



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Rafie Zaidan Prayuda

Aguspati Research Instituta, Pati, Jawa Tengah, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, motivasi, kompetensi dan kinerja pegawai. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 243 orang. Sampel sebanyak 243 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan jenis non-probability sampling Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dalam kategori cukup baik, motivasi kerja, kompetensi dan kinerja karyawan dalam kategori baik. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan yang paling dominan terhadap semangat kerja pegawai, oleh karena itu perlu adanya peningkatan pada komunikasi agar semangat kerja juga dapat meningkat. Upaya yang dapat dilakukan dengan cara penggunaan bahasa yang tepat konteksnya dengan suasana dan keadaan karena dan juga perlu perbaikan pada penggunaan alur bahasa yang baik, tidak berbelit-belit. Selain komunikasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja juga perlu untuk ditingkatkan karena juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Upaya yang dapat dilakukan berkaitan dengan lingkungan kerja adalah lebih menjalin hubungan yang lebih baik lagi atasan dengan bawahannya dan kerjasama dalam penyelesaian pekerjaan. Upaya yang dapat dilakukan berkaitan dengan fasilitas kerja adalah perbaikan pada mesin pendingin ruangan dan mesin absensi agar dapat berfungsi lebih baik.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki dan memegang peran yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena berbagai organisasi maupun institusi dituntut untuk lebih memperhatikan untuk melakukan pengelolaan terhadap SDM sebaik mungkin karena SDM juga mempunyai peran yang penting dalam menopang kinerja organisasi ataupun institusi yang ada di Pemerintahan. Apalagi dengan persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat membuat organisasi ataupun institusi lainnya semakin terpacu untuk dapat terus melakukan peningkatan kinerja SDMnya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan pengelolaan SDM yang baik, lingkungan yang ada di tempat kerja menjadi satu dari sekian banyaknya faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kinerja yang dimiliki oleh pegawai menjadi kunci organisasi untuk meraih kesuksesan. Oleh karena itu pada setiap organisasi ataupun instansi dituntut untuk mempunyai lingkungan baik dimana lingkungan tersebut dapat memperlancar kelangsungan kerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Berdasarkan pada



hasil dari penelitian menyebutkan adanya pengaruh dengan arah yang positif dan juga signifikan pada lingkungan sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang menyebutkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil beberapa penelitian yang telah disebutkan di atas ditemukan research gap dari penelitian terdahulu. Lingkungan kerja juga menjadi satu dari sekian banyak faktor yang digunakan dalam peningkatan kinerja pegawai, dengan tersedianya lingkungan kerja bagi pegawai yang baik dan dapat memberikan rasa senang kepada pegawai akan menjadikan pegawai tersebut merasa lebih dihargai sehingga mereka akan merasakan kesenangan dalam bekerja. Lingkungan kerja juga dapat terbentuk dari komitmen pegawai dalam bekerja untuk dapat menyelesaikan segala pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Komitmen tersebut dapat muncul dari kemampuan pimpinan dalam menentukan kebijakan di lingkungan kerja tersebut sehingga dibutuhkan juga sikap yang profesional pada penyelesaian tanggung jawab pada organisasi tersebut

