

Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo

Oleh:

Aureza Noviami Putri

Hasan Ubaidillah

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2024

Pendahuluan

Pada penelitian ini mengambil objek koperasi INTAKO. Sidoarjo merupakan daerah yang berbatasan dengan kota Surabaya yang memiliki peluang sangat strategis dalam pengembangan wilayah ekonomi [1]. Kecamatan Tanggulangin merupakan bagian dari Sidoarjo yang memiliki potensi besar dalam bidang ekonomi. Koperasi INTAKO menjadi salah satu bentuk perkoperasian yang terkenal di Kecamatan Tanggulangin. Koperasi INTAKO didirikan sejak Tahun 1976 memproduksi Tas dan Koper. Pekerja di Koperasi INTAKO desa Kedensari mengalami pendapatan hingga empat kali lipat dari pendapatan yang didapat sebelum bekerja di Koperasi INTAKO. Anggota yang bergabung di Koperasi INTAKO mencapai 300 orang pengrajin asli warga Tanggulangin. Dampaknya, para pengrajin mengalami peningkatan pendapatan puluhan juta setiap bulan. Koperasi INTAKO memberikan pengaruh besar bagi perekonomian masyarakat desa Kedensari Tanggulangin.

Masalah yang ditemukan di INTAKO Kedensari tanggulangin dalam fenomena motivasi. Motivasi yang ada di INTAKO seperti karyawan yang kurang disiplin waktu dan jarang berada ditempat pada saat jam kerja tanpa sepengetahuan pimpinan. Fenomena lingkungan kerja pada INTAKO ini adalah kurangnya sirkulasi udara serta beberapa fasilitas yang rusak sehingga dapat mempengaruhi kepuasan para karyawan selama bekerja [2].

Ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo?

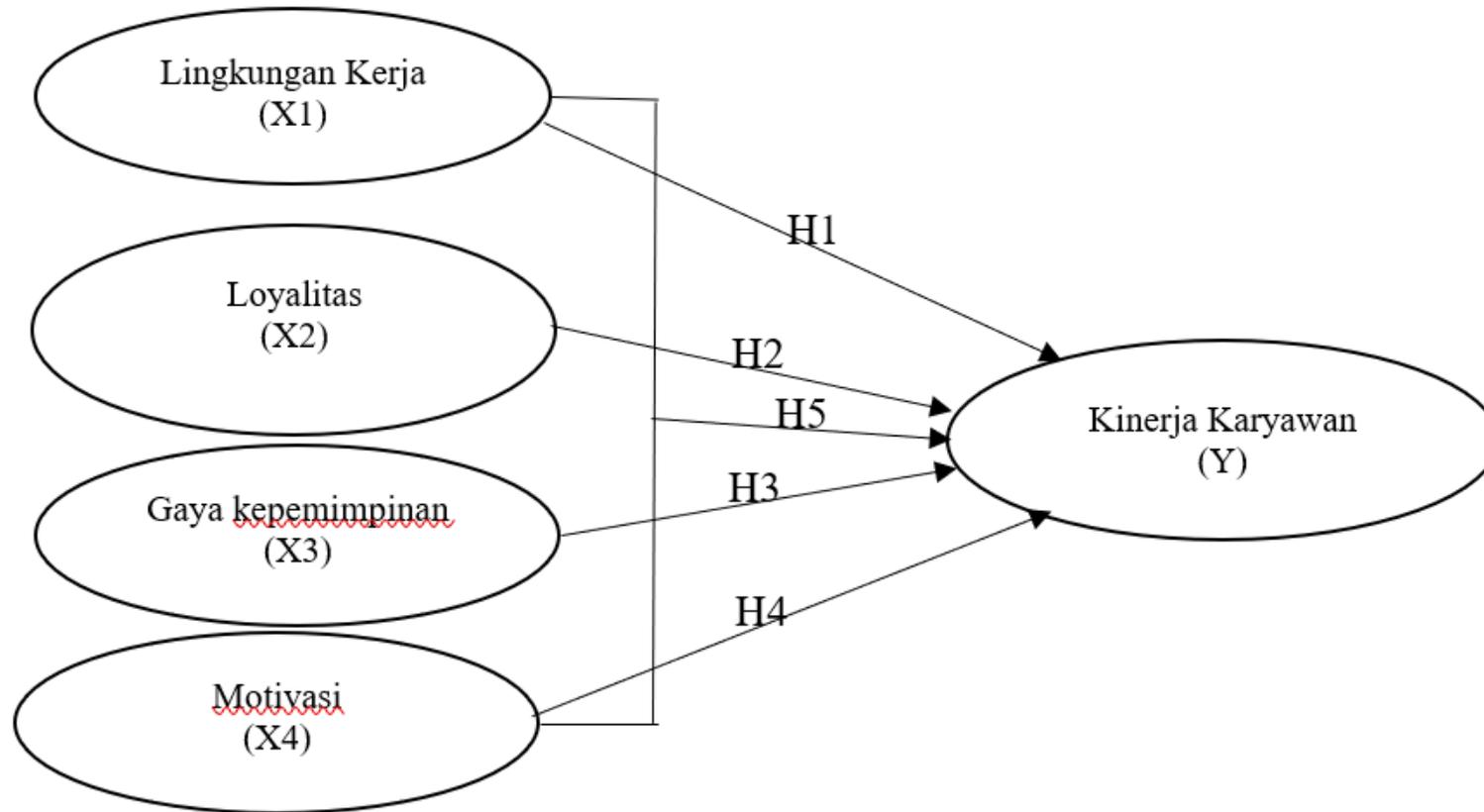
Apakah Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo?

Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo?

Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo?

Apakah Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo?

Kerangka konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 = Apakah Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H5 = Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Metode

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer sebagai sumber data, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistic [31]. Subjek penelitian ini diperoleh menggunakan teknik sampling jenuh karena sampel diambil dari seluruh populasi, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang sedikit. Desain Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal komparatif (*Causal Comparative Research*). Menurut [32] penelitian kausal komparatif melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga penelitiannya ada variabel Independen dan dependen. Identifikasi variable dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 jenis variable yaitu : variabel bebas dan variabel terikat. Variable bebas dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi. Sedangkan untuk variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan semua karyawan koperasi INTAKO.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan koperasi INTAKO yang berjumlah 60 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh. Pendekatan sampel jenuh merupakan teknik pemilihan sampel bila seluruh populasi digunakan. Karena populasi yang relatif kecil, penulis memilih sampel dengan menggunakan strategi *sampling jenuh*, sehingga total 60 karyawan dijadikan sampel untuk penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Data

- 1) Uji Validitas
- 2) Uji Reliabilitas

Uji Statistik Deskriptif

- nilai maksimum, minimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi

Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas
- Uji Multikolinearitas
- Uji Heterokedasitas
- Uji Autokorelasi

Analisis Regresi Linier Berganda

- $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$

Pengujian Hipotesis

- Uji Parsial (Uji t)
- Uji F (Uji Simultan)

Hasil Analisis



Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.732	0.30	Valid
	Y1.2	0.765	0.30	Valid
	Y1.3	0.861	0.30	Valid
	Y1.4	0.850	0.30	Valid
	Y1.5	0.851	0.30	Valid
	Y1.6	0.851	0.30	Valid
	Y1.7	0.846	0.30	Valid
	Y1.8	0.867	0.30	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.763	0.30	Valid
	X1.2	0.648	0.30	Valid
	X1.3	0.839	0.30	Valid
	X1.4	0.836	0.30	Valid
Loyalitas (X2)	X2.1	0.872	0.30	Valid
	X2.2	0.883	0.30	Valid
	X2.3	0.889	0.30	Valid
	X2.4	0.852	0.30	Valid
	X2.5	0.916	0.30	Valid
	X2.6	0.856	0.30	Valid
	X2.7	0.873	0.30	Valid
	X2.8	0.862	0.30	Valid
Gaya kepemimpinan (X3)	X3.1	0.884	0.30	Valid
	X3.2	0.843	0.30	Valid
	X3.3	0.878	0.30	Valid
	X3.4	0.901	0.30	Valid
	X3.5	0.843	0.30	Valid
	X3.6	0.864	0.30	Valid
	X3.7	0.900	0.30	Valid
Motivasi (X4)	X4.1	0.762	0.30	Valid
	X4.2	0.692	0.30	Valid
	X4.3	0.811	0.30	Valid
	X4.4	0.805	0.30	Valid
	X4.5	0.829	0.30	Valid
	X4.6	0.828	0.30	Valid
	X4.7	0.815	0.30	Valid
	X4.8	0.815	0.30	Valid

Pada hasil pengujian validitas diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisisioner variable (X) dan variable (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,30 ($>0,30$), sehingga dari variable (X) dan variable (Y) keseluruhan dapat dinyatakan **valid**.

