

Diterima: 01 Des 2024 Direvisi: 24 Des 2024 Disetujui: 24 Des 2024 Dipublikasi: 28 Des 2024

PERAN SEMANGAT KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL SYARIAH

Sefriani Arimbi Putri ER¹⁾, Rudi Aryanto^{2)*}, Said Abdullah Syahab³⁾

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Email Korespondensi: rudiaryanto_uin@radenfatah.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran semangat kerja dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Metode penelitian ini melibatkan penggunaan skala Likert sebagai instrumen penilaian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang yang berjumlah 35 orang. Sampel diambil menggunakan sampling jenuh yaitu semua karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang diambil sebagai sampel sebanyak 35 orang. Teknik analisis menggunakan analisis jalur dengan aplikasi SEM PLS. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan variabel semangat kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, begitupula kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja. Namun semangat kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Kantor Syariah Kantor Cabang Palembang. Kesimpulan menunjukkan bahwa kompetensi dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja dan semangat kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Kantor Syariah Kantor Cabang Palembang.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja Karyawan, Semangat Kerja

THE ROLE OF WORK ENTHUSIASM IN MEDIATING THE INFLUENCE OF COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF BANK SUMSEL BABEL SYARIAH EMPLOYEES

Abstract

This study aims to analyze the role of work enthusiasm in mediating the effect of competence on employee performance of Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. This research method involves the use of a Likert scale as an assessment instrument. The population in this study were all employees of Bank Sumsel Babel Syariah Palembang Branch Office, totaling 35 people. The sample was taken using saturated sampling, namely all employees of Bank Sumsel Babel Syariah Palembang Branch Office were taken as a sample of 35 people. The analysis technique uses path analysis with the SEM PLS application. This study produces findings that competence affects employee performance, and the work enthusiasm variable also has an influence on employee performance, as well as competence affects work enthusiasm. However, work enthusiasm is not able to mediate the effect of competence on employee performance of Bank Sumsel Babel Syariah Office Palembang Branch Office. The conclusion shows that competence and work enthusiasm affect employee performance, competence affects work enthusiasm and work enthusiasm is not able to mediate the effect of competence on employee performance of Bank Sumsel Babel Syariah Office Palembang Branch Office.

Keywords: Competence, Employee Performance, Work Enthusiasm

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor krusial yang memengaruhi perkembangan sebuah organisasi. Semua organisasi berupaya secara berkelanjutan untuk mendapatkan tenaga kerja yang dapat memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan mereka. Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dalam pencapaian tujuan organisasi (Amelia et al., 2022).

Kinerja merupakan sistem yang dipakai untuk mengukur dan menilai apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan keseluruhan, atau melainkan perpaduan dari hasil kerja, yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan usaha bagaimana mencapainya. Ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja diantaranya semangat kerja dan kompetensi yang berperan untuk menghasilkan kinerja yang baik (Sahanggamu & Mandey, 2016). Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Karena semakin tinggi semangat kerja akan menghasilkan produktivitas dan kinerja pegawai yang tinggi, maka dari itu suatu instansi harus selalu berusaha untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang tertanam pada setiap karyawan. Pada sisi lain, kompetensi di perusahaan harus memadai, seperti memberikan pelatihan kepada karyawan, dengan pelatihan ini, karyawan dapat menguasai tugas mereka dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan (Riyanto & Anto, 2022).

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang, berdasarkan hasil observasi dari 35 jumlah karyawan di Bank Sumsel Babel Syariah Palembang, terlihat masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja dan ada juga karyawan yang melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja, antara lain bersantai minum kopi, merokok di luar kantor dan menyita waktu kerja cukup banyak sehingga berakibat terhadap kinerja karyawan yang tidak maksimal. Hal ini sebagaimana yang terlihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1

Presensi Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang Januari – Oktober 2023

| Bulan | Izin | Sakit | Terlambat | | Cuti |
|--------------|------|-------|------------------|----------------|------|
| | | | Tanpa Keterangan | Ada Keterangan | |
| Januari | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Februari | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| Maret | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 |
| April | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| Mei | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Juni | 1 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| Juli | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Agustus | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| September | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 |
| Oktober | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Total | 8 | 9 | 1 | 8 | 14 |

Sumber: Biro Sumber Daya Manusia Bank Sumsel Babel KC Palembang, 2024

Tabel 1 menjelaskan bahwa berdasarkan data absensi karyawan bulan Januari sampai dengan bulan Oktober tahun 2023, terlihat bahwa masih terdapat karyawan yang datang terlambat tanpa keterangan, yaitu sebanyak 1 orang di bulan Juni 2023, sedangkan terlambat dengan keterangan ada 8 orang. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat

karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang yang memiliki semangat kerja yang rendah ditandai dengan keterlambatan dalam bekerja dan mengerjakan pekerjaan lain dikantor diluar dari tugas pokok fungsinya sebagai karyawan.

