

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Pendawa Bakti

Sandra Gitani Tingkes¹⁾, Diyan Lestari²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: gitanisandra2@gmail.com

²⁾ Email: diyan.lestari@kalbis.ac.id

Abstract: *The existence of the Covid-19 pandemic has a fairly large impact on the operations of a company, one of which is affected by PT. Wahana Pendawa Bakti. This study aims to determine the effect of Supportive Leadership Style, Compensation and Competence on employee performance at PT. Wahana Pendawa Bakti. The distribution of the questionnaire was 71 respondents using google form. This research uses a quantitative study with multiple regression analysis method and uses the SPSS25 program. The results of the study show that the Supportive Leadership Style, Compensation, and Competence partially influence the performance of the employees of PT. Bakti Pendawa Wahana. The findings of this study can be used as a reference for PT. Wahan Pendawa Bakti to evaluate the performance of its employees*

Keywords: *leadership style, compensation, competence, performance*

Abstrak: *Adanya pandemi covid-19 memiliki dampak yang cukup besar terhadap operasional suatu perusahaan salah satunya yang terkena dampaknya adalah PT. Wahana Pendawa Bakti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan suportif, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Pendawa Bakti. Penyebaran kuesioner sebanyak 71 responden dengan menggunakan google form. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda dan menggunakan program SPSS25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Suportif, Kompensasi dan Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Pendawa Bakti. Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi PT. Wahana Pendawa Bakti untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan.*

Kata kunci: *gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, kinerja*

I. PENDAHULUAN

Saat ini, ekonomi Indonesia sedang mengalami penurunan karena adanya virus Covid-19 yang masuk ke Indonesia pada awal tahun 2020, Menteri Keuangan (Menkeu) Sri Mulyani memproyeksikan pertumbuhan ekonomi pada tahun 2020 berkisar minus 1,7% hingga minus 2,2% (Yovanda, 2021).

Proyeksi pertumbuhan ekonomi dari pemerintah tersebut tidak jauh berbeda dengan proyeksi dari lembaga internasional. Pertumbuhan ekonomi Indonesia di 2021 masih akan dibayangkan oleh dampak pandemi Covid-19. Namun sebagian orang yakin turbulensi akan berakhir karena harapan besar adanya vaksin Covid-19 sebagai game changer yang utama. Beberapa lembaga keuangan dunia dan domestik telah mengeluarkan prediksi ekonomi di 2021. Selanjutnya,

Produk Domestik Bruto (PDB) riil di Tanah Air diproyeksikan meningkat sebesar 4,8 persen pada 2021 dan 6 persen pada tahun 2022. Proyeksi tersebut ditopang oleh dukungan kebijakan yang kuat, termasuk rencana distribusi vaksin Covid-19 serta membaiknya kondisi ekonomi dan keuangan global.

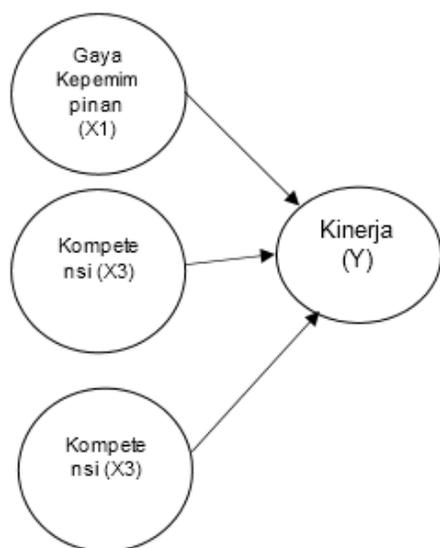
Kegiatan bisnis merupakan salah satu sektor yang menjadi penggerak pertumbuhan ekonomi masyarakat. Bisnis yang sustain dan meningkat diharapkan memberi sumbangan bagi penyerapan tenaga kerja dan meningkatnya pertumbuhan ekonomi. Salah satu sektor yang memiliki kontribusi besar bagi perekonomian adalah sektor manufaktur. Indonesia menjadi salah satu basis industri manufaktur terbesar di ASEAN dengan kontribusi mencapai 20,27% pada perekonomian skala Nasional (BKPM, 2019). Perkembangan industri manufaktur di Indonesia saat ini mampu menggeser peran commodity based menjadi manufacture based. Sementara itu, pemerintah berupaya untuk melakukan transformasi perekonomian agar lebih fokus terhadap proses perkembangan industri non migas karena industri manufaktur dinilai lebih produktif dan dapat memberikan efek berantai secara luas, sehingga mampu meningkatkan nilai tambah bahan baku, memperbanyak tenaga kerja, menghasilkan sumber devisa terbesar, serta penyumbang pajak dan bea cukai terbesar. Salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan kinerja sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) karena SDM merupakan penentu maju atau mundurnya sebuah perusahaan. Perubahan teknologi dan berbagai dinamika yang ada menyebabkan persaingan yang semakin sengit. Oleh karena itu, semua