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.951	0.7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.946	0.7	Reliabel
Loyalitas (X2)	0.953	0.7	Reliabel
Gaya kepemimpinan (X3)	0.949	0.7	Reliabel
Motivasi (X4)	0.950	0.7	Reliabel

Dari data table diatas, dapat dilihat terdapat nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha pada variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.951, variable Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.946, sedangkan variable Loyalitas (X2) memiliki nilai 0.953, Gaya kepemimpinan (X3) memiliki nilai 0.949, Motivasi (X4) memiliki nilai 0.950. Dari hasil penelitian tersebut maka dari pernyataan instrument variable Lingkungan Kerja (X1) ,variable Loyalitas (X2), Gaya kepemimpinan (X3), Motivasi (X4) dan Kinerja Karyawan (Y) ini bahwa instrument kuisisioner yang digunakan dikatakan memiliki reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik



Hasil Uji Normalitas

		Lingkungan Kerja	Loyalitas
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	16.98	34.9
	Std. Deviation	3.207	7.26
Most Extreme Differences	Absolute	.196	.244
	Positive	.173	.244
	Negative	-.196	-
Test Statistic		.208	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.196	.244
		.500	.780

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Gaya kepemimpinan	Motivasi
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29.92	34.9
	Std. Deviation	6.293	6.14
Most Extreme Differences	Absolute	.214	.204
	Positive	.210	.204
	Negative	-.214	-
Test Statistic		.189	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.214	.204
		.800	.450

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		kinerja karyawan
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35.63
	Std. Deviation	6.522
Most Extreme Differences	Absolute	.252
	Positive	.252
	Negative	-.208
Test Statistic		.252
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.476
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui bahwa angka signifikan setiap variabel menunjukkan angka lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat di lanjutkan ke pengujian selanjutnya

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.358	6.331
	Loyalitas	.448	6.767
	Gaya kepemimpinan	.500	1.024
	Motivasi	.406	2.461

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas, nilai *tolerance* masing-masing variable-variabel independen $>0,10$ sedangkan nilai $VIF < 10$. Dengan demikian, hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi

Hasil Uji Autokorelasi

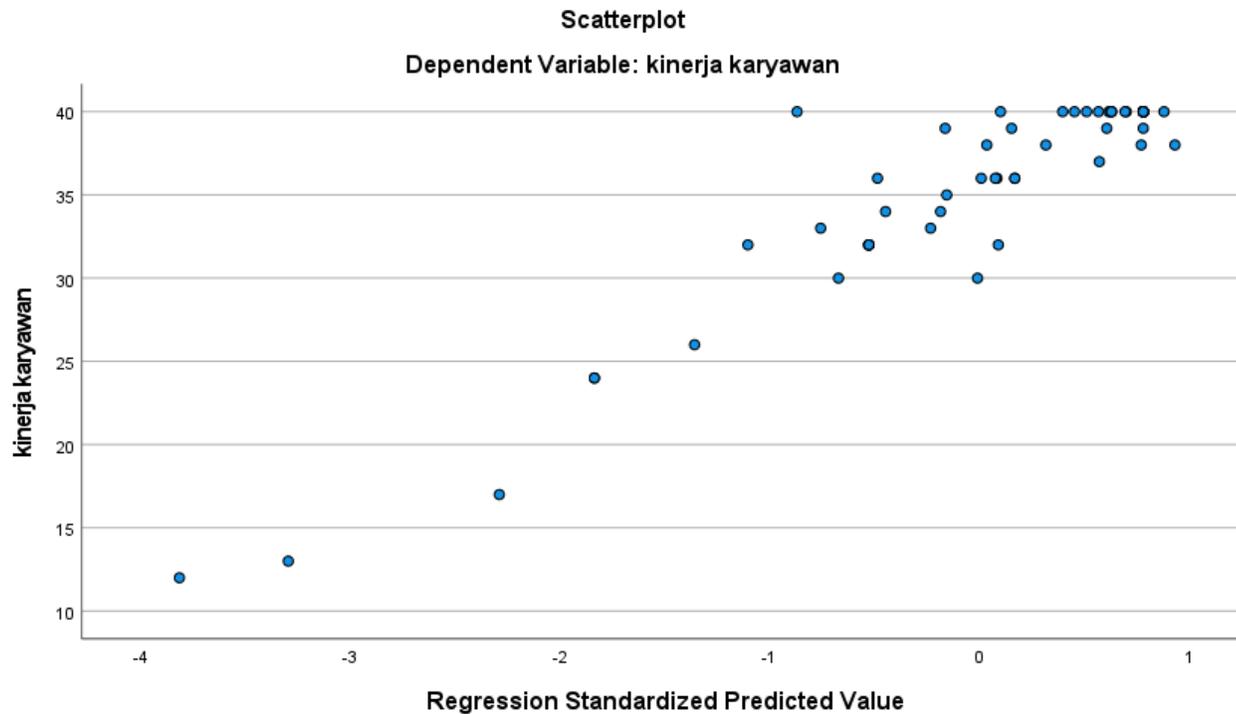
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.942 ^a	.887	.878	2.274	1.680

