kompetensi yang dimiliki karyawan di PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo belum sesuai dengan tugas yang dibebankan terhadap karyawan. Hal ini disebabkan karena PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo dalam memberikan tugas belum sesuai dengan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan misalnya dalam pembagian *job description* dalam kerja siff kurang adil. Sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal. Hasil penelitian Hidayat (2020), Triastuti (2020) dan Effendi (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga berdasarkan hasil penelitian tersebut kompetensi dijadikan variabel independen dalam penelitian ini.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan Pengawasan dengan kinerja karyawan.

Pengawasan merupakan kegiatan untuk megevaluasi hasil kerja Karyawan guna mencapai kinerja yang efektif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendi, *et al.* (2017), Priambodo H.P, (2013), Srigati dan Ismiyati (2020), Rabiaful *et al.* (2014) Zuky, *et al.* (2019), Hidayat (2020) dan Triastuti (2020) menunjukkan bahwa

pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendi, *et al.* (2017), Priambodo H.P, (2013), Srigati dan Ismiyati (2020), Rabiaful *et al.* (2014) Zuky, *et al.* (2019), Hidayat (2020), Triastuti (2020) dan Yudea & Sutianingsih (Yudea & Sutianingsih, 2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo.

Hubungan Kompetensi dengan kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendi, *et al.* (2017), Priambodo, (2013), Srigati dan Ismiyati (2020), Rabiaful, *et al.* (2014), Zuky, *et al.* (2019), Hidayat (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah 440 Karyawan PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 10% dari 440 yaitu sebesar 44 karyawan di PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo.

Hasil Uji Instrumen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas Pengawasan

Item Pertanyaan	r _{item}	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,724	0,290	Valid
X1.2	0,727	0,290	Valid

X1.3	0,324	0,290	Valid
X1.4	0,748	0,290	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan kerja

Item Pertanyaan	r _{item}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,578	0,290	Valid
X2.2	0,659	0,290	Valid
X2.3	0,377	0,290	Valid
X2.4	0,655	0,290	Valid
X2.5	0,453	0,290	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Kompetensi

Item Pertanyaan	r _{item}	r _{tabel}	Keterangan
X3.1	0,335	0,290	Valid
X3.2	0,661	0,290	Valid
X3.3	0,652	0,290	Valid
X3.4	0,407	0,290	Valid
X3.5	0,456	0,290	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	r _{item}	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,441	0,290	Valid
Y.2	0,675	0,290	Valid
Y.3	0,728	0,290	Valid
Y.4	0,719	0,290	Valid
Y.5	0,381	0,290	Valid

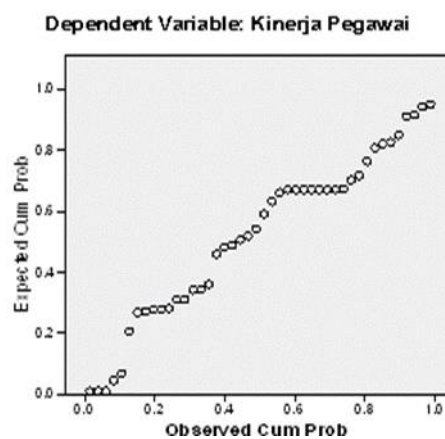
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Pengawasan	0,789	Alpha Cronbach >	Reliabel
Lingkungan kerja	0,770	0,60 maka	Reliabel
Kompetensi	0,732	reliabel	Reliabel
Kinerja	0,782		Reliabel

Uji Asumsi Klasik

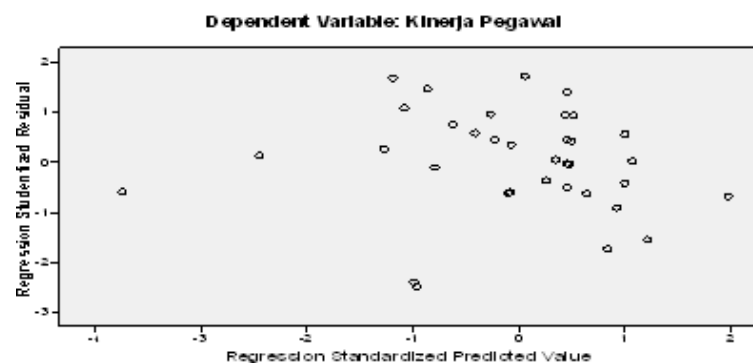
Gambar. 1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	13,308	4,854		2,742	,009	
	Pengawasan	,774	,196	,600	3,940	,000	,712 1,405
	Lingkungan	,291	,252	,199	1,158	,254	,559 1,789
	Kompetensi	-,561	,244	-,398	-2,299	,027	,553 1,809

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,582 ^a	,339	,289	2,137	1,814

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengawasan, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	13,308	4,854		2,742	,009	
	Pengawasan	,774	,196	,600	3,940	,000	,712 1,405
	Lingkungan	,291	,252	,199	1,158	,254	,559 1,789
	Kompetensi	-,561	,244	-,398	-2,299	,027	,553 1,809

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari pengujian statistik didapat persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 13,308 + 0,774X_1 + 0,291X_2 - 0,561X_3$.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93,683	3	31,228	6,835	,001 ^a
	Residual	182,749	40	4,569		
	Total	276,432	43			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengawasan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,582 ^a	,339	,289	2,137	1,814

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengawasan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo. Hal ini berarti apabila pengawasan ditingkatkan maka kinerja karyawan PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Srigati dan Ismiyati (2020), Rabi'atul *et al.* (2014) Zuky, *et al.* (2019) dan Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Usaha yang harus dilakukan untuk dapat meningkatkan pengawasan adalah dengan cara:

- Setiap penyimpangan yang dilakukan karyawan ditanggapi positif oleh perusahaan dengan melakukan pengawasan.
- Perusahaan langsung melakukan evaluasi hasil pekerjaan, jika hasil kinerja karyawan menurun.
- Perusahaan menanggapi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi, hal ini bisa dilakukan secara berkala.