perusahaan ingin memiliki SDM potensial untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

PT. Wahana Pendawa Bakti merupakan perusahaan yang bergerak di sektor Manufaktur yang merupakan subcon (sub-contractor) dari PT. Komatsu Indonesia. Pandemi Covid-19 memberikan dampak besar bagi perusahaan. Pada saat pandemi, PT. Wahana Pendawa Bakti mengalami penurunan produksi yang cukup signifikan yang awalnya produksi bisa mencapai 100 unit/bulan. Penurunan produksi terjadi pada awal bulan Maret 2020 yang mencapai 50% tetapi pada saat bulan Agustus 2020 produksi hanya 1 unit saja yang merupakan kondisi terburuk bagi perusahaan sehingga banyak karyawan yang tidak diperpanjang kontraknya karena perusahaan harus melakukan pengurangan biaya. Akan tetapi pada bulan November 2020 produksi kembali meningkat dan pada bulan Februari 2021 produksi sudah mencapai 80 unit/ bulan, dan kondisi tersebut juga semakin baik mengikuti kondisi ekonomi Indonesia yang semakin membaik di dibandingkan tahun sebelumnya.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena semakin baik kinerja karyawannya maka kualitas perusahaan akan semakin baik dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Pada saat pandemi Covid-19, hampir semua perusahaan mengalami penurunan kinerja, terutama jika diukur dengan menggunakan kinerja keuangan (seperti tingkat penjualan dan laba), akan tetapi karyawan harus senantiasa memiliki kinerja yang baik, bekerja sesuai dengan job desk dan memiliki inisiatif. Jika kinerja karyawan mengalami penurunan maka dampaknya kualitas perusahaan juga akan mengalami penurunan.

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi. Kinerja yang baik pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai implementasi dari rencana yang telah disusun dengan sumber daya yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Wibowo, 2013, p.4).



Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. WahanaPendawa Bakti”, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan suportif

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Pendawa Bakti?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Pendawa Bakti?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Pendawa Bakti?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel dependen dan variabel independen. Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2017). Berikut merupakan penjelasan dari ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Variabel Bebas / Independen (Variabel X)

Sugiyono (2017) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau independen adalah variabel X yaitu Gaya Kepemimpinan Suportif, Kompensasi dan Kompetensi.

b. Variabel Terikat / Dependen (Variabel Y)

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Pendawa

Bakti”, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan suportif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Pendawa Bakti?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Pendawa Bakti?

Menurut Sugiyono (2017), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja yang diberi symbol (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT. Wahana Pendawa Bakti yang berjumlah 71 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui google form. setelah data dikumpulkan peneliti melakukan dua pengujian untuk mengetahui bagaimana hubungan masing – masing variable. uji pertama adalah pre test yang di uji dengan uji validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiyono (2016) validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Jika r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid (Imron, 2019). Uji validitas ini menggunakan Pearson Product Moment.

