

Kekuatan Inovasi Digital dan Lingkungan Kerja sebagai Proses Meningkatkan Efektivitas Karyawan

Faizal Mulia Z, Abdul Bari, Resa Nurmala

Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.33005/jbi.v16i2.5435>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan tersebut. Penggunaan Inovasi digital dapat meningkatkan efisiensi dari segi pegawai dan perusahaan jika SDM teribat menguasai teknologi yang direapkan di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Inovasi Digital dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dapat meningkatkan Efektivitas kerja karyawan pada PT. TIKI JNE Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 58 responden yang merupakan karyawan PT.TIKI JNE Sukabumi dengan sistem pengukuran Skala Likert. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pengaruh Inovasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja karyawan. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja karyawan. Pengimplementasian aplikasi yang digunakan juga sangat membantu karyawan dalam mengurus pekerjaan terutama mengenai administrasi kepegawaian dan Lingkungan kerja yang ada pada sekitaran karyawan sangat berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukan terhadap Efektivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Inovasi Digital, Lingkungan kerja, Efektivitas Kerja Karyawan.

Abstract

This research aims to advance and develop the organization or company. The use of digital innovation can increase efficiency in terms of employees and companies if the Human Resource involved masters the technology implemented in the company. This study aims to determine the influence of digital innovation and the work environment that can increase employee work effectiveness at PT. TIKI JNE Sukabumi. The research method used is a quantitative research method and the sampling technique used is a saturated sampling technique. Data were obtained through questionnaires distributed to 58 respondents who are employees of PT. TIKI JNE Sukabumi with a Likert Scale measurement system. The results of the hypothesis test state that the influence of digital innovation has a positive and significant effect on employee work effectiveness. The results of the hypothesis test state that the work environment has a positive and significant effect on employee work effectiveness. The implementation of the application used is also very helpful for employees in managing work, especially regarding employee administration and the work environment around employees greatly influences the work done on employee work effectiveness.

Keywords: Digital Innovation, Work Environment, Employee Work Effectiveness.

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat dalam teknologi informasi telah menciptakan kesempatan baru untuk memproses, mengelola, dan memanfaatkan data dalam jumlah besar dengan efisiensi dan ketepatan yang tinggi. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan fundamental dalam sebuah organisasi, melebihi elemen lain seperti modal, teknologi, dan keuangan, karena manusialah yang pada akhirnya mengendalikan seluruh aspek tersebut. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi krusial dalam setiap organisasi. Karyawan yang memiliki keahlian, komitmen, dan kualitas yang dapat diandalkan merupakan aset berharga. Seiring dengan pertumbuhan bisnis, institusi dan badan usaha diharapkan mampu meningkatkan operasional mereka, menghasilkan produktivitas yang optimal, serta mengembangkan SDM yang dapat mencapai kinerja istimewa melalui efektivitas kerja yang unggul (Nur Fauziah & Wahyuningtyas, 2020).

Efektivitas dalam konteks suatu entitas bisnis atau korporat lazimnya dikaitkan dengan implementasi acara atau program-program yang dirancang untuk mendorong dan memelihara kemajuan perusahaan. Pelaksanaan program dan aktivitas ini secara inheren menuntut dukungan dari sumber daya manusia yang kompeten, mencakup kapasitas, kepakaran, dan keahlian yang relevan. Tingkat efektivitas suatu kegiatan yang dijalankan dinilai berdasarkan kompetensi sumber daya manusia yang terlibat dalam pelaksanaannya, dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Lebih lanjut, efektivitas tidak hanya mencakup pencapaian sasaran organisasi, tetapi juga realisasi moralitas kerja yang positif di kalangan karyawan, serta berfungsi sebagai parameter dalam pemilihan berbagai opsi untuk diimplementasikan demi menghasilkan dampak optimal, tanpa terlalu mempertimbangkan aspek-aspek lain (Prihadi & Meilani, 2020).