Dengan adanya pengawasan seperti di atas, maka kinerja karyawan pada PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo akan meningkat sesuai dengan tujuan organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo. Oleh sebab itu PT. Rina

Jaya Garment Sukoharjo sebaiknya mempertahankan lingkungan kerja yang sudah ada, agar kinerja karyawan tetap maksimal. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Effendi, *et al.* (2017), Priambodo H.P, (2013), Hidayat (2020), Triastuti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang dipertahankan, maka kinerja karyawan pada PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo akan optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo. Hal ini berarti apabila kompetensi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan menurun, hal ini disebabkan karena rata-rata yang bekerja di PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo memiliki tingkat pendidikan yang sama yaitu setara SMP dan SMA sehingga apabila yang mempunyai kompetensi yang lebih tinggi akan dipromosikan ditempat yang lebih baik dan terkadang membuat kecemburuan sosial, sehingga kompetensi di PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo sebaiknya dipertahankan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Effendi, *et al.* (2017), Priambodo H.P, (2013), Srigati dan Ismiyati (2020), Rabiaful *et al.* (2014) Zuky, *et al.* (2019), Hidayat

(2020) dan Triastuti (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo, sehingga hipotesis 1 terbukti.
2. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo, sehingga hipotesis 2 tidak terbukti.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina Jaya Garment Sukoharjo, sehingga hipotesis 3 terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani, 2014. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Effendi, *et al.* 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Adi Bungsu Malang). *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Vol. 2 No 2* (2017).
- Hidayat, M.J, 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan. *Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1 Febuari 2020 p ISSN 0216-4930*
- Karyawan Di PT. Maju Jaya Logistic Semarang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.10 No. 4 Tahun 2013*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:

- Remaja Rosda Karya.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Priambodo H.P.Y, 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja
- Rabiaful, Sasmita, Hamid, 2014. Pengaruh pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru. *JOM Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober 2014*.
- Raharjo, 2017. *Pengaruh Pendidikan dan pelatihan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta*. Skripsi UNY. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PR.Eresco.
- Siswanto, 2018, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Srigati dan Ismiyati, 2020. Pengaruh Pengawasan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Distanbun. *Business and Accounting Education Journal BAEJ (1) (2020) 106 -115*
- Sutianingsih, & Kholis, B. N. (2021). Role of Job Satisfaction as Mediating the Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance. *Progress Conference*, 4(1), 512–519.
- Sutianingsih. (2018). The Leadership Effect on the Job Satisfaction and Discipline Which Impact on Employee Performance. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 4(2), 1393–1404. <https://doi.org/10.20319/pijss.2018.42.13931404>
- Sutianingsih, Budiyanto, & Suwitho. (2021). Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Non-Financial Compensation and Transactional Leadership on Employee Performance. *The International Journal of Business & Management*, 9(7), 79–84. <https://doi.org/10.24940/theijbm/2021/v9/i7/164651-399192-1-SM>
- Sutianingsih, & Handayani, T. K. W. (2021). Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Perception of Organizational Support on Employee Performance in Manyaran Sub-District Office. *International Journal of Economic, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(4), 435–451.
- Sutianingsih, S, & Agustina, S. M. (2022). Organizational Citizenship behaviour, Reward, Punishment to Improve Employee Performance. *International Journal of Economics, Bussiness and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(2), 770–780.
- Sutianingsih, Sutianingsih. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 7(2), 115–131.
- Yudea, N., & Sutianingsih. (2022). Effect of Work Motivation, Work Environment, And Competence on Employee Performance at Bank Jateng Boyolali Regional Branch. *International Journal of Economic, Business and Accounting Research*, 6(4), 2357–2364.
- Triastuti, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of managementReview ISSN-P : 2580-4138ISSN-E2579-812X* <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview> Volume 2 Number 2 Page (203-208)

- Yanuar Priambodo H.P, 2018, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Maju Jaya Logistic Semarang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.10 No. 4 Tahun 2018*
- Yudea, N., & Sutianingsih, S. (2022). Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Competence On Employee Performance At Bank Jateng Boyolali Regional Branch. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(4).
- Winardi, 2017, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Zuky, Telaumbanua, Pramansyah, Suhera, Hendry, 2019. The Effect Of Work Supervision And Competence On Employee Performance In PT Invilon Sagita Medan. *Jurnal Prointegrità| jurnal.darmaagung.ac.id |Vol. 2, Nomor 2/VIII/Pasca-UDA/Agustus 2019*