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan masih kurang memadai, terlalu banyak berkas dan kurangnya ruang arsip. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala yang ada di sekitar tempat pegawai tersebut bekerja, dimana dapat memberikan pengaruh kepada pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja dapat mencakup kejelasan jabatan, otoritas bisa memadai, tantangan target pekerjaan, komunikasi yang dilakukan, keharmonisan hubungan kerja, kedinamisan iklim kerjas, adanya peluang terhadap karir pekerjaan, dan tersedianya fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan. Selain lingkungan kerja, ada lagi faktor yang bisa digunakan untuk mendorong terhadap peningkatan kinerja SDM yaitu dengan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, seperti dengan memenuhi kebutuhan pegawai yang bersifat internal maupun kebutuhan pegawai yang bersifat eksternal. Perlu adanya kesadaran bahwa seorang yang diangkat sebagai pegawai yang bekerja pada organisasi atau instansi tertentu adanya untuk pemenuhan akan kebutuhannya sehari-hari atau untuk mencukupi kebutuhan ekonomi maupun kebutuhan lainnya. Hal tersebut dapat tercapai dengan adanya pemberian gaji yang diterima tiap periode waktu tertentu, dimana hal tersebut dapat menjamin keberlangsungan kehidupan keluarganya. Selain itu juga kebutuhan pegawai tersebut akan perkembangan karir dalam hal untuk dapat mengaktualisasikan segala potensi dan kemampuan yang dimiliki.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 243 orang. Sampel sebanyak 243 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan jenis non-probability sampling Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data dari hasil kuisisioner yang diisi responden memakai multiple regression atau yang biasa disebut analisis regresi linier berganda. Analisa regresi ini dipakai oleh peneliti guna melakukan pengujian hubungan dan pertautan antara lingkungan dan motivasi serta kompetensi terhadap kinerja pegawai, Berikut adalah tabel mengenai hasil uji regresi linier b Berdasarkan Tabel 2 maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:



$$Y = 1.424 + 0.407 X_1 + 0.041 X_2 + 0.277 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa Konstanta 1.424 berarti bahwa apabila tidak ada variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi maka besaran kinerja pegawai yang ada di Kantor adalah 1.424 satuan. Pada hasil dari persamaan regresi di atas juga dapat diketahui besarnya koefisiensi (B) untuk variabel X₁ adalah 0.407, hal ini menandakan bahwa jika lingkungan di tempat kerja naik satu satuan, secara otomatis kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.407 satuan. Pada hasil dari persamaan tersebut di atas dapat diketahui besarnya koefisiensierganda. (B) untuk variabel X₂ adalah 0.041, ini berarti bahwa apabila motivasi naik satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.041 satuan. Pada hasil analisis regresi linier berganda dalam persamaan tersebut di atas juga dapat diketahui besarnya koefisiensi (B) pada variabel X₃ adalah 0.277, ini berarti bahwa apabila kompetensi naik satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.277 satuan.

Pembahasan

Lingkungan kerja merupakan segala yang berada pada sekitar pegawai, dimana hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang telah dibebankan kepadanya . Lingkungan kerja dalam kategori cukup baik. Dari hasil analisis regresi didapatkan bahwa konstanta lingkungan kerja bernilai positif dan dari uji hipotesis menggunakan uji t didapatkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila ada peningkatan pada lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, demikian juga kebalikannya, apabila ada penurunan pada lingkungan, kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan yang signifikan.

Motivasi merupakan suatu faktor penggerak seseorang dalam memunculkan gairahnya dalam bekerja supaya dapat melakukan kerja sama, dapat bekerja dengan efektif dan efisien serta dapat mengintegrasikan segala upayahnya dalam memuaskan dalam melaksanakan pekerjaan Motivasi kerja di Kantor dengan kategori baik. Tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis regresi didapatkan bahwa konstanta motivasi bernilai positif dan dari uji hipotesis menggunakan uji t didapatkan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor. Sehingga dapat dikatakan bahwa apabila ada peningkatan pada motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat karena masih bernilai positif, akan tetapi peningkatan tersebut tidak signifikan, begitu juga sebaliknya, apabila ada penurunan motivasi maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan akan tetapi penurunan tersebut tidak signifikan. Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena pegawai sudah merasa terpenuhinya keinginan untuk berhubungan antar pegawai lainnya, keikutsertaanya dalam kelompok kerja dan memiliki dapat berhubungan baik dengan pimpinan, selain itu juga pegawai sudah terbiasa mendapatkan pengakuan dan pujian atas kontribusinya dalam bekerja. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang telah dibebankan dengan mengerahkan seluruh keterampilan maupun pengetahuan yang telah dimiliki dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan. Kompetensi pegawai di Kantor memiliki pengaruh dengan arah yang positif serta signifikan dengan variabel kinerja yang dimiliki pegawai di Kantor. Dari hasil analisis regresi didapatkan bahwa konstanta kompetensi bernilai positif dan dari uji hipotesis menggunakan uji t didapatkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja yang dimiliki pegawai di Kantor, sehingga dapat dinyatakan bahwa apabila ada peningkatan pada kompetensi maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dengan signifikan, begitu juga sebaliknya, apabila ada penurunan kompetensi maka kinerja pegawai turun dengan signifikan.



SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis tersebut di atas, maka penulis bisa membuat kesimpulan antara lain Lingkungan kerja dalam kategori cukup baik, motivasi kerja, kompetensi dan kinerja pegawai dalam kategori baik. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan saran kepada berbagai pihak yang terkait sebagai berikut : Hendaknya lebih memperhatikan lingkungan kerja pegawai terutama pada jalinan komunikasi, sikap menghormati dan kepatuhan pegawai dengan pimpinan. Selain itu hubungan antara rekan kerja juga perlu untuk lebih diperhatikan, sehingga kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan baik. Selain pada lingkungan kerja perlu juga perhatian pada kompetensi pegawai terutama pada peningkatan minat pegawai dalam melakukan pekerjaan dan pengetahuan pegawai tentang cara melakukan identifikasi dan bagaimana melaksanakan pekerjaan yang baik dan benar sesuai dengan kebutuhan yang ada di Kantor. Peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang kinerja pegawai di Kantor diharapkan dapat memberikan tambahan ataupun mengganti variabel selain dari yang digunakan pada penelitian ini karena masih ada sebesar 73.3% kinerja pegawai di Kantor dapat dipengaruhi selain dari lingkungan dan motivasi serta kompetensi.

References

1. Amri, W. A. A., Asbari, M., Gazali, G., Novitasari, D., & PURWANTO, A. (2021). The effect of religiosity and service quality on job satisfaction: A case study of MSME employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 53-63.
2. Asbari, M., Novitasari, D., Purwanto, A., Fahmi, K., & Setiawan, T. (2021). Self-leadership to Innovation: The Role of Knowledge Sharing. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(5), 21-36.
3. Asbari, M., Nurhayati, W., & Purwanto, A. (2019). PENGARUH PARENTING STYLE DAN PERSONALITY GENETIC TERHADAP PENDIDIKAN KARAKTER ANAK DI ISLAMIC SCHOOL. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 1(1), 1-19.
4. Asbari, M., Nurhayati, W., Purwanto, A., & Putra, F. (2020). Pengaruh Genetic Personality dan Authoritative Parenting Style terhadap Pendidikan Karakter di Aya Sophia Islamic School. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 142-155.
5. Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Alamsyah, V. U., Imelda, D., ... & Purwanto, A. (2020). Studi fenomenologi work-family conflict dalam kehidupan guru honorer wanita. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180-201.
6. Asbari, M., Purwanto, A., Fayzhall, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., Yuwono, T., ... & Yani, A. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Organisasi Pembelajaran terhadap Kapasitas Inovasi Sekolah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 122-145.



