Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 26676-26689

Analisis Manajemen Talenta, Kepemimpinan Laissez -Faire dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada PD. Alam Aneka Aroma Kota Sukabumi)

Risti Alda[1], Umban Adi Jaya[2], Probokusumo[3]

[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Indonesia

email: ristialda03@gmail.com

Published: Mei , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagai faktor pendukung keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, di antaranya manajemen talenta, kepemimpinan laissez-faire, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta, kepemimpinan laissez-faire, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PD. Alam Aneka Aroma Kota Sukabumi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 32 karyawan sebagai responden melalui kuesioner skala Likert. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), koefisien determinasi, serta analisis jalur dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial manajemen talenta dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan kepemimpinan laissez-faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peran kepemimpinan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja, sementara manajemen talenta dan lingkungan kerja perlu dioptimalkan agar memberikan kontribusi yang lebih efektif bagi pengelolaan sumber daya manusia.

Kata Kunci : Manajemen Talenta, Kepemimpinan Laissez-Faire, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul,adaptif, dan berdaya saing tinggi. SDM bukan hanya faktor pendukung, tetapi merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka Panjang Diniati et al., (2018). Perusahaan yang mampu mengelolah talenta dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, manajemen talenta menjadi fokus utama dalam pengelolaan SDM modern Ramaditya et al., (2023).

Manajemen Talenta (talent management) mencakup proses perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan retensi karyawan potensial agar selaras dengan strategi organisasi Subroto et al., (2024). Dalam konteks organisasi di Indonesia, implementasi manajemen talenta masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan sistem pengembangan karier, kurangnya pelatihan, dan lemahnya sistem penghargaan Linawati et al., (2024). Akibatnya, banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan berkinerja tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan produktivitas Zulfikar, (2024).

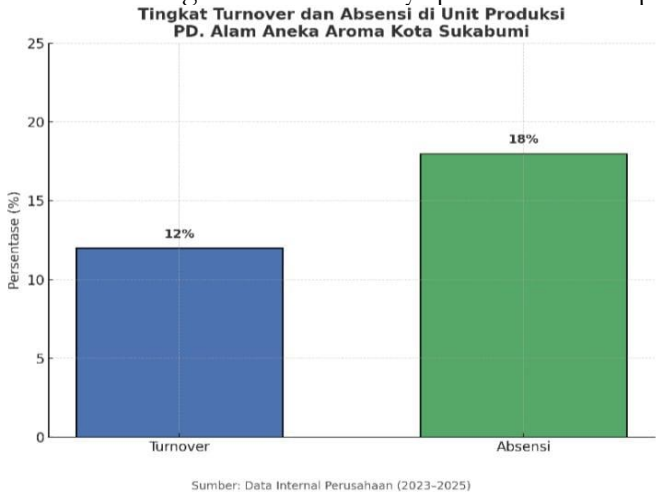
Selain manajemen talenta, gaya kepemimpinan juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Salah satu gaya kepemimpinan yang menarik untuk dikaji adalah kepemimpinan laissez-faire, di mana pemimpin memberikan kebebasan luas kepada karyawan untuk

mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya Huang, (2023). Walaupun gaya ini dapat menumbuhkan kreativitas, namun bila tidak diimbangi dengan komunikasi dan pengawasan yang baik, dapat menurunkan motivasi serta kepuasan kerja Ahmed Iqbal et al.,(2021).

Selanjutnya, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kolaborasi terbukti meningkatkan semangat serta loyalitas karyawan Nia Nurfitri, (2024).

Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan stress dan menurunkan kinerja Sara et al., (2022).

PD. Alam Aneka Aroma Kota Sukabumi merupakan perusahaan lokal yang bergerak di bidang pengolahan kecap dengan merek "Samyu". Perusahaan ini berperan penting dalam menyerap tenaga kerja lokal dan mendukung perekonomian daerah. Namun,berdasarkan data internal terjadi peningkatan tingkat turnover hingga 12% dalam dua tahun terakhir serta tingginya angka absensi di unit produksi. Fenomena ini mengindikasikan adanya potensi masalah pada kepuasan kerja karyawan.