Pengukuran efektivitas dilakukan dengan melihat hasil kerja yang dicapai oleh sebuah organisasi. Efektivitas dilihat melalui berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan – tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan telah berjalan dengan efektif. Efektivitas kerja memerlukan sebuah inovasi untuk menjalankan tugas organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu berhubungan dengan inovasi, Inovasi merupakan kunci utama dalam menjaga daya saing suatu organisasi di era globalisasi ini. Bagaimana organisasi mampu memotivasi karyawannya untuk berinovasi menjadi faktor kritis yang membedakan keberhasilan dan ketidakberhasilan suatu entitas bisnis (Ashariana dkk., 2024). Inovasi dipercaya dapat meningkatkan kinerja bisnis.

Konseptualisasi inovasi dalam sektor publik telah diadopsi secara luas di berbagai negara berkembang, didorong oleh kemajuan pesat dan kecanggihan teknologi. Saat ini, inovasi teknologi dipandang sebagai instrumen strategis fundamental bagi organisasi dalam memperkuat keunggulan kompetitif dan meningkatkan performa. Entitas bisnis dituntut untuk mengintegrasikan transformasi teknologi digital guna mengoptimalkan lini bisnis inti, seperti peningkatan pengalaman pelanggan dan retensi, efisiensi operasional, serta penciptaan model bisnis yang baru. Inovasi dapat didefinisikan melalui suatu karakteristik yang membedakannya sebagai sebuah entitas

baru dibandingkan dengan inovasi sebelumnya. Kemajuan teknologi terus berevolusi seiring dengan tuntutan kebutuhan manusia yang semakin kompleks. Tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi memberikan kontribusi signifikan dalam memecahkan berbagai persoalan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk melalui pengembangan aplikasi cerdas yang mampu membantu pelaksanaan tugas-tugas yang sebelumnya dilakukan oleh manusia (Fauziah & Wahyuningtyas, 2020).

Karyawan secara konsisten mengadvokasi lingkungan kerja yang kondusif, di mana optimalisasi kinerja mereka dapat terwujud melalui penyediaan lingkungan kerja yang memadai dan nyaman, baik dari segi fisik maupun non-fisik, yang merupakan aspirasi setiap anggota organisasi. Lingkungan kerja fisik merangkul berbagai elemen fundamental yang memerlukan perhatian cermat, seperti ruang kerja yang ergonomis, kondisi lingkungan yang aman, stabilitas suhu ruangan, pencahayaan yang memadai, serta aspek estetika ruangan (Fitriani dkk., 2021). Sebagaimana Monica (2023), lingkungan kerja merupakan faktor determinan yang signifikan dalam memengaruhi loyalitas karyawan. Esensi dari lingkungan kerja fisik dapat dipahami sebagai dimensi yang dialami secara langsung dan merupakan manifestasi konkret dari lingkungan kerja secara keseluruhan. Jika lingkungan kerja tidak nyaman atau tidak mendukung, karyawan akan lebih mudah kehilangan fokus saat menjalankan pekerjaannya dan tidak mendukung terwujudnya rancangan sistem kerja yang efektif, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Waruwu, 2020). Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya. Faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dalam mendukung efektivitas kerja (Panjaitan, 2018).



Sumber: HRD PT. JNE

Gambar 1. Tampilan aplikasi Smart HC

Dalam studi yang dipublikasikan oleh Fauziah & Wahyuningtyas (2020) dengan judul "Pengaruh Implementasi Inovasi Digital terhadap Kinerja Perusahaan Berdasarkan Persepsi Karyawan," penelitian yang dilaksanakan oleh Fauziah dan Wahyuningtyas (2020) mengindikasikan bahwa inovasi digital serta kinerja perusahaan berada pada kategori yang baik. Analisis statistik menunjukkan adanya korelasi positif yang substansial antara inovasi digital dan performa korporat. Lebih lanjut, riset yang dilakukan oleh Kusuma dkk. (2021) berjudul "Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Efficacy* sebagai Moderasi," yang dikerjakan oleh Anisa Kusuma, Hari Purwanto, dan Prima Utama, menyimpulkan melalui uji statistik bahwa inovasi tidak menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di kalangan masyarakat Indonesia.

PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) melayani masyarakat dalam urusan jasa kepabeanaan terutama import atas kiriman peka waktu melalui Gudang "*Rush Handling*". Berdirinya pada tahun 1990, PT JNE ialah salah satu perusahaan yang bekerja dalam sektor logistik, penyedia layanan jasa pengantar barang kepada konsumen (Aprianti, 2021). Dengan meningkatnya penanaman modal asing, pertumbuhan ekonomi dalam negeri, perkembangan teknologi informasi dan berkembangnya berbagai inovasi produk, prestasi JNE terus tumbuh dan berkembang di kalangan dunia usaha dan masyarakat Indonesia.

Sebagai tambahan, penelitian ini juga mengacu pada Peraturan Menteri Koperasi dan UKM Republik Indonesia Nomor: 06/Per/M.KUKM/V/2006 tentang pedoman penilaian koperasi berprestasi. Standar-standar yang ditetapkan dalam peraturan tersebut menjadi acuan dalam menilai apakah kinerja keuangan KPBS Pangalengan berada di atas, sesuai, atau di bawah standar industri koperasi nasional. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif mengenai kondisi keuangan KPBS Pangalengan dan menjadi referensi dalam peningkatan kinerja koperasi produsen susu di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian asosiatif, sebagaimana diartikan oleh Wardani (2020), merupakan suatu investigasi yang dirancang untuk mengidentifikasi korelasi antar beberapa variabel, khususnya untuk menguji hubungan kausalitas antara variabel independen (seperti implementasi inovasi digital dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (efektivitas kerja karyawan). Sementara itu, metode deskriptif berfokus pada penggambaran karakteristik variabel tunggal atau jamak tanpa melakukan komparasi atau etablis hubungan antar variabel tersebut. Pendekatan analisis data yang dipergunakan haruslah jelas mengarah pada pemecahan masalah atau pembuktian hipotesis yang telah diajukan dalam proposal, dengan memanfaatkan teknik statistik yang relevan (Hardani, 2020).

Populasi, sebagaimana didefinisikan oleh Umiyati (2021), merujuk pada totalitas unit analisis, yang dapat mencakup individu, organisasi, atau objek. Lebih lanjut, Umiyati (2021) mengartikan populasi sebagai area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik spesifik yang ditentukan oleh peneliti

untuk studi, yang kemudian menjadi dasar penarikan kesimpulan. Berdasarkan kedua pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sampel adalah subkumpulan yang mewakili sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Sampel juga dapat dipahami sebagai fragmen dari anggota populasi yang dipilih berdasarkan metodologi yang ditetapkan guna merepresentasikan populasi secara keseluruhan.

Kajian terhadap sampel ini akan menghasilkan kesimpulan penelitian yang relevan dengan populasi. Teknik penentuan sampel yang diterapkan dalam studi ini adalah Teknik Sampel Jenuh. Sampel jenuh merujuk pada metode penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Peneliti memperoleh sampel sebanyak 58 karyawan tetap PT. JNE. Hipotesis, sebagai dugaan jawaban, merupakan suatu kebenaran provisoris yang akan divalidasi melalui pengujian dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian, adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis 1 : terdapat pengaruh Implementasi inovasi digital terhadap Efektivitas kerja

Hipotesis 2 : terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Efektivitas Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Inovasi Digital pada Efisiensi Kinerja: Analisis regresi yang dilakukan mengindikasikan bahwa Inovasi Digital memberikan kontribusi positif yang substansial terhadap efisiensi operasional karyawan. Implikasinya, adopsi platform *Smart HC* secara nyata memfasilitasi para pekerja dalam menyelenggarakan kewajiban administratif, sekaligus memperkuat kapasitas produktivitas mereka.