Berkaitan dengan kompetensi karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang. Sepanjang tahun 2023, Bank Sumsel Babel telah melaksanakan program pengembangan pegawai sesuai dengan kebutuhan kompetensi pegawai mengacu pada pendekatan Competency Based Human Resources Management (CBHRM) yang selaras dengan kebutuhan bisnis bank. Dimana prinsip dasar perencanaan pengembangan sesuai dengan kebutuhan kompetensi Human Capital saat ini dan perubahan kompetensi ke depan, dapat diukur melalui indikator yang jelas, sistematis, berkelanjutan dan memiliki dampak jangka panjang, sesuai dengan perubahan kondisi internal dan eksternal, dilakukan secara bersama-sama atau berkolaborasi dengan pemangku kepentingan terkait. Jumlah pelatihan selama 2023 adalah sebanyak 290 kegiatan, yaitu lebih rendah 14% dibanding tahun 2022 yakni sebanyak 338 kegiatan. Adapun alokasi biaya pengembangan SDM sebesar Rp24.244.772.037 dari biaya yang dianggarkan sebesar Rp28.944.346.000.

Sehubungan dengan kinerja karyawan, Bank Sumsel Babel menetapkan pengukuran kinerja terhadap seluruh pegawai dengan metode penilaian berdasarkan hasil (*output*). Penilaian kinerja dilakukan secara berkala dalam rentang waktu satu periode penilaian setiap satu tahun sekali. Penilaian dilakukan oleh atasan langsung (penilai) dengan *counter sign* atasan penilai. Selanjutnya, hasil penilaian kinerja digunakan sebagai dasar pengembangan karir pegawai, besaran kenaikan atau penyesuaian gaji dan bonus, promosi, rotasi atau mutasi serta menentukan strategi kebutuhan pengembangan pegawai kedepannya. Hal ini sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2
Pengembangan Karir Pegawai Bank Sumsel Babel

| Keterangan | 2022 | | | 2021 | | |
|-------------------------|-----------------|---------------|-------------|-----------------------|---------------|-------------|
| | Promosi Pegawai | Total Pegawai | % | Pegawai di Promosikan | Total Pegawai | % |
| Jenis Kelamin | | | | | | |
| Pria | 86 | 2.225 | 3.87 | 66 | 2.123 | 3.11 |
| Wanita | 68 | 1.137 | 5.98 | 36 | 1.142 | 3.15 |
| Jumlah | 154 | 3.362 | 4.58 | 102 | 3.265 | 3.12 |
| Kategori Pegawai | | | | | | |
| Pengurus Perusahaan | - | 18 | - | - | 18 | - |
| Senior Manager | 11 | 236 | 4.66 | 51 | 250 | 20.40 |
| SAMGR | 40 | 479 | 8.35 | 51 | 397 | 12.85 |
| AMGR | 64 | 203 | 31.53 | - | 199 | - |
| ASST | 39 | 1.077 | 3.62 | - | 903 | - |
| PDSR | - | 27 | - | - | 32 | - |
| Non Pegawai Tetap | - | 1.316 | - | - | 1.466 | - |
| MPP | - | 6 | 1 | - | - | - |
| Jumlah | 154 | 3.362 | 4.58 | 102 | 3.265 | 3.12 |