Gambar 1. Tingkat turnover dan absensi yang relatif tinggi ini menunjukkan adanya potensi permasalahan dalam kepuasan kerja karyawan yang dapat memengaruhi produktivitas unit produksi.

Berdasarkan hasil pra survei tahun 2022 di PD. Alam Aneka Aroma, ditemukan beberapa permasalahan, antara lain: 62% responden menyatakan pimpinan tidak memberikan pedoman kerja (SOP) yang jelas, 87% merasa konsentrasi kerja terganggu oleh kebisingan lingkungan, 46% menyatakan alat dan mesin di tempat kerja tidak berfungsi dengan baik, serta hanya 56% yang mengaku bahagia dengan kondisi lingkungan kerja. Temuan tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kondisi kerja yang dihadapi karyawan, yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja.

Secara teoritis, terdapat tiga faktor utama yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja diperusahaan ini. Pertama, manajemen talenta yaitu serangkaian proses untuk mengidentifikasi, mengembangkan, memelihara, dan menempatkan individu sesuai keahliannya (Zega et al., 2024). Manajemen talenta yang baik dapat meningkatkan rasa dihargai dan prospek karier karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Kedua, kepemimpinan laissez-faire yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan penuh kepada karyawan tanpa arahan yang memadai (Ali & Ullah, 2023). Meskipun dapat mendorong kreativitas, gaya ini berpotensi menimbulkan kebingungan, perasaan diabaikan, dan menurunkan kepuasan kerja (Prawira, 2020). Ketiga, lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan (Saebah & Merthayasa, 2024). Selain itu, lingkungan kerja bebas dari kekerasan, kecelakaan, dan kebisingan menjadi faktor penting untuk mendukung kesejahteraan karyawan (Ratih Indriyani & Aksel Imanuel Iman, 2021).

Hasil penelitian sebelumnya di perusahaan tersebut cenderung menyoroti faktor kepemimpinan atau lingkungan kerja secara terpisah, namun belum mengkaji secara komprehensif keterkaitan antara manajemen talenta, kepemimpinan laissez-faire, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, fenomena turnover dan absensi yang meningkat menunjukkan bahwa permasalahan kepuasan kerja belum tertangani secara optimal.

Melihat kondisi tersebut, penting untuk meneliti sejauh mana manajemen talenta, kepemimpinan laissez-faire, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PD. Alam Aneka Aroma Kota Sukabumi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan manfaat praktis bagi perusahaan dalam merumuskan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Study participants

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. Alam Aneka Aroma Sukabumi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 32 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Study organization

Penelitian dilakukan di PD. Alam Aneka Aroma Sukabumi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta, kepemimpinan laissez-faire, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner dengan menggunakan skala Likert..

Statistical analysis

Data penelitian dianalisis menggunakan software SPSS. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang diteliti. Pengujian validitas item menggunakan korelasi Pearson dengan cara mengorelasikan skor setiap item dengan skor total. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai r hitung yang dibandingkan dengan r tabel pada taraf signifikansi 0,05 (dua sisi). Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, sedangkan item dengan nilai r hitung lebih kecil dari r tabel dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Manajemen Talenta (X1), Kepemimpinan Laissez-Faire (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kepuasan kerja (Y) telah memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Validitas Indikator variabel Manajemen Talenta (X1)

Variabel ini terdiri dari 5 item pernyataan. Hasil pengujian di tunjukkan pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Talenta (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,732	0,361	Valid
X1.2	0,531	0,361	Valid
X1.3	0,471	0,361	Valid
X1.4	0,733	0,361	Valid
X1.5	0,499	0,361	Valid

Sumber Olah Data 2026

Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi setiap indikator terhadap skor total yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,361 (r hitung > r tabel). Dengan demikian, seluruh indikator mampu mengukur variabel Manajemen Talenta secara tepat dan layak digunakan dalam penelitian.