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Loyalitas, Lingkungan Kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.680. Sehingga nilai DW antara 1,55 s/d 2,46. Hal ini menunjukkan tidak terjadi autokorelasi

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar tersebut *scatter plot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.266	1.795		.148	.883
	Lingkungan Kerja	.060	.232	.030	3.259	.007
	Loyalitas	.472	.106	.526	4.454	.000
	Gaya kepemimpinan	.510	.149	.492	3.426	.001
	Motivasi	.948	.076	.893	12.550	.000

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 3.266 + 0.060X_1 + 0.472X_2 + 0.510X_3 + 0.948X_4$$

Konstanta (a)

- Nilai konstanta adalah 3.266. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variable bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), variable Loyalitas (X2), Gaya kepemimpinan (X3), Motivasi (X4) maka nilai dalam variable terikatnya yaitu variable Kinerja Karyawan (Y) tetap konstan sebesar 3.266.

Lingkungan Kerja (X1)

- Koefisien bernilai positif 0.060 antara variable Lingkungan Kerja (X1) dengan variable Kinerja Karyawan (Y). hal ini dapat diartikan bahwa variable tersebut memiliki hubungan yang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variable Lingkungan Kerja (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka variable Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.060 satuan

Loyalitas (X2)

- Koefisien bernilai positif 0.472 antara variable Loyalitas (X2) dengan variable Kinerja Karyawan (Y). hal ini dapat diartikan bahwa variable tersebut memiliki hubungan yang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variable Loyalitas (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka variable Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.472 satuan

Gaya kepemimpinan (X3)

- Koefisien bernilai positif 0.510 antara variable Gaya kepemimpinan (X3) dengan variable Kinerja Karyawan (Y). hal ini dapat diartikan bahwa variable tersebut memiliki hubungan yang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variable Gaya kepemimpinan (X3) mengalami kenaikan satu satuan, maka variable Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.510 satuan

Motivasi (X4)

- Koefisien bernilai positif 0.948 antara variable Motivasi (X4) dengan variable Kinerja Karyawan (Y). hal ini dapat diartikan bahwa variable tersebut memiliki hubungan yang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variable Motivasi (X4) mengalami kenaikan satu satuan, maka variable Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.948 satuan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.942 ^a	.887	.878	2.274	1.680

a. Predictors: (Constant), Motivasi ,
Loyalitas, Lingkungan Kerja, Gaya
kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pada table diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi R adalah 0.942 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan (korelasi) yang kuat antara variabel bebas yang meliputi Lingkungan Kerja (X1) ,variable Loyalitas (X2), Gaya kepemimpinan (X3), Motivasi (X4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Adapun analisis determinasi berganda, dari tabel diatas diketahui presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai R square adalah 0.887 maka koefisien determinasi berganda $0,887 \times 100\% = 88,7\%$ dan sisanya $100\% - 88,7\% = 11,3\%$. Hal ini berarti naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) ,variable Loyalitas (X2), Gaya kepemimpinan (X3), Motivasi (X4) sebesar 88,7%. Sedangkan sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.266	1.795		.148	.883
	Lingkungan Kerja	.060	.232	.030	3.259	.007
	Loyalitas	.472	.106	.526	4.454	.000
	Gaya kepemimpinan	.510	.149	.492	3.426	.001
	Motivasi	.948	.076	.893	12.550	.000

Pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda pada hipotesa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,007, lebih kecil dari 0,05. Karena tingkat signifikan 0,007 < 0,05, sehingga **H1** yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh Terhadap kinerja karyawan (Y) **diterima**

Pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda pada hipotesa pengaruh Loyalitas terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Karena tingkat signifikan 0,000 < 0,05, sehingga **H2** yang menyatakan bahwa variabel Loyalitas (X2) secara parsial mempunyai pengaruh Terhadap kinerja karyawan (Y) **diterima**

Pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda pada hipotesa pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001, lebih kecil dari 0,05. Karena tingkat signifikan 0,001 < 0,05, sehingga **H3** yang menyatakan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X3) secara parsial mempunyai pengaruh Terhadap kinerja karyawan (Y) **diterima**

Pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda pada hipotesa pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Karena tingkat signifikan 0,000 < 0,05, sehingga **H4** yang menyatakan bahwa variabel Motivasi (X4) secara parsial mempunyai pengaruh Terhadap kinerja karyawan (Y) **diterima**

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2225.649	4	556.412	107.648	.000 ^b
	Residual	284.284	55	5.169		
	Total	2509.933	59			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Loyalitas, Lingkungan Kerja, Gaya kepemimpinan

Pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda pada hipotesa pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Karena tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga **H5** yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), variable Loyalitas (X2), Gaya kepemimpinan (X3), Motivasi (X4) secara parsial mempunyai pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) **diterima**

Pembahasan

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai INTAKO. Hasilnya menyimpulkan makin baik lingkungan kerja maka makin baik pula kinerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang produktif [39]. Karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dianggap baik apabila dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman

Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- Dari hasil pengujian dapat di ketahui bahwa indicator paling besar saya selalu menjaga fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan. Koperasi INTAKO berusaha untuk memberikan fasilitas yang layak pada pegawainya. Dan dari hasil di lapangan dapat di ketahui bahwa para pegawai koperasi INTAKO berusaha untuk menjaga fasilitas yang di berikan. Hal ini dapat di buktikan dengan para pegawai yang berhati-hati dalam memakai fasilitas di koperasi INTAKO

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pegawai INTAKO. Hasilnya menyimpulkan makin baik kepemimpinan dari perusahaan maka makin baik pula kinerja karyawannya

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- Berdasarkan hasil yang didapatkan menunjukkan ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan pada pegawai INTAKO. Hasilnya menyimpulkan makin tinggi motivasi yang karyawan miliki maka dapat berpengaruh pada kinerjanya. Menurut [24] bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak untuk ciptakan semangat dalam bekerja. Dengan motivasi yang semakin tinggi, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan pada perusahaan

Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

- Lingkungan kerja menjadi aspek utama yang bisa dicermati oleh perusahaan. Dikarenakan lingkungan kerja memiliki dampak spontan kepada kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kemampuan pegawai.
- Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang baik maka akan memiliki hubungan dan lingkungan yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan keahlian dan kompetensi yang dimiliki seorang pimpinan dalam mengakomodasi bawahannya sehingga memiliki peran yang sangat krusial dalam kaitannya dengan keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan.. motivasi merupakan faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi ada juga yang tidak bisa

PENUTUP



Simpulan

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini merupakan metode survei menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan.

Data yang dianalisis menggunakan instrument yang berdasarkan persepsi jawaban responden, sehingga hal ini akan menimbulkan masalah bila persepsi jawaban responden berbeda dengan keadaan sesungguhnya

Peneliti hanya meneliti pada pegawai di INTAKO

Penelitian ini hanya menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan dan Motivasi. Sementara itu, masih banyak variabel lain yang memungkinkan memengaruhi kinerja karyawan

Hanya menguji hubungan Independen terhadap dependen

Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya

- 1) Diharapkan untuk penelitian selanjutnya tidak hanya meneliti pada pegawai INTAKO tetapi juga dilakukan pada obyek penelitian yang lain.
- 2) Perlu dilakukan wawancara kepada seluruh responden yang memungkinkan dapat untuk dipantau secara langsung dan respon juga bisa bertanya langsung kepada peneliti perihal pertanyaan yang barangkali tidak bisa dipahami yang akhirnya jawaban tiap responden bisa peneliti kendalikan dan kejujuran jawaban mereka bisa terperoleh
- 3) Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya Disiplin, Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Inovasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan lain sebagainya.
- 4) Peneliti diharapkan menambahkan variabel moderasi maupun mediasi

Saran untuk pihak INTAKO

- 1) Diharapkan agar pemimpin di tiap level manager selalu melakukan pengawasan, bimbingan dan memberikan perhatian kepada para bawahannya, sehingga kegiatan perusahaan dapat bergerak dengan baik. Pemimpin diharapkan dapat memiliki ketegasan dalam menyikapi berbagai persoalan yang terjadi di perusahaan dan tetap membangun kekuatan tim dalam bekerja.
- 2) Pemberian motivasi juga sangat penting dilakukan kepada para karyawan. Dengan adanya pujian dan penghargaan serta insentif atas kerja keras karyawan yang diberikan oleh pimpinan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada INTAKO
- 3) Diharapkan kepada pemimpin di tiap level manager INTAKO sebaiknya meninjau kembali dan memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja kerayawannya, untuk memberikan kenyamanan dan keamanan didalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan dapat mengalami peningkatan