Merujuk pada Tabel yang disajikan, instrumen pertama menunjukkan nilai r_{Hitung} sebesar 0,748. Selanjutnya, instrumen kedua memiliki nilai r_{Hitung} 0,705. Nilai r_{Hitung} untuk instrumen ketiga adalah 0,698, diikuti oleh instrumen keempat dengan nilai total 0,574, dan instrumen kelima dengan nilai 0,719. Oleh karena itu, seluruh data instrumen dikategorikan sebagai valid karena melebihi nilai r_{Kritis} sebesar 0,3. Dengan demikian, seluruh instrumen dari variabel Efektifitas dinyatakan valid berdasarkan uji validitasnya. Item validitas dengan nilai tertinggi tercatat pada nomor pertama dengan nilai 0,748, sementara nilai terendah berada pada nomor keempat, yaitu 0,574.

Tabel 1. Data Karyawan

| No | Unit | Jumlah Karyawan |
|----|-------------------------------------|-----------------|
| 1 | Operasional | 12 |
| 2 | Accounting | 8 |
| 3 | Penjualan dan pemasaran ritel | 11 |
| 4 | Staff administrasi masuk dan keluar | 8 |
| 5 | Staff pelacak dan pengiriman | 12 |
| 6 | Staff pusat perawatan perusahaan | 7 |
| | Total Karyawan | 58 Karyawan |

Sumber: Data Diolah

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Efektifitas Kerja

| No Item | rHitung | rKritis | Keputusan |
|---------|---------|---------|-----------|
| 1 | 0,748 | 0,3 | Valid |
| 2 | 0,705 | 0,3 | Valid |
| 3 | 0,698 | 0,3 | Valid |
| 4 | 0,574 | 0,3 | Valid |
| 5 | 0,719 | 0,3 | Valid |

Sumber: Data Diolah

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .748 | 5 |

Sumber: Data Diolah

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Prestasi Kerja

| No Item | rHitung | rKritis | Keputusan |
|---------|---------|---------|-----------|
| 1 | 0,777 | 0,3 | Valid |
| 2 | 0,711 | 0,3 | Valid |
| 3 | 0,702 | 0,3 | Valid |
| 4 | 0,497 | 0,3 | Valid |
| 5 | 0,720 | 0,3 | Valid |

Sumber: Data Diolah

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja: Lingkungan Kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Karyawan merasa bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan fokus, motivasi, dan produktivitas mereka.

Berdasarkan Tabel 4 bahwa dapat diketahui instrument yang pertama dengan nilai rHitung sebesar 0,777, kemudian instrument yang kedua dengan rHitung 0,711. Nilai dari rHitung yang ketiga yaitu 0,702, selanjutnya instrument yang ke empat dengan nilai total 0,497, kemudia nilai instrument yang ke lima 0,720. Maka dari itu keseluruhan data instrument tersebut dinyatakan valid, karena lebih besar dari pada rKritis 0,3 dan seluruh instrument dari variabel prestasi kerja dinyatakan valid uji validitasnya. Adapun item validitas yang memiliki nilai paling tinggi adalah nomer ke satu dengan nilai 0,777 sedangkan nilai untuk item terendah adalah terdapat pada nomor ke empat yaitu 0,497.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Mengetahui ada tidaknya pengaruh setiap dari masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05. Ketentuan pengujian adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. maka signifikan.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. maka tidak signifikan.

Hasil uji parsial (uji t) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh setiap masing-masing variabel independent yaitu inovasi digital dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu efektivitas karyawan dapat dilihat dari tabel 5.