Sumber: banksumselbabel.com.2023

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa terjadi peningkatan jumlah pegawai yang dipromosikan sebagai dampak dari kinerja kerja yang sangat baik, dimana pada tahun 2021 sebanyak 102 orang di promosikan dan jumlah ini meningkat menjadi 154 orang yang dipromosikan. Kemudian pada tahun 2022 jika dilihat dari kategori pegawai peningkatan terjadi pada kategori pegawai Asisten Manager (AMGR) dan Asisten (ASST) sedangkan

pada kategori Senior Manager dan Senior Asisten Manager mengalami penurunan. Lebih lanjut jika di telaah dari jumlah pegawai maka persentase pegawai yang dipromosikan karena kinerjanya yang sangat baik masih dalam kategori sangat rendah hanya sebesar 4.58% dari jumlah pegawai yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai Bank Sumsel Babel secara umum belum sepenuhnya dalam kategori sangat baik. Pengembangan karir ini untuk meningkatkan kinerja pegawai yang masih belum optimal diantaranya dengan menerapkan strategi rekrutmen pegawai, pembinaan pegawai, dorongan positif dan program bantuan pegawai, untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, pegawai dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, dalam pengetahuan maupun dalam tingkah laku, dan agar pegawai mempunyai kompetensi dan semangat kerja dalam menjalankan tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Berbagai research gap sehubungan dengan penelitian ini diantaranya Riyanto & Anto, (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja. Puput & Sucipto, (2024), dan Fauzi & Nugroho, (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Sementara Yanti et al., (2022) dan Rudiansyah et al., (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Syahropi, ((2016) dan Yahya et al., (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Rudiansyah et al., (2024) menunjukkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Yahya et al., (2023) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Sementara Rudiansyah et al., (2024) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan semangat kerja dalam memediasi kompetensi terhadap kinerja.

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah semangat kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang? Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran semangat kerja dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kausal yang berhubungan dengan sebab akibat yaitu dalam hal ini mencari peran semangat kerja dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini akan dilakukan di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Adapun jumlah karyawan keseluruhan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang yaitu berjumlah 35 orang. Sampel diambil menggunakan sampling jenuh yaitu dimana semua populasi sebanyak 35 orang di ambil sebagai sampel.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Kompetensi

Kompetensi yang dalam bahasa arab adalah *ahliyah*, yang berarti kelayakan, dimana dalam istilah syar'i merupakan hak manusia untuk mengharuskan dan memenuhi

kewajiban, atau dalam Bahasa lain kemampuan manusia sebagai tumpuan kokohnya hak-hak yang harus ia peroleh maka harus mengetahui tanggung jawab wajib atasnya (kewajiban) (Ash-Shawi & Al-Mushlih, 2018).

2. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah dorongan, keberanian, dan ketekunan seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik, serta kedisiplinan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Basri & Rauf, 2021).

3. Kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi atau lembaga dihubungkan dengan satu visi dan diemban suatu organisasi atau perusahaan yang serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Widodo & Yandi, 2022)

Adapun operasional variabel untuk variabel kompetensi, semangat kerja dan kinerja dapat dijelaskan pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3

Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Indikator | Item Pernyataan | Skala Ukur |
|--|-----------------|--|--------------|
| Kompetensi (Rumbiak et al., 2022) | Pengetahuan | 1. Identifikasi pembelajaran 2. Pembelajaran sesuai kebutuhan | Skala Likert |
| | Sikap | 1. Sikap dalam melaksanakan tugas 2. Tanggung jawab | |
| | Keterampilan | 1. Melaksanakan tugas dengan baik 2. Melaksanakan tugas dengan maksimal | |
| Semangat Kerja (M.Fuadin & Ernawati, 2022) | Tingkat Absensi | 1. Presensi kehadiran 2. Ketepatan waktu | Skala Likert |
| | Kerjasama | 1. Kolaborasi antar pegawai 2. Kerjasama mencapai hasil | |
| | Kepuasan | 1. Kepuasan atas situasi dan kondisi kerja 2. Kepuasan karena terpenuhi kebutuhan | |
| | Kedisiplinan | 1. Melakukan apa yang telah disepakati 2. Taat pada aturan | |
| | Kesediaan | 1. Kesiapan berkontribusi 2. Partisipasi aktif | |
| Kinerja (Safitri, 2022) | Kualitas | 1. Kemampuan bekerja 2. Hasil yang dikerjakan | Skala Likert |
| | Ketepatan Waktu | 1. Penyelesaian tepat waktu 2. Memaksimalkan waktu | |
| | Kuantitas | 1. Lama bekerja 2. Kecepatan kerja | |
| | Efektivitas | 1. Penggunaan tenaga 2. Penggunaan teknologi | |
| | Kemandirian | 1. Kemampuan kerja mandiri 2. Kemampuan menjalankan fungsinya | |