7. Asbari, M., Nurhayati, W., & Purwanto, A. (2019). The effect of parenting style and genetic personality on children character development. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 23(2), 206-218.
8. Asbari, M., Purwanto, A., Sudargini, Y., & Fahmi, K. (2020). The effect of work-family conflict and social support on job satisfaction: a case study of female employees in Indonesia. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 32-42.
9. Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh Trust in Leadership terhadap Perilaku Inovatif Guru. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 1-6.
10. Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Kepuasan Kerja Guru: Di antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 7-12.
11. Azizaha, Y. N., Rijal, M. K., Rumainur, U. N. R., Pranajayae, S. A., Ngiuf, Z., Mufidg, A., ... & Maui, D. H. (2020). Transformational or transactional leadership style: Which affects work satisfaction and performance of Islamic university lecturers during COVID-19 pandemic. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 577-588.
12. Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from Indonesian teachers.
13. Basuki, S., Novitasari, D., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Pebrina, E., ... & Asbari, M. (2020). Performance analysis of female employees in the COVID-19 pandemic period: The effects of readiness for change and effectiveness of transformational leadership. *Solid State Technology*, 63(1s), 201-217.
14. Basuki, S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Radita, F. R., ... & Hutagalung, D. (2020). Pengaruh Organizational Culture terhadap Teacher Innovation Capability dalam Perspektif Knowledge Sharing: Studi Kasus Jabodetabek. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 171-192.
15. Bernarto, I., & Purwanto, A. (2022). The effect of perceived risk, brand image and perceived price fairness on customer satisfaction. *Brand Image and Perceived Price Fairness on Customer Satisfaction* (March 1, 2022).
16. Chidir, G., Asbari, M., Purwanto, A., & Asbari, D. A. F. (2022). Pengaruh Learning dan Coaching Individu terhadap Kinerja Guru: Sebuah Telaah Singkat. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 21-25.
17. Cahyono, Y., Jihadi, M., Arifin, Z., Purnamasari, W., Wijoyo, H., Putra, R. S., ... & Purwanto, A. (2020). Do servant leadership influence market performance? Evidence from Indonesian pharmacy industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 439-451.
18. Desky, H., Mukhtasar, M., Istan, M., Ariesa, Y., Dewii, I. B. M., Fahlevi, M., ... & Purwanto, A. (2020). Did trilogy leadership style, organizational citizenship behaviour (OCB) and organizational commitment (OCO) influence financial performance? Evidence from pharmacy industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 297-305.
19. Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Dwiwarman, D. A., Waskita, N. I. D., ... & Purwanto, A. (2021). The effect of organizational commitment and work environment on job



- satisfaction and teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109-117.
20. Fahmalatif, F., Purwanto, A., Siswanto, E., & Ardiyanto, J. (2021). Exploring Barriers and Solutions of Online Learning During the Covid-19 Pandemic By Vocational School Teachers. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(2), 53-63.
 21. Fahmi, K., Kurniawan, T., Sena, A., Suryani, P., Sugianto, A., & Amelia, D. (2020). Did Servant, Digital and Green Leadership Influence Market Performance? Evidence from Indonesian Pharmaceutical Industry. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 119, 642-653.
 22. Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., Yuwono, T., ... & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru?. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256-275.
 23. Fadholi, M., Nurhayati, S., Hakim, A., Aflahul Karimah, M., Wirawan Muhammad, A., Qoes Atieq, S., ... & Mufid, M. (2020). Exploring Factor's Affecting Consumer's Purchase Intention Of Halal Food Products For Indonesian Millennials Consumers. *European Journal of Molecular and Clinical Medicine*, 7(08), 4320-4338.
 24. Goestjahjanti, F. S., Purwanto, A., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Agistiawati, E., ... & Dewi, W. R. (2020). Pengaruh organizational learning terhadap peningkatan hard skills, soft skills dan inovasi guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 202-226.
 25. Goeltom, V. A. H., Kristiana, Y., Pramono, J. R., & Purwanto, A. (2019). The influence of intrinsic, extrinsic, and consumer attitudes towards intention to stay at a Budget Hotel. *Change*, 8(2), 1-16.
 26. Hutagalung, L., Purwanto, A., & Prasetya, A. B. (2020). The Five Leadership Style in Time of Pandemic Covid-19 throughout Industrial Revolution 4.0 as compared to Humane Leadership. *International Journal of Social, Policy and Law*, 1(1), 79-87.
 27. Jannah, M., Fahlevi, M., Paulina, J., Nugroho, B. S., Purwanto, A., Subarkah, M. A., & Cahyono, Y. (2020). Effect of ISO 9001, ISO 45001 and ISO 14000 toward financial performance of Indonesian manufacturing. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 894-902.
 28. Kadiyono, A. L., Sulistiobudi, R. A., Haris, I., Wahab, M. K. A., Ramdani, I., Purwanto, A., ... & Sumartiningsih, S. (2020). Develop leadership style model for indonesian teachers performance in Education 4.0 era. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 363-373.
 29. Lusiani, M., Abidin, Z., Fitriainingsih, D., Yusnita, E., Adiwinata, D., Rachmaniah, D., ... & Purwanto, A. (2020). Effect of Servant, Digital and Green Leadership toward Business Performance: Evidence from Indonesian Manufacturing. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11).
 30. MUNAWAROH, M., SANTOSO, B., GUMILANG, R. R., HIDAYATULLAH, D., HERMAWAN, A., MARHANAH, S., ... & PURWANTO, A. (2021). The effect of strategic leadership and organization culture on business performance: An empirical study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 455-463.