PEMBAHASAN

Pengaruh Inovasi Digital (X1) terhadap Efektivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan pengolahan data menggunakan perangkat lunak IBM Statistic Versi 26. Nilai t sebesar $5,063 > 1,695$ tabel dan $\text{sig.} 0,000 < 0,05$ ditemukan dalam uji hipotesis antara variabel metode kerja model kerja hybrid dan efektivitas kerja. Menurut hasil uji hipotesis, model kerja hybrid dan teknik kerja PT. TIKI JNE Sukabumi memiliki pengaruh positif dan signifikan satu sama lain. Hal ini hampir konsisten dengan penelitian oleh Ainurrofiq & Amir (2022) yang menunjukkan bahwa teknik kerja ini menawarkan efek fleksibilitas sebesar 40% dibandingkan dengan jam kerja karyawan sebelumnya. Ada peningkatan dalam kemudahan komunikasi dan kerja tim; dapat dikatakan bahwa gaya kerja ini memengaruhi dan meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek pendukung memungkinkan adopsi inovasi digital PT. TIKI JNE Sukabumi untuk berjalan dengan sukses. Kemanjuran kinerja staf, khususnya yang berkaitan dengan dimensi komunikasi, ketentuan kerja jarak jauh, dan pengaturan kerja, merupakan komponen penting dalam implementasi inovasi digital PT. TIKI JNE Sukabumi.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Efektivitas Karyawan (Y)

Dalam uji hipotesis antara variabel komitmen organisasi dan efektivitas kerja, nilai t dan sig. berturut-turut adalah $2,401 > 1,695$ dan $0,000 < 0,05$, menurut temuan pengolahan data menggunakan perangkat lunak IBM Statistics Version 26, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.2. Temuan pengujian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini konsisten dengan penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Karyawan oleh Kusuma (2021). Penelitian tersebut menegaskan bahwa ada hubungan searah atau positif antara efektivitas karyawan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dimensi dan indikator lingkungan mendukung gagasan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja pekerjaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan berikut dapat ditarik berdasarkan temuan studi tentang bagaimana kinerja karyawan PT. TIKI JNE dipengaruhi oleh inovasi digital dan lingkungan tempat kerja, inovasi digital meningkatkan kinerja sehari-hari dan efisiensi waktu. Hal ini menggambarkan bagaimana teknologi terintegrasi dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan tempat kerja. Konsentrasi, motivasi, dan kinerja karyawan sangat ditingkatkan oleh lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang ramah, aman, dan mendukung. Hal ini menekankan betapa pentingnya menyediakan

lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi. Jika digabungkan, inovasi digital dan lingkungan tempat kerja sangat meningkatkan produktivitas. Selain efeknya masing-masing, kedua faktor ini bekerja sama untuk meningkatkan kinerja pekerja dan mencapai tujuan organisasi.

REFERENSI

- Ahmad Aprianti, K. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Jalur Nugraha Ekakurir (Jne) Kabupaten Bima. *Jurnal Bina Manajemen*, 10(1), 220–228. <https://doi.org/10.52859/jbm.v10i1.162>
- Ainurrofiq, I., & Amir, M. T. (2022). Penerapan hybrid working model terhadap perubahan budaya kerja dan nilai organisasi. 4(8), 3355–3368.
- Ambia, N. (2018). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*, 3(1), 214–262.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Hardani, et al. (2020). *kualitatif dan Kuantitatif*. putaka ilmu.
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies*, 2(2), 121–132.
- Kusuma, A., Purwanto, H., & Utama, P. (2021). Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai moderasi The effect of inovation toward working performance with self efficacy as mediator. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 23(2), 302–309.
- Fauziah, N., & Wahyuningtyas, R. (2020). Pengaruh Implementasi Inovasi Digital Terhadap Kinerja Perusahaan Berdasarkan Persepsi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Indonesia Power Upjp Kamojang). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1378–1392. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i9.462>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Prihadi, M. D., & Meilani, S. (2020). Pengaruh Efektivitas Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Distribusi Rekam Medis Rawat Jalan Di RSUD Cibabat Cimahi. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 117–124. <https://doi.org/10.30812/target.v2i1.710>
- Sentosa, joko imam. (2019). efektivitas implementasi program inovasi peserta pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat III di badan pengembangan sumber dya manusia povinsi sumatra selatan. *Efektivitas Implementasi*.

- Wardani, Kusuma D. (2020). Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif dan Asosiatif). In A. Wulandari (Ed.), *LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*. LPP Universitas KH. A Wahab Hasbullah.
- Waruwu, S. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 281–289. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i3.1290>