Teknik Analisis

Dalam penelitian ini, metode pengolahan data menggunakan pendekatan *Structrual Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) meliputi (Ghozali, 2021):

1. Analisis Outer Model
 - a. Convergent Validity
 Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika nilai loading factor > 0.7 . Namun nilai *loading factor* 0.5 – 0.6 masih dianggap cukup.
 - b. Discriminant Validity
Discriminat validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0,7. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of averagevariance extracted* (AVE).
 - c. Composit Reliability
 Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite realibility*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila *cronbac's alpha* $> 0,7$.
2. Analisis Inner Model
 - a. R Square
 Nilai *R-square* (R^2) digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Kekuatan penjelasan tersebut dibagi ke dalam kriteria yakni nilai *R-squares* 0,67, 0,33 dan 0,19 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah.
 - b. F Square
Effect size f^2 , menunjukkan apakah variabel laten endogen memiliki pengaruh besar terhadap variabel laten eksogen. *Effect size* f^2 yang disarankan adalah 0,02, 0,15 dan 0,35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat dan besar pada level struktural.
 - c. Q^2 Predictive Relevance
 Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.
 - d. Pengujian Hipotesis
 Statistik uji yang digunakan adalah statistikt atau uji t dengan ketentuan t-statistik $> 1,96$ atau sig < 0.05 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian convergent validity diperoleh nilai Loading factor sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4
Confirmatory Factor Analysis (CFA)

| Variabel | Indikator | Original Sample | Titik Kritis | Keterangan |
|------------|-----------|-----------------|--------------|------------|
| Kompetensi | X.1 | 0,957 | 0,600 | Valid |
| | X.2 | 0,943 | 0,600 | Valid |
| | X.3 | 0,715 | 0,600 | Valid |
| | X.4 | 0,760 | 0,600 | Valid |
| | X.5 | 0,714 | 0,600 | Valid |
| | X.6 | 0,793 | 0,600 | Valid |

| Variabel | Indikator | Original Sample | Titik Kritis | Keterangan |
|------------------|-----------|-----------------|--------------|------------|
| Semangat Kerja | Z.1 | 0,882 | 0,600 | Valid |
| | Z.2 | 0,841 | 0,600 | Valid |
| | Z.3 | 0,815 | 0,600 | Valid |
| | Z.4 | 0,807 | 0,600 | Valid |
| | Z.5 | 0,866 | 0,600 | Valid |
| | Z.6 | 0,806 | 0,600 | Valid |
| | Z.7 | 0,805 | 0,600 | Valid |
| | Z.8 | 0,796 | 0,600 | Valid |
| | Z.9 | 0,516 | 0,600 | TidakValid |
| | Z.10 | 0,839 | 0,600 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Y.1 | 0,973 | 0,600 | Valid |
| | Y.2 | 0,971 | 0,600 | Valid |
| | Y.3 | 0,943 | 0,600 | Valid |
| | Y.4 | 0,930 | 0,600 | Valid |
| | Y.5 | 0,926 | 0,600 | Valid |
| | Y.6 | 0,919 | 0,600 | Valid |
| | Y.7 | 0,902 | 0,600 | Valid |
| | Y.8 | 0,846 | 0,600 | Valid |
| | Y.9 | 0,900 | 0,600 | Valid |
| | Y.10 | 0,909 | 0,600 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data Smart-PLS 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 4 tampak bahwa terdapat loading factor yang memiliki nilai di bawah titik kritis 0,6 pada variabel semangat kerja pada pernyataan Z9 yang berarti bahwa indikator tersebut tidak valid, sehingga dengan demikian perlu dilakukan reduksi data agar mendapatkan indikator-indikator yang valid.