Validitas data diukur dengan menggunakan r_{hitung} dengan r_{table} (r product moment). Jika $r_{hitung} > r_{table}$, dan

nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Setelah melakukan uji pre test, maka peneliti akan melakukan uji main test . uji main test akan dilakukan melalui uji asumsi klasik yaitu, normalitas, multikolinearitas, dan heterokedasitas. Setelah data dinyatakan lulus uji asumsi klasik, maka peneliti lanjut ke analisis linear berganda. Analisis regresi ganda digunakan untuk menjelaskan suatu variabelrespons (variabel terikat/dependen) menggunakan lebih dari satu variabel input (variabel bebas, independen variabel/eksogen). Berikut model persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja)

X1,X2 dan X3 = Variabel independen (Kepemimpinan, Beban Kerja dan Budaya Organisasi)

a = Nilai konstan b_1 , b_2 dan b_3 = Koefisien regresi setelah melakuan pengujian regresi linear berganda, maka peneliti melakukan uji t untuk menjawab hipotesis penelitian. Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Lestari, 2019). Pengujian uji t dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima.
- Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

- Nilai t hitung lebih besar dari t tabel.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Gaya Kepemimpin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2: Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

H3: Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Terakhir dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan uji koefisien determinasi. Koefisien Determinasi Menurut Ghazali (2016) koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R² berada di antara 0 dan 1. Semakin nilai R² mendekati 1 maka variabel bebas semakin baik dalam menjelaskan variabel terikat (Dewi, 2018).

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam analisis uji regresi linear berganda juga perlu mempertimbangkan menggunakan adjusted R².

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian pertamayang dilakukan adalah pengujian pre test dengan menyebarkan kuesioner ke 30 responden. Terdapat dua uji pre test yaitu uji validitas

dan reliabilitas. Hasil pengujian validitas dengan diketahui, Nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,361 dengan uji 2 sisi dan jumlah responden (n) $30-2= 28$. Data dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila nilai total Pearson Correlationnya lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai 0,361.

Hasil uji validitas pre test yang dilakukan diketahui bahwa seluruh pernyataan yang ada di kuesioner memiliki r hitung lebih besar dari 0,361. Dengan demikian seluruh pernyataan dinyatakan valid. Setelah data pre test di uji validitasnya, peneliti melakukan uji reliabilitas, uji ini dilakukan menggunakan metode Instrument akan dikatakan reliabel jika hasil Alpha Cronbach > 0,60 = reliabel, sebaliknya jika hasil Alpha Cronbach < 0,60 = tidak reliabel.

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan memiliki tingkat reliabilitas yang melebihi 0,60 dengan nilai X1 sebesar 0,774, X2 sebesar 0,716, X3 sebesar 0,782 dan variable Y sebesar 0,816. Dengan demikian seluruh pernyataan yang dituangkan ke dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

Berdasarkan uji pre test diatas dengan jumlah responden 30 orang, diambil kesimpulan bahwa dinyatakan valid dan reliabel. Maka peneliti masuk ke dalam tahap uji main test. Yang pertama adalah uji validitas main test, Nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,230 Data dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila nilai total Pearson Correlationnya lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai 0,230.

Berdasarkan hasil pengujian, dapat dilihat bahwa semua indikator tersebut valid karena nilai setiap Pearson Correlationnya lebih besar dari nilai r tabel

dengan nilai 0,23. Kemudian peneliti melanjutkan ke uji reliabilitas dengan nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel. Dengan nilai variable X1 sebesar 0,754, X2 sebesar 0,614, X3 sebesar 0,808 dan variabel Y sebesar 0,775, dengan demikian dapat disimpulkan hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

Pengujian selanjutnya yaitu uji asumsi klasik, yang pertama adalah uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data, menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria jika nilai asymp. Sig (p) $> \alpha$, maka sebaran data berdistribusi normal. Sujianto (2009, p.109) menyatakan bahwa pedoman pengambilan keputusan normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam SPSS 16.0 adalah:

1. Nilai Sig atau signifikasi atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi data adalah tidak normal,
2. Nilai Sig atau signifikasi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi data adalah normal

Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan hasil uji normalitas terdistribusi normal karena sebesar $0,200 > 0,05$.