31. Nuryanti, Y., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Fauji, A., Gazali, G., & Asbari, M. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen: Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 561-581.
32. Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., ... & Xavir, Y. (2020). Transformational leadership and employees' performances: The mediating role of motivation and work environment. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 438-460.
33. Novitasari, D., Asbari, M., PURWANTO, A., Iskandar, J., Sutardi, D., Silitonga, N., & Putra, A. S. (2020). Peran Social Support terhadap Work Conflict, Kepuasan dan Kinerja. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 5(2), 187-202.
34. Novitasari, D., Asbari, M., Purwanto, A., Fahmalatif, F., Sudargini, Y., Hidayati, L. H., & Wiratama, J. (2021). The Influence of Social Support Factors on Performance: A Case Study of Elementary School Teachers. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 41-52.
35. Oscarius Yudhi Ari Wijaya, A. P., Sulistiyani, S., Pudjowati, J., Kartikawati, T. S., Kurniasih, N., & Purwanto, A. (2021). The role of social media marketing, entertainment, customization, trendiness, interaction and word-of-mouth on purchase intention: An empirical study from Indonesian smartphone consum e. *International Journal of Data and Network Science*, 5(3), 231-238.
36. Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan: A Schematic Literature Review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 255-266.
37. Purwanto, A., Purba, J., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2023). Investigating the role digital transformation and human resource management on the performance of the universities. *International Journal of Data and Network Science*, 7(4), 2013-2028.
38. Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). The Role of Leadership, Teaching Factory (TEFA) Program, Competence of Creative Products and Entrepreneurship On Entrepreneurial Interest of the Vocational School Students. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), 58-64.
39. Purwanto, A., Sopa, A., Primahendra, R., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 70-80.
40. Purwanto, A. (2020). Working while studying at university in the self-management perspective: An ethnographic study on java ethnic employees. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 299-308.
41. Purwanto, A. (2022). How The Role of Digital Marketing and Brand Image on Food Product Purchase Decisions? An Empirical Study on Indonesian SMEs in the Digital Era. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*.



42. Purwanto, A. (2023). The Role of Buzz and Viral Marketing on SMEs Online Shop Marketing Performance: CB-SEM AMOS Analysis. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)* Vol, 4.
43. Pratama, A. (2021). The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Motivation And Compensation On Mathematics School Teacher Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3679-3684.
44. Purwanto, A. (2022). The role of transformational leadership and organizational citizenship behavior on SMEs employee performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*.
45. Putra, F., Asbari, M., Purwanto, A., Novitasari, D., & Santoso, P. B. (2021). Linking social support and performance in higher education. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 64-73.
46. Purwanto, A., Sopa, A., Primahendra, R., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 70-80.
47. Purwanto, A., & Sudargini, Y. (2021). Exploring Factors Affecting the Purchase Intention of Halal Food Products: An Empirical Study on Student Consumers. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(4), 13-21.
48. Purwanto, A. (2020). Effect of organizational citizenship behavior, work satisfaction and organizational commitment toward Indonesian school performance. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 962-971.
49. Purwanto, A., & Sulaiman, A. (2023). The Influence of Organizational Culture on Teacher Innovation Capability and Tacit Knowledge: A CB-SEM AMOS Analysis. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(2), 35-41.
50. Prayuda, R. (2019). The influence of transformational leadership, organizational climate, innovative behavior and employee engagement on industrial employee performance with job satisfaction in the digital era. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1a), 13-23.
51. Setiawati, N. P. A., Sunarsi, D., Nurjaya, S., Manan, A., Nurhadi, A., Erlangga, H., ... & Purwanto, A. (2021). Effect of Technology Acceptance Factors, Website Service Quality and Specific Holdup Cost on Customer Loyalty: A Study in Marketing Departement of Packaging Industry. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 12685-12697.
52. Priadana, S., Sunarsi, D., Wahyitno, A. P. S., Mogi, A., Agustin, F., Irawati, L., ... & Purwanto, A. (2021). The Effect of Strategic Leadership on Competitive Strategy and Business Performance: Evidence from Indonesian SME's. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 4908-4918.
53. Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green leadership Terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 1-13.



54. Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan Authentic, Authoritarian, Tansformational, Transactional Berpengaruh Terhadap Kinerja: Studi Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Jawa Tengah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 227-245.
55. Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tansformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Pesantren di Tangerang. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 85-110.
56. Purwanto, A. (2020). Innovation and Authentic Leadership of Islamic University Lectures in Faculty Pharmacy Faculty: What Is the Role of Psychological Capital?. *Sys Rev Pharm*, 11(8), 383-393.
57. Purwanto, A. (2021). Analisis Data Penelitian Sosial dan Manajemen: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Medium. *international journal of social and management studies (IJOSMAS)*.
58. Purwanto, A. (2020). The impacts of leadership and culture on work performance in service company and innovative work behavior as mediating effects. *Journal of Reseach in Business, Economics, and Education*.
59. Purwanto, A. (2020). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in indonesian industries. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 287-298.
60. Putra, A. S., Novitasari, D., Asbari, M., Purwanto, A., Iskandar, J., Hutagalung, D., & Cahyono, Y. (2020). Examine relationship of soft skills, hard skills, innovation and performance: The mediation effect of organizational learning. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 27-43.
61. Rulianti, E. (2019). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Work Environment to Employee Performance in PT Nippon Indosari Corpindo, Tbk (Sari Roti) Mm2100 Cibitung. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2), 322919.
62. Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tranksaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 131-153.
63. Quddus, A., Nugroho, B. S., Hakim, L., Ritaudin, M. S., Nurhasanah, E., Suarsa, A., ... & Sudargini, Y. (2020). Effect of Ecological, Servant dan Digital Leadership Style Influence University Performance? Evidence from Indonesian Universities. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10).
64. Sudargini, Y., & Purwanto, A. (2020). The effect of teachers pedagogic competency on the learning outcomes of students. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(4), 1-8.
65. Santoso, P. B., Asbari, M., Siswanto, E., & Fahmi, K. (2020). The role of job satisfaction and organizational citizenship behavior on performance: Evidence from Indonesian teachers. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 22-31.



66. Sudargini, Y., & Purwanto, A. (2020). Pendidikan pendekatan multikultural untuk membentuk karakter dan identitas nasional di era revolusi industri 4.0: a literature review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 299-305.
67. Syahril, S., Sihotang, M., Hadinegoro, R., Sulastri, E., Rochmad, I., Cahyono, Y., & Purwanto, A. (2022). Hospitals Customer e-loyalty: How The Role of e-service quality, e-recovery service quality and e-satisfaction?. *UJoST-Universal Journal of Science and Technology*, 1(1), 23-27.
68. Suprpti, S., Asbari, M., Cahyono, Y., Mufid, A., & Khasanah, N. E. (2020). Leadership style, organizational culture and innovative behavior on public health center performance during Pandemic Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 76-88.
69. Tanjung, B. N., Rahman, Y., Suryana, A. T., Sumar, W. T., Mufid, A., & Purwanto, A. (2020). The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on the Performance of Islamic School Teachers. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7).
70. Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating The Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support: An Empirical Study on SMEs Performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e417-e417.
71. Yunarsih, N., Rahayu, S., Sustiyono, A., Anwar, T., Sri, N., & Purwanto, A. (2020). Develop Leadership Style Model for Nurse in Indonesian Hospital. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8).