Validitas indikator variabel Kepemimpinan Laissez-Faire (X2)

Variabel ini terdiri dari 6 item pernyataan. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel 1.2 dibawah.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Laissez-Faire (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,786	0,361	Valid
X2.2	0,663	0,361	Valid
X2.3	0,659	0,361	Valid
X2.4	0,562	0,361	Valid
X2.5	0,457	0,361	Valid
X2.6	0,784	0,361	Valid

Sumber Olah Data 2026

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Kepemimpinan Laissez-Faire memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dengan nilai signifikansi 0,05 (5%) dari dua sisi untuk N (jumlah responden) sebanyak 32 responden adalah 0,361. Terlihat jelas bahwa tidak ada satupun nilai r hitung dari semua item yang lebih rendah dari 0,361 artinya r hitung > r tabel sehingga bisa dianggap valid untuk semua item variabel ini.

Validitas Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Variabel ini terdiri dari 10 item pernyataan, Hasil pengujian di tunjukkan pada table1.3

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X3.1	0,524	0,361	Valid
X3.2	0,753	0,361	Valid
X3.3	0,460	0,361	Valid
X3.4	0,743	0,361	Valid
X3.5	0,582	0,361	Valid
X3.6	0,524	0,361	Valid
X3.7	0,541	0,361	Valid
X3.8	0,947	0,361	Valid
X3.9	0,525	0,361	Valid

Sumber Olah Data 2026

Hasil perhitungan uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataannya valid. Indikator tersebut mampu mengukur variabel Lingkungan Kerja, Nilai korelasi seluruh indikator terhadap nilai totalnya lebih besar dari 0,361 (nilai r hitung > r tabel).

Validitas Indikator Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel ini terdiri dari 6 item pernyataan. Hasil pengujian di tunjukkan pada tabel 1.4

Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,809	0,361	Valid
Y.2	0,716	0,361	Valid
Y.3	0,706	0,361	Valid
Y.4	0,855	0,361	Valid
Y.5	0,508	0,361	Valid
Y.6	0,465	0,361	Valid

Sumber Olah Data 2026

Hasil perhitungan uji validitas variabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataannya valid. Indikator tersebut mampu mengukur variabel kepuasan kerja, nilai korelasi semua indikator terhadap nilai totalnya lebih besar dari 0,361(nilai r hitung > r tabel).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Setyaedhi, (2024), uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran apabila instrumen digunakan berulang kali pada objek yang sama. Instrumen yang reliabel mampu memberikan hasil yang stabil dan dapat dipercaya, serta tidak mengarahkan responden pada jawaban tertentu. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS melalui uji statistik Cronbach's Alpha (α). Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga layak digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel 1.5 di bawah ini.

Tabel 1.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Alpha yang di syaratkan	Keterangan
Manajemen Talenta (X1)	0,630	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Laissez-Faire (X2)	0,772	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,693	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,771	0,60	Reliabel

Sumber : Olah Data 2026

Berdasarkan tabel 1.5 dapat disimpulkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai reliabilitas yang baik karena nilai alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Nurcahya et al., (2024), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian khususnya nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas penting dalam analisis regresi karena data yang normal akan memperkuat hasil interpretasi statistik. Dalam penelitian ini normalitas diuji dengan uji Kolmogorov-Smirnov melalui program SPSS, dimana dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Asymp.Sig.(2-tailed) > 0,05 maka data residual dinyatakan berdistribusi normal.
2. Jika nilai Asymp.Sig.(2-tailed) < 0,05 maka data residual dinyatakan tidak berdistribusi normal.

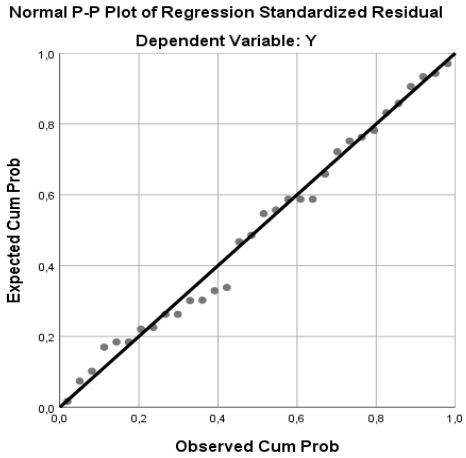
Tabel 1.6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62353053
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.077
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Olah Data (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (Asymp.Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang menganalisis pengaruh variabel X1,X2, dan X3 secara simultan terhadap terhadap variabel Y telah memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, hasil uji normalitas juga diperkuat melalui grafik normal P-Plot pada gambar dibawah yang menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Pola tersebut mengindikasikan bahwa residual penelitian memiliki distribusi normal.