Setelah itu dilakukan reduksi data pada model penelitian, maka didapatkan model yang telah memenuhi kriteria valid (*loading factor* > 0,6). Berikut disajikan hasil model ulang dari reduksi data:

Tabel 5
Confirmatory Factor Analysis (CFA)

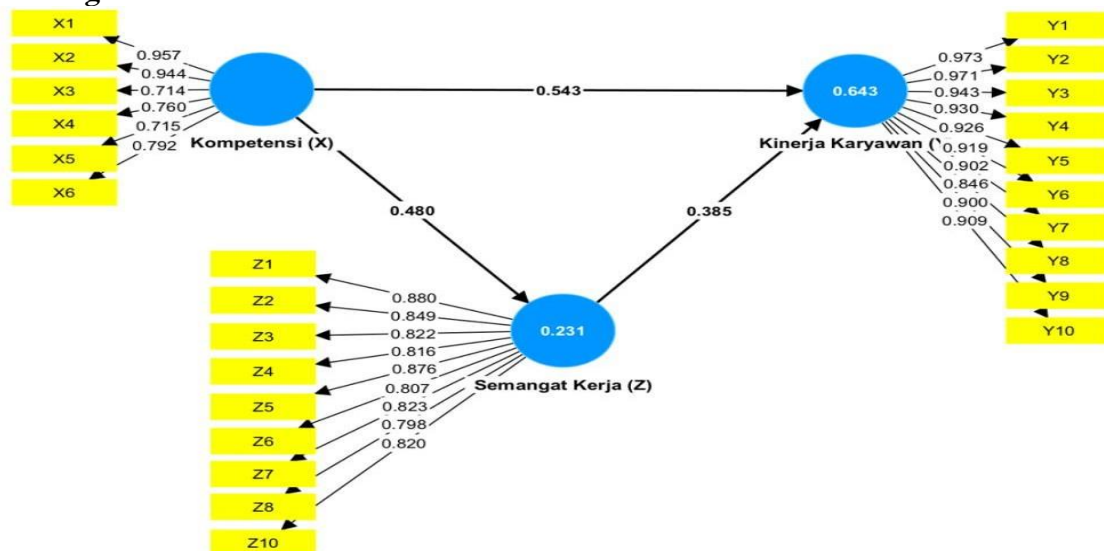
| Variabel | Indikator | Original Sample | Titik Kritis | Keterangan |
|----------------|-----------|-----------------|--------------|------------|
| Kompetensi | X.1 | 0,957 | 0,600 | Valid |
| | X.2 | 0,943 | 0,600 | Valid |
| | X.3 | 0,715 | 0,600 | Valid |
| | X.4 | 0,760 | 0,600 | Valid |
| | X.5 | 0,714 | 0,600 | Valid |
| | X.6 | 0,793 | 0,600 | Valid |
| Semangat Kerja | Z.1 | 0,882 | 0,600 | Valid |
| | Z.2 | 0,841 | 0,600 | Valid |
| | Z.3 | 0,815 | 0,600 | Valid |
| | Z.4 | 0,807 | 0,600 | Valid |
| | Z.5 | 0,866 | 0,600 | Valid |
| | Z.6 | 0,806 | 0,600 | Valid |
| | Z.7 | 0,805 | 0,600 | Valid |
| | Z.8 | 0,796 | 0,600 | Valid |
| | Z.10 | 0,839 | 0,600 | Valid |
| | Kinerja | Y.1 | 0,973 | 0,600 |
| Karyawan | Y.2 | 0,971 | 0,600 | Valid |

| Variabel | Indikator | Original Sample | Titik Kritis | Keterangan |
|----------|-----------|-----------------|--------------|------------|
| | Y.3 | 0,943 | 0,600 | Valid |
| | Y.4 | 0,930 | 0,600 | Valid |
| | Y.5 | 0,926 | 0,600 | Valid |
| | Y.6 | 0,919 | 0,600 | Valid |
| | Y.7 | 0,902 | 0,600 | Valid |
| | Y.8 | 0,846 | 0,600 | Valid |
| | Y.9 | 0,900 | 0,600 | Valid |
| | Y.10 | 0,909 | 0,600 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data Smart-PLS 4.0, 2023

Berdasarkan Tabel 5 di atas tampak bahwa keseluruhan *loading factor* menunjukkan bahwa model sudah memenuhi syarat *convergent validity* karena nilai *loading factor* sudah lebih dari 0,6. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1
Loading Factor



Sumber: Smart-PLS 4.0 2024

Pengujian validitas berikutnya menggunakan Average Variance Extracted (AVE), dimana model yang memiliki convergent validity yang baik dapat dilihat dari nilai AVE, dikatakan valid jika nilai AVE > 0.5, sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6
Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel | Average Variance Extracted (AVE) |
|----------------------|----------------------------------|
| Kompetensi (X) | 0,672 |
| Semangat Kerja (Z) | 0,694 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,851 |

Sumber: Hasil Olah Data Smart-PLS 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa semua variabel penelitian meliputi Kompetensi, Semangat Kerja dan Kinerja memiliki nilai AVE > 0.05 yang berarti bahwa semua variabel laten dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validity dan dikatakan valid.