Selanjutnya uji multikolinearitas, Menurut Ghazali (2011, p.105) uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung multikolinearitas. Mendeteksi multikolinieritas dapat melihat nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF) sebagai tolak ukur. Apabila nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 maka dapat

disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut terdapat multikolinieritas. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1.

Uji selanjutnya adalah heteroskedastisitas Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini dilakukan uji heterokedastisitas dengan metode Glejser, yang dimana apabila jika uji nilai signifikansi antara variable independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas, dan jika nilai signifikansi dibawah 0,05 maka terjadi heterokedastisitas. Hasil nilai sig pada variabel Gaya Kepemimpinan Suportif (GK) sebesar 0.138, pada variabel kompensasi (KOM) nilai sig sebesar 0,254 dan pada variabel kompetensi (KOMP) nilai sig sebesar 0.071. Karena hasil nilai sig ketiga variabel menunjukkan $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

Setelah uji asumsi klasik selesai, dilanjutkan dengan model regresi linear berganda, yakni:

$$KI = -2,501 + 0,293 GK + 0,309 KOM + 0,695 KOMP$$

Dimana berdasarkan model tersebut dapat dianalisa bahwa :

1. Konstanta sebesar -2,501 artinya jika semua variabel independen nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar -2,501.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan suportif sebesar 0,293,

artinya jika gaya kepemimpinan suportif mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,293 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

3. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,309, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,309 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
4. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,695, artinya jika kompetensi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,695 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Berikutnya adalah uji hipotesis, dalam uji ini menggunakan uji t. uji ini membandingkan antara nilai t hitung dengan t table. Dan apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima sebaliknya apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa:

1. Pada variabel Gaya kepemimpinan Suportif (GK) menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,821 lebih besar dari t tabel yaitu 1,996. Selain itu nilai sig pada tabel menunjukkan nilai sebesar 0,06 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel Gaya kepemimpinan Suportif (GK) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja karyawan (KI). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

2. Pada variabel Kompensasi (KOM), menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,217 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,996. Nilai sig didapatkan 0,030 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (KOM) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (KI). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

3. Pada variabel Kompetensi (KOMP) menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 6,670 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,996. Nilai sig didapatkan 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (KOMP) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (KI). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

Pengujian terakhir adalah koefisien determinasi, Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Suportif (GK), Kompensasi (KOM), dan Kompetensi (KOMP) terhadap Kinerja (KI). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,668 (66,8%). nilai R^2 sebesar 0,628 (62,8%) yang menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai adjusted R^2 sebesar 0,611 (61,1%). Hal ini menunjukkan presentase pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan suportif, kompensasi dan kompetensi terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebesar 61,1% dan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

IV. SIMPULAN

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Pendawa Bakti. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan Suportif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dalam menyelesaikan penelitian yang sempurna, yaitu antara lain:

1. Dalam penelitian ini belum mempertimbangkan variabel intervening untuk dapat melihat lebih jauh mengenai berbagai faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Total responden dalam penelitian ini kurang dari 100 dan hanya melakukan analisa dengan menggunakan SPSS yang sebaiknya digunakan untuk jumlah responden yang lebih besar.

DAFTAR RUJUKAN

- Dewi, L. (2018). Pengukuran Aspek Kepuasan Konsumen Le Fluffy Dessert. Jurnal Bisnis Terapan, Volume 02 Nomor 01, 6
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan

Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. Indonesian Journal on Software Engineering, Vol.5, No. 1, 4.

Lestari, J. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 1, 7.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Yovanda, Y. R. (2021). Menkeu Sri Mulyani Ungkap Proyeksi Terbaru Pertumbuhan Ekonomi RI, Minus Sepanjang 2020. Retrieved Maret 5, 2021 from www.tribunnews.com: <https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/01/06/menkeu-sri-mulyani-ungkap-proyeksi-terbaru-pertumbuhan-ekonomi-ri-minus-sepanjang-2020>