Gambar 1.1 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Olah Data (2026)

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menilai apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen. Deteksi multikolinearitas dapat diketahui melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, dimana model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih besar dari 0,10. Adapun hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel 1.7 berikut.

Tabel 1.7 Hasil Uji Multikolinearitas

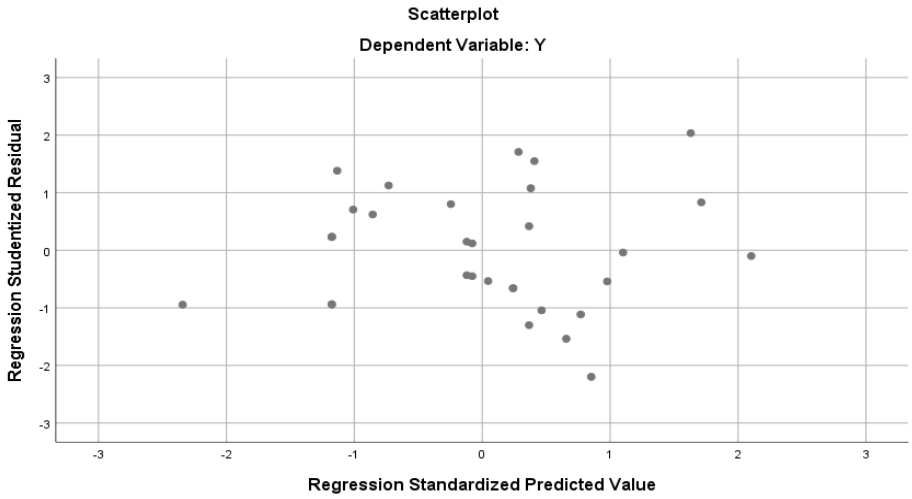
Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.349	7.489		1.382	.178		
	X1	.495	.262	.289	1.891	.069	.993	1.007
	X2	.656	.239	.423	2.741	.011	.975	1.025
	X3	-.426	.179	-.366	-2.374	.025	.976	1.025
a. Dependent Variable: Y								

Sumber Olah Data 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, seluruh variabel independen, yaitu X1 (Manajemen Talenta), X2 (Kepemimpinan Laissez-Faire), dan X3 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dengan model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians residual antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode grafik scatterplot, yaitu dengan mengamati pola sebaran titik residual. Adapun hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar berikut.



Sumber : Olah Data 2026

Gambar 1.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1.2 terlihat bahwa sebaran titik pada grafik menyebar secara acak di atas dan di bawah nilai nol pada sumbu y serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Linear Berganda

a. Uji T (parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 1.8 berikut.

Tabel 1.8 Hasil Uji t (parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.349	7.489		1.382	.178
	X1	.495	.262	.289	1.891	.069
	X2	.656	.239	.423	2.741	.011
	X3	-.426	.179	-.366	-2.374	.025
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Olah Data 2026

1. Hasil Uji t variabel manajemen talenta (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), Variabel manajemen talenta memiliki tingkat signifikansi 0,069 lebih besar dari 0,05 sementara nilai t_{hitung} yang diperoleh yaitu sebesar 1,891 lebih besar dari nilai t_{tabel} (Dk=n-k)=1,701 sehingga H0 diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa " manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD. Alam Aneka Aroma" dinyatakan ditolak.
2. Hasil uji t variabel kepemimpinan Laisses-Faire (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) Variabel kepemimpinan laissez-faire memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05 sementara nilai t_{hitung} yang diperoleh yaitu sebesar 2,741 lebih besar dari nilai t_{tabel} (Dk = n-k) = 1,701, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Maka demikian hipotesis yang menyatakan bahwa "kepemimpinan laissez-faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD. Alam Aneka Aroma" Diterima.
3. Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) Variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05 sementara t_{hitung} yang diperoleh yaitu sebesar -2,374 lebih kecil dari nilai t tabel (Dk n-n) = 1,701, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Maka demikian hipotesis yang menyatakan bahwa "lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Alam Aneka Aroma". Diterima

b. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk menilai apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Pengujian ini bertujuan untuk melihat signifikansi pengaruh simultan dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai F hitung lebih kecil dari F tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti seluruh variabel independen tidak memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 1.9 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36,140	3	12,047	3,775	,022[b]
	Residual	89,360	28	3,191		
	Total	125,500	31			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber : Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 3,775 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,022. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (0,022 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah signifikan. Dengan demikian, secara simultan variabel independen X1, X2, dan X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y.

c. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 sampai 1, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan perubahan variabel
dependen, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan kemampuan yang lemah. Dengan demikian, koefisien determinasi memberikan gambaran mengenai kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.10 Hasil Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591[a]	.349	.279	1.70829
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Olah Data 2026

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,349, yang menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 34,9%, sedangkan 65,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

4. Hasil Uji Path Analisis

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel manajemen talenta (X1), kepemimpinan laissez-faire (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Analisis ini dilakukan melalui regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Adapun hasil uji analisis jalur dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.11 Hasil Persamaan Jalur

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.460	8.995		1.274	.213
	X1	.525	.281	.307	1.870	.072
	X2	.660	.253	.448	2.610	.014
	X3	-.480	.249	-.330	-1.924	.065
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber : Olah Data 2026

Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel 1.11 diatas, diketahui bahwa variabel manajemen talenta (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,072 (> 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel kepemimpinan laissez-faire (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,014 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan laissez-faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,065 (> 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien jalur (standardized coefficients), kepemimpinan laissez-faire merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD. Alam Aneka Aroma Kota Sukabumi. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan talenta yang diterapkan perusahaan belum sepenuhnya mampu memberikan dampak langsung terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat disebabkan oleh belum optimalnya pelaksanaan program pengembangan karyawan, sehingga manfaat manajemen talenta belum dirasakan secara menyeluruh.

Nurcahya et al., (2024) menjelaskan bahwa manajemen talenta berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui perencanaan dan pengembangan kompetensi. Namun, apabila pelaksanaannya belum terstruktur dan berkesinambungan, maka pengaruhnya terhadap kepuasan kerja menjadi kurang signifikan. Hasil penelitian ini mengindikasikan perlunya peningkatan efektivitas manajemen talenta agar mampu mendukung kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa kepemimpinan laissez-faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya mampu menciptakan rasa nyaman dan kepercayaan, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Menurut Citra et al., (2014), kepemimpinan laissez-faire yang memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada karyawan dapat mendorong keterlibatan kerja yang lebih baik. Dalam penelitian ini, kepemimpinan laissez-faire memungkinkan karyawan untuk bekerja secara mandiri dan merasa dihargai, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum menjadi faktor penentu utama dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Karyawan cenderung menilai faktor lain sebagai hal yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka.

Salsabiela et al., (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menunjang kenyamanan dalam bekerja. Namun, apabila kondisi lingkungan kerja sudah dianggap sebagai hal yang biasa oleh karyawan, maka pengaruhnya terhadap kepuasan kerja menjadi tidak terlalu terasa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja tetap penting, meskipun bukan faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa kepemimpinan laissez-faire merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan manajemen talenta dan lingkungan kerja. Temuan ini memperkuat pandangan Lorena & Hariasih, (2019) bahwa peran pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi perusahaan untuk mempertahankan kepemimpinan laissez-faire yang memberikan kepercayaan kepada karyawan, serta melakukan evaluasi terhadap penerapan manajemen talenta dan lingkungan kerja agar dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh manajemen talenta, kepemimpinan laissez-faire, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PD. Alam Aneka Aroma Kota Sukabumi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan talenta yang diterapkan belum mampu memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Program manajemen talenta yang ada masih perlu ditingkatkan agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.
2. Kepemimpinan laissez-faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan laissez-faire yang memberikan kepercayaan dan keleluasaan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya mampu meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan faktor kepemimpinan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PD. Alam Aneka Aroma Kota Sukabumi lebih dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan laissez-faire dibandingkan manajemen talenta dan lingkungan kerja.