Selanjutnya uji *discriminant validity* merupakan nilai *cross loading* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7

Cross Loading

| | Kompetensi | Kinerja Karyawan | Semangat Kerja |
|------|--------------|------------------|----------------|
| X.1 | 0.957 | 0.730 | 0.448 |
| X.2 | 0.944 | 0.756 | 0.523 |
| X.3 | 0.714 | 0.400 | 0.354 |
| X.4 | 0.760 | 0.525 | 0.326 |
| X.5 | 0.715 | 0.603 | 0.368 |
| X.6 | 0.792 | 0.439 | 0.278 |
| Y.1 | 0.705 | 0.973 | 0.638 |
| Y.2 | 0.696 | 0.971 | 0.603 |
| Y.3 | 0.661 | 0.943 | 0.719 |
| Y.4 | 0.728 | 0.930 | 0.596 |
| Y.5 | 0.616 | 0.926 | 0.541 |
| Y.6 | 0.737 | 0.919 | 0.534 |
| Y.7 | 0.676 | 0.902 | 0.599 |
| Y.8 | 0.578 | 0.846 | 0.500 |
| Y.9 | 0.684 | 0.900 | 0.589 |
| Y.10 | 0.608 | 0.909 | 0.615 |
| Z.1 | 0.405 | 0.504 | 0.880 |
| Z.2 | 0.281 | 0.368 | 0.849 |
| Z.3 | 0.386 | 0.474 | 0.822 |
| Z.4 | 0.500 | 0.610 | 0.816 |
| Z.5 | 0.376 | 0.596 | 0.876 |
| Z.6 | 0.304 | 0.417 | 0.807 |
| Z.7 | 0.512 | 0.663 | 0.823 |
| Z.8 | 0.263 | 0.531 | 0.798 |
| Z.10 | 0.446 | 0.538 | 0.820 |

Sumber: Hasil Olah Data Smart-PLS 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai crossloading sudah memadai, hal ini terlihat dari nilai loading pada konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai konstruk yang lain.

Pengujian selanjutnya adalah mengukur reliabilitas suatu konstruk yaitu menggunakan cronbach's alpha dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 8

Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

| Variabel | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|------------------|------------------|-----------------------|
| Kompetensi | 0.900 | 0.933 |
| Kinerja Karyawan | 0.980 | 0.982 |
| Semangat Kerja | 0.945 | 0.953 |

Sumber: Hasil Olah Data Smart-PLS 4.0, 2024

Berdasarkan Tabel 8 hasil pengujian konstruk menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dan composite reliability memiliki nilai > 0.7 yang berarti bahwa variabel yang diujikan dinyatakan valid dan reliabel sehingga pengujian inner model (model struktural) dapat dilakukan.

Setelah semua indikator variabel dinyatakan valid dan reliabel, maka dilakukan pengujian inner model yaitu R square dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 9
R Square

| Variabel | R Square | R Square Adjusted |
|----------------|----------|-------------------|
| Kinerja | 0.643 | 0.621 |
| Semangat Kerja | 0.231 | 0.207 |

Sumber: Hasil Olah Data Smart-PLS 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai R square variabel Semangat Kerja sebesar 0.231 yang berarti bahwa variabel Kompetensi mempengaruhi variabel Semangat Kerja dalam kategori moderat (sedang) kemudian nilai R square variabel Kinerja sebesar 0.643 yang berarti pengaruh variabel Kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja dalam kategori kuat.

Pengujian selanjutnya adalah F square dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 10
F Square

| Variabel | Semangat Kerja | Kinerja |
|----------------|----------------|---------|
| Kompetensi | 0.300 | 0.634 |
| Semangat Kerja | | 0.319 |

Sumber: Hasil Olah Data Smart-PLS 4.0, 2024

Berdasarkan Tabel 10 diketahui nilai F square variabel kompetensi terhadap semangat kerja sebesar 0.300 yang berarti bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang sedang terhadap semangat kerja, sedangkan terhadap kinerja sebesar 0.634 yang berarti kompetensi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja. Variabel semangat kerja memiliki nilai F square sebesar 0.319 yang berarti variabel semangat kerja memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja.