REFERENCES

Agustiansyah, F., Jaya, U. A., Manajemen, P. S., & Indonesia, U. S. (2025). *Literature Review : Peran Motivasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *01*(04), 36–41.

Ahmed Iqbal, Z., Abid, G., Arshad, M., Ashfaq, F., Athar, M. A., & Hassan, Q. (2021). Impact of authoritative and laissez-faire leadership on thriving at work: The moderating role of conscientiousness. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, *11*(3), 667–685. https://doi.org/10.3390/ejihpe11030048

Batti', S., Ginting Munthe, R., & Simbolon, A. S. (2024). Dampak Keputusan Talent Management terhadap Kepuasan Kerja Guru Berstatus Honor Murni di Kabupaten Deli Serdang ditinjau dari Penghasilan dan Domisili. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Manajemen*, *20*(1), 150–158. https://doi.org/10.30872/jinv.v20i1.1703

Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *3*(1), 277. https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11321

Citra, O. :, Tumbol, L., Tewal, B., Sepang, J. L., Ekonomi, F., Bisnis, D., Universitas, J. M., & Ratulangi, S. (2014). Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kpp Pratama Manado. *Gaya*

Kepemimpinan Otokratis… 38 Jurnal EMBA, *2*(1), 38–47.
Diniati, I., Komariah, A., & Kurniady, D. A. (2018). Implementasi Talent Management Dan Motivasi Kerja Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Direktorat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, *25*(2), 294–306. https://doi.org/10.17509/jap.v25i2.15643
Fauziah, I. M., & Rachmawati, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Talenta terhadap Kepuasan Kerja, Kinerja Tugas, dan Komitmen Afektif dengan Mediasi oleh Keadilan Distributif dan Moderasi Keadilan Prosedural The Effect of Talent Development on Job Satisfaction, Task Performance, and Affective Commitment Mediated by Distributive Justice and Moderated by Procedural Justice. *Jurnal Manajemen Dan Usahawan Indonesia •*, *44*(1), 17–30.
Fauziyyah, S., Kartika, N. A., Rahmawati, P. Della, Hasan, S. A., & Sawitri, N. N. (2024). Pengaruh Manajemen Talenta dan Keahlian Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review). *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, *2*(4), 2953–2962.
Hakim, N. R., & Wirajaya, I. G. (2021). Influence of Autocratic, Democratic and Laissez-Faire Leadership Styles Towards Nurse's Job Satisfaction in Inpatient Room of RSU Bhakti Rahayu Tabanan. *STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan*, *10*(1), 1017–1023. https://doi.org/10.30994/sjik.v10i1.770
Hamdalah, F., Adi, U., Manajemen, I., Indonesia, W., & Sukabumi, K. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Kecamatan Cikembar Pendahuluan Metode*. *02*(02), 130–141.
Hermansah, R., & Baldah, N. (2023). Analisis Talent Management, Kompensasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar SD Negeri di Kecamatan Bojongmangu. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(1), 441–456. https://doi.org/10.57141/kompeten.v2i1.55
Huang, Z. (2023). The Effect of Different Leadership Styles on The Quality of Group Work. *Frontiers in Business, Economics and Management*, *9*(3), 20–21. https://doi.org/10.54097/fbem.v9i3.9430
Ibrahim, T., & Yosepha, S. Y. (2025). Literature Review on Factors Influencing Job Satisfaction: Variables of Work Environment, Workload, and Compensation. *Dinasti International Journal of Management Science*, *6*(4), 927–938. https://doi.org/10.38035/dijms.v6i4.4355
Ihsan, M. I. F., Ruslan, M., & Yunus, M. K. (2023). Analisis Pengaruh Manajemen Talenta, Pengembangan Karir Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Semen Bosowa Maros. *Journal of Economy Business Development*, *1*(3), 105–109. https://doi.org/10.56326/jebd.v1i3.1797
Kinerja, T., & Di, P. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN LAISSEZ-FAIRE SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN SKRIPSI OLEH : MAYA SAFIRA FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN Diajukan Sebagian Salah Satu Untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area MAYA S*.
Kusuma, S. C. (2024). *Analisis Dampak Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Korporat SN)*. 19–20. http://repo.usni.ac.id/3930/
Larasati, A. A., Ariyanto, & Cahyati, R. N. (2024). Analisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Karir Terhadap Peningkatan Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, *3*(3), 263–270. https://doi.org/10.55826/jtmit.v3i3.300
Linawati, D., Aswad, M., & Azis, Y. (2024). Talent Management Phenomenon in Indonesia-Systematic Literature Review. *Jurnal Borneo Administrator*, *20*(1), 29–42. https://doi.org/10.24258/jba.v20i1.1375
Lorena, A. Q., & Hariasih, M. (2019). The Impact of Laissez Faire Leadership Style and Communication on Employee Performance at Retail Companies in Sidoarjo, Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, *5*, 6–14. https://doi.org/10.21070/ijler.2019.v5.308
Marditama, T., Satriyanto, M., … M. Y.-… J. of E., & 2024, undefined. (2023). Talent Management: Work Life Balance, Job Satisfation, Career Planning, and Assessmen In a Literature Review. *Seascapeid.Com*, *1*(1), 74–85. https://seascapeid.com/index.php/sjemeb/article/view/8