Adapun hasil pengujian Q square dapat dihitung berdasarkan tabel 9 yaitu:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1-R^2_1) \times (1-R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.231) \times (1 - 0.643)] \\
 &= 1 - (0.769 \times 0.357) \\
 &= 1 - 0.274 \\
 &= 0.726
 \end{aligned}$$

Nilai *Q-Square* sebesar 0.726 menunjukkan bahwa nilai *Q-Square* > 0, maka penelitian model ini layak memiliki nilai prediktif yang relevan.

Pengujian selanjutnya adalah uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak dengan hasil sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11
Uji Hipotesis

| | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|------------------------|----------|
| Kompetensi (X) -> Kinerja Karyawan (Y) | 3.131 | 0.000 |
| Kompetensi (X) -> Semangat Kerja (Z) | 3.604 | 0.000 |
| Semangat Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) | 2.319 | 0.020 |
| Kompetensi (X) -> Semangat Kerja -> Kinerja Karyawan (Y) | 1.814 | 0.070 |

Sumber: Hasil Olah Data Smart-PLS 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 11 dapat diuraikan pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut.

Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja

Pada variabel kompetensi diperoleh nilai t-statistik $3.131 > 1.96$ dengan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$ yang berarti hipotesis diterima, sehingga dapat dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Pada variabel semangat kerja diperoleh nilai t-statistik $2.319 > 1.96$ dengan nilai *p-value* $0.020 < 0.05$ yang berarti hipotesis diterima, sehingga dapat dijelaskan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Semangat Kerja

Pada variabel kompetensi diperoleh nilai t-statistik $3.604 > 1.96$ dengan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$ yang berarti hipotesis diterima, sehingga dapat dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja

Pada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh semangat kerja diperoleh nilai t-statistik $1.814 < 1.96$ dengan nilai *p-value* $0.070 > 0.05$ yang berarti hipotesis ditolak, sehingga dapat dijelaskan bahwa bahwa semangat kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t-statistik $3.131 > 1.96$ dengan nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja (Soetrisno & Gilang, 2018).

Kompetensi (kemampuan) merupakan bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang dimana hal ini dapat mempengaruhi keefektifan kinerja individu dan merupakan kunci yang utama yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja kerja yang memuaskan (Silalahi et al., 2015).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudiansyah et al., (2024) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja diperoleh nilai t-statistik $3.604 > 1.96$ dengan nilai p-value sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompetensi terhadap semangat kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang diberikan oleh pihak bank, maka dapat menimbulkan rasa percaya diri, dan motivasi pada karyawan sehingga berpengaruh pada semangat kerja. Kompetensi berperan penting sebagai salah satu faktor pendukung terlaksananya kegiatan organisasi untuk mendorong setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan dengan keterampilan serta sikap, yang dinyatakan dalam perilaku, yang dibutuhkan oleh seorang individu (pegawai) agar berhasil melakukan tugas tertentu. Oleh karena itu, orang yang berkompoten adalah orang yang percaya diri karena telah memperoleh ilmu di bidangnya, mempunyai ketrampilan dan sikap yang positif untuk melakukan sesuatu di bidangnya sesuai dengan nilai dan aturan yang dipersyaratkan. Peran kompetensi sangat penting dalam memberikan semangat kerja pegawai. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik pasti merasa lebih bersemangat dalam menjalankan segala tugas, mengenali situasi dan permasalahan yang muncul di tempat kerja, menyikapi dengan tepat dan berhasil beradaptasi dengan lingkungan (Wardoyo et al., 2024).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardoyo et al., (2024), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t-statistik $2.319 > 1.96$ dengan nilai p-value sebesar $0.020 < 0.05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Semangat kerja merupakan reaksi emosional dan mental seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang. Dengan demikian, semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu tau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan meningkatnya semangat kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Basri & Rauf, 2021).

Semangat dalam bekerja pada hakikatnya merupakan tanda etos kerja yang kuat. Beberapa orang terang-terangan mengidentikkan bahwa etos kerja yang tinggi adalah semangat dan semangat terhadap pekerjaan. Semangat kerja pegawai yang rendah bisa berdampak pada kinerja pegawai dan di kemudian hari juga terhadap prestasi kerja organisasi. Hal ini akan menjadi beban bagi kemajuan organisasi kedepannya, dimana semangat dan semangat dalam bekerja akan menjadi beban yang sangat besar bagi organisasi. Karyawan yang memiliki passion terhadap pekerjaannya mempunyai alasan tersendiri agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan keinginannya. Hal ini menjaga antusiasme terhadap kualitas pekerjaan meskipun terdapat kesulitan dalam melawan tekanan dan frustrasi yang ada (Nitisemito, 2017).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardoyo et al., (2024), Yahya et al., (2023) dan Rudiansyah et al., (2024) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi semangat kerja diperoleh nilai t-statistik $1.814 < 1.96$ dengan nilai p-value $0.070 > 0.05$ yang berarti bahwa semangat kerja tidak dapat memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Model ini termasuk ke dalam “*No Mediation*” atau efek sebagian, dimana variabel kompetensi dan variabel kinerja karyawan dapat terjadi secara langsung tanpa melalui variabel mediasi atau variabel semangat kerja. Dalam hal ini, semangat kerja tidak memediasi hubungan antara variabel kompetensi dan kinerja karyawan, dan pengaruhnya dapat dijelaskan tanpa melibatkan mediasi.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan untuk mengeluarkan kinerja yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kompetensi didukung oleh semangat kerja yang tinggi akan lebih meningkatkan gairah dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk dapat bekerja sama dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Semangat kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan yang telah memiliki kompetensi dengan sendirinya memiliki komitmen untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan mengabaikan semangat kerja yang ada dalam dirinya. Hal ini dikarenakan bagi mereka terutama karyawan bank mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin karena tentunya akan berdampak kepada karir mereka kedepan. Oleh sebab itu maka bagi mereka bersemangat atau tidak itu bukanlah suatu hal yang penting, bagi mereka hal yang terpenting adalah pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan karena hal tersebut merupakan prioritas yang harus dicapai dalam menggapai karir dimasa depan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yahya et al., (2023) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kompetensi dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang sedangkan variabel semangat kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Penelitian ini terbatas hanya pada variabel kompetensi dan semangat kerja dalam mempengaruhi kinerja sebaiknya untuk penelitian berikutnya ditambahkan variabel lain yang dianggap mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi, kepemimpinan dan lain sebagainya. Kemudian objek penelitiannya diperluas jangan hanya di Bank Sumsel Babel melainkan pada semua bank yang ada di Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>

- Ash-Shawi, S., & Al-Mushlih, A. (2018). *Fiqih Ekonomi Islam*. Darul Haq.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/DOI:10.37531/yum.v11.76>
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Al Qalam*, 18(1), 558–580. <https://doi.org/DOI:http://dx.doi.org/10.35931/aq.v18i1.3016>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (Edisi 3). Badan Penerbit Undip.
- M.Fuadin, & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bima. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 359–366. <https://doi.org/Doi:10.53363/buss.v2i2.64>
- Nitisemito. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Puput, & Sucipto, R. H. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mentari Jasindo Sentosa. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 1(4), 127–135. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.70052/juma.v1i4.486>
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022a). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.55601/jwem.v12i2.895>
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022b). *The Effect of Competence, Morale and Teamwork on Work Motivation and Employee Performance*. 12(2), 81–90. <https://doi.org/DOI:10.55601/jwem.v12i2.895>
- Rudiansyah, Hazmanan, & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.19359>
- Rumbiak, L. M., Husen, S., Irawan, A., & Mustajab, D. (2022). Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Jayapura. *The Journal of Business and Management Research*, 5(1), 610–618. <https://doi.org/https://doi.org/10.55098/tjbmr.v5i1.169>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*, 2(4), 514–523.
- Silalahi, D., Lie, D., Butarbutar, M., & Efendi. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematang Siantar. *Jurnal SULTANIST*, 3(1), 16–23. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.37403/sultanist.v3i1.40>
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 61–76.
- Syahropi, I. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja PT. Bangkinang di Pekanbaru. *JOM FISIP*, 3(2), 1–12.
- Wardoyo, E. E. R., Kartika, C., & Indrawati, M. (2024). Pengaruh Kompetensi dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 72–80. <https://doi.org/DOI: 10.32897/jiim.2024.2.2.2847>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Yahya, S., Sutrisno, & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(4), 35–43. <https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i4.126>
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386.