Mas'adah, S., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada PT Pratama Abadi Industri JX. Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Bagian Cementng Cell 19). *Mahasiswa Manajemen*, *2*(2), 117–142.

Mudjijah, S. (2024). Studies Management and Finance Economics, of Journal Influence Work Environment, Compensation, Culture Work and Leadership Towards Employee Job Satisfaction. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, *07*(09), 6026–6031. https://doi.org/10.47191/jefms/v7

Nazpi, N., Ali, H., & Imron Rosadi, K. (2023). The Effect of Work Culture, Compensation, and Innovative Behavior on Employee Job Satisfaction. *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, *1*(2), 55–63. https://doi.org/10.38035/sjam.v1i2.46

Nia Nurfitri. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Babelan. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, *2*(3), 100–121. https://doi.org/10.59841/excellence.v2i3.1648

Nova, M., Dewi, S., Marpaung, B., Lumbanraja, P., & Gusrini, V. (2024). *Jurnal Darma Agung PENGARUH MANAJEMEN TALENTA , CORPORATE VALUE " AKHLAK " TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PTPN IV*. *November*, 192–203.

Nurcahya, W. A., Arisanti, N. P., & Hanandhika, A. N. (2024). 2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisipline Penerapan Uji Asumsi Klasik Untuk Mendeteksi Kesalahan Pada Data Sebagai Upaya Menghindari Pelanggaran Pada Asumsi Klasik 2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisipline. *Madani : Jurnal Ilmiah Multidisipline*, *1*(12), 472–481.

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 245–261. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618

Pada, S., & Di, G. Z. (2025). *Pengaruh employer branding dan kepemimpinan transformasional terhadap retensi karyawan studi pada generasi z di bekasi*. *2*(1).

Pusriadi, T., & Darma, D. C. (2020). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Employee Capabilities: Studi Pada Karyawan Pt. Bintang Wahana Tata. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, *3*(1), 54. https://doi.org/10.30587/jre.v3i1.1317

Ramaditya, M., Syahrul Effendi, & Dwi Fitriani. (2023). Improving work readiness through talent management, knowledge management and learning organizations in private universities. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *26*(2), 349–372. https://doi.org/10.24914/jeb.v26i2.8560

Ratih Indriyani, & Aksel Imanuel Iman. (2021). Pengaruh Work Environment Terhadap Job Satisfaction Dengan Work Relationship Sebagai Variabel Mediasi. *Majalah Ekonomi*, *26*(2), 7–22. https://doi.org/10.36456/majeko.vol27.no2.a4734

Ridwan, A. (2024). The Influence of Talent Management and Job Satisfaction on Employee Performance. *Review: Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, *1*(04), 135–141. https://doi.org/10.59422/rjmss.v1i05.316

RST, R.-, Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasaan Karyawan Pada PT Ekspressindo Jakarta. *Swabumi*, *10*(2), 121–131. https://doi.org/10.31294/swabumi.v10i2.12370

Salsabiela, C., Soenaria, S. R., & Lastiati, A. (2025). The Influence of Work Environment on The Interaction Between Motivation, Employee Performance, Compensation and Employee Job Satisfaction (Analysis on Multinational and Domestic Companies). *Eduvest - Journal of Universal Studies*, *5*(6), 6601–6617. https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i6.51268

Sara, D. A., Handaru, A. W., & Usman, O. (2022). The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Motivation And Job Satisfaction As Intervening Variables On Permanent Employees. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, *2*(10), 2006–2018. https://doi.org/10.59188/eduvest.v2i10.617

Sarhan, N. M., & Shammout, E. (2025). the Role of Job Satisfaction As a Mediator Between Leadership Strategy and Product Quality. *Corporate and Business Strategy Review*, *6*(3 Special Issue), 253–262. https://doi.org/10.22495/cbsrv6i3siart3

Setyaedhi, H. S. (2024). Comparative Test of Cronbach ' s Alpha Reliability Coefficient ,Method, Split-

half. *Journal of Education Research and Evaluation*, *8*(1), 47–57.
Simanjuntak, K. H., Suhud, U., & Susita, D. (2023). Relationships between Work Environment and Employee Engagement mediate by Job Satisfaction. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, *7*(1), 158–171. https://doi.org/10.21009/ijhcm.07.01.12
Subroto, S., Sudarmanto, E., & Sono, M. G. (2024). The Effect of Talent Management on Employee Satisfaction and Performance in Manufacturing Companies in Indonesia. *West Science Business and Management*, *2*(03), 946–954. https://doi.org/10.58812/wsbm.v2i03.1274
Sujana, H., Sobar, A., & Wulandari, R. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Sub Agen JNE Pangleseran Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, *6*(2), 31–40. http://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/222%0Ahttps://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/download/222/147
Sulistiyani, Nurchayati, & Fitriyanto. (2022). Model Kepemimpinan Laissez-Faire dalam Meningkatkan Kinerja : Peran Mediasi Motivasi. *Formosa Journal of Applied Sciences*, *1*(3), 191–202. https://doi.org/10.55927/fjas.v1i3.1015
Trisna, I. N. P. B., Agung, A. A. G., & Ariawan, I. P. W. (2022). *Kontribusi Kepemimpinan Laissez-Faire, Sarana dan*. *13*(1), 94–103.
Udin, U. (2023). Uncover the White and Black Box of Laissez-Faire Leadership for Organizational Sustainability: A Bibliometric Analysis. *Journal of Human, Earth, and Future*, *4*(3), 366–374. https://doi.org/10.28991/HEF-2023-04-03-08
Wahyudi, E., & Sugiono, E. (2024). The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Job Stress on Job Satisfaction Through Organizational Commitment as an Intervening Variable on Employees. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, *9*(2), 1335–1351. https://doi.org/10.31851/jmksp.v9i2.16680
Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *5*(4), 723. https://doi.org/10.32493/jee.v5i4.31590
Wayan, N., Nirmala, M., Ngurah, I. G., & Hadi, W. (2022). *Jurnal Ilmu Manajemen Retensi karyawan generasi Y dan Z : pentingnya manajemen talenta dan kepuasan kerja*. *11*(2021), 807–820.
Zulfikar, M. V. (2024). Analysis of Talent Management, Career Development, and Knowledge Management on Employee Performance. *International Journal of Business, Law, and Education*, *5*(2), 2082–2099. https://doi.org/10.56442/ijble.v5i2.789