

Analysis of Work Environment, Loyalty, Leadership Style, and Motivation on employee performance in the Tanggulangin Sidoarjo Bag and Suitcase Industry (INTAKO)
[Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo]

Aureza Noviami Putri ¹⁾, Hasan Ubaidillah ^{*2)}

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi : ubaid@umsida.ac.id ¹⁾.

Abstract *This study aims to determine the Work Environment, Loyalty, Leadership Style, and Motivation affect employee performance at the Bag and Suitcase Industry (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo. This type of research uses a quantitative method with primary data as a data source. This research design is a type of causal comparative research (Causal Comparative Research). The population in this study were all employees of the INTAKO cooperative totaling 60 employees. The sampling method used was Saturated Sample. This study used multiple linear regression analysis techniques with SPSS version 27 data processing tools. The results showed that the Work Environment affected employee performance, Loyalty affected employee performance, Leadership style affected employee performance, Motivation affected employee performance and Work Environment, Loyalty, Leadership style and Motivation simultaneously affected employee performance.*

Keywords - Work Environment; Loyalty; Leadership Style; Motivation; Employee Performance; INTAKO

Abstrak *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer sebagai sumber data. Desain Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal komparatif (Causal Comparative Research). Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan koperasi INTAKO yang berjumlah 60 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan alat bantu olah data SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci - Lingkungan Kerja; Loyalitas; Gaya kepemimpinan; Motivasi; kinerja karyawan ; INTAKO

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki target dan tujuan untuk dicapai dalam setiap periode tertentu, SDM atau sumber daya manusia yang memadai adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga, perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan.

Fenomena yang terjadi saat ini berkaitan dengan kinerja karyawan cukup banyak. Diantaranya, Menurut [1] fenomena menarik yang terjadi pada dunia kerja saat ini ada tiga. Fenomena pertama adalah turnover yang cukup tinggi, karena semakin banyak perusahaan yang ada akan berdampak pada kemungkinan terjadinya turnover karena karyawan ingin berpindah ke tempat yang lebih baik atau yang mampu menarik perhatiannya, sehingga perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan karyawan yang profesional dan produktif. Fenomena kedua adalah masih banyak perusahaan yang belum menaruh perhatian pada audit sumber daya manusia, padahal sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan sehingga seharusnya mendapat perhatian semaksimal mungkin untuk dikembangkan. Fenomena ketiga adalah ketidaksesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan penempatan karyawan yang akan berdampak pada produktivitas karyawan. Hal ini terjadi karena ketidaksesuaian ini dapat menghambat penguasaan karyawan terhadap bidang ilmu yang melatarbelakangi pekerjaannya.

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah mengenai kinerja karyawannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat bergantung kepada baik atau buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Dimana kinerja dari suatu organisasi tergantung dari kinerja para karyawannya yang merupakan motor bagi berjalannya sebuah perusahaan. Kinerja merupakan implementasi dari suatu perencanaan yang telah disusun. Kinerja karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh dari instansi atau perusahaan tersebut. Kinerja karyawan menunjuk kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada penelitian ini mengambil objek koperasi INTAKO. Sidoarjo merupakan daerah yang berbatasan dengan kota Surabaya yang memiliki peluang sangat strategis dalam pengembangan wilayah ekonomi [2]. 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 [3].

Ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi. Factor yang pertama yaitu Lingkungan Kerja [4]. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tentunya lingkungan kerja juga dinilai memiliki kaitan didalam kinerja karyawan itu sendiri, sebab lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya yang merupakan sebagai salah satu motivasi dalam pencapaian target tugas karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Untuk itu perlu adanya lingkungan yang efektif bagi karyawan didalam suatu Perusahaan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan [5]. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan berdampak langsung terhadap hasil dari tugas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dan ketika hasil dari tugas itu baik maka akan mempengaruhi output yang dihasilkan oleh perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh [6] menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [7] menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Factor yang kedua yaitu Loyalitas [8]. Setiap perusahaan menginginkan memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas tidaklah mudah, loyalitas merupakan sikap mental

yang ditunjukkan pada perusahaan. Menurut [9] loyalitas kerja merupakan Tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Loyalitas tumbuh dari diri karyawan itu sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari penghidupan dan kebutuhan dalam kegiatan sosial, sedangkan perusahaan juga mempunyai kepentingan pada karyawan, khususnya karyawan yang memiliki kontribusi yang besar terhadap perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh [10] menunjukkan bahwa Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [11] menunjukkan bahwa Loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Factor yang ketiga yaitu Gaya kepemimpinan. Menurut [12], gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh pegawainya. Dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia untuk bisa menggunakan semua kemampuan yang dimiliki oleh bawahannya untuk mencapai kinerja yang sebaik mungkin. Gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan [13]. Hal tersebut karena kemampuan memimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi antar pemimpin dengan yang dipimpin (karyawan) bisa mempengaruhi efektifitas pemimpin. Jika karyawan tidak merasa puas dan termotivasi dalam bekerja di lingkungan kerjanya, maka pemimpin tersebut bisa dikatakan gagal menjadi pemimpin. Sementara pemimpin bertugas untuk memotivasi bawahannya untuk berkembang dan memiliki kompetensi guna menghadapi setiap tantangan atau peluang dalam bekerja [8]. Hasil penelitian yang dilakukan oleh [14] menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [10] menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Factor yang keempat yaitu Motivasi. Pemimpin dapat mendorong potensi karyawan agar mau bekerja secara produktif, sehingga dapat mencapai tujuan karyawan dan tujuan organisasi. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang terampil, mampu, dan cakap, tetapi yang terpenting adalah karyawan yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri seseorang bisa ditimbulkan oleh dorongan karena perbuatan dan motivasi yang ditimbulkan dalam dirinya atau motivasi yang ditimbulkan dari hakiki [12]. Menurut [15] mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yaitu dengan memotivasi pegawai secara individual yang paling baik, karena masing-masing individu dalam melaksanakan aktivitas mempunyai tujuan sendiri-sendiri, sehingga untuk menyatukan tujuan tersebut pimpinan hendaknya memperhatikan dengan memotivasi agar aktivitas pegawai tidak menyimpang jauh dengan tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh [16] menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [17] menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau implikasi secara parsial dari aspek Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan, Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Tujuan Penelitian

Selanjutnya tujuan dari penelitian ini yang peneliti peroleh adalah sebagai berikut antara lain :

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo.

2. Untuk mengetahui Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo
5. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Kategori SDGs

Menurut SDGs (*Sustainable Development Goals*) penelitian ini telah sesuai dan masuk ke dalam kategori indikator delapan pada SDGs yaitu sesuai dengan tujuan SDGs 8 yang mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, tenaga kerja penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua. Kebijakan pimpinan koperasi INTAKO menjadi kunci suksesnya penerapan SDGs di Koperasi INTAKO dan implementasi tentunya harus dilaksanakan oleh seluruh karyawan koperasi INTAKO. Dalam mengimplementasikan SDG 8 (*Decent Work and Economic Growth*) koperasi INTAKO telah memberikan kesejahteraan kepada karyawan dengan upah, jaminan kesehatan, dan lingkungan yang nyaman. Selain itu koperasi INTAKO juga memberikan kontribusi dalam peningkatan ekonomi masyarakat melalui perekrutan karyawan memberdayakan Masyarakat sekitar. “Hal itu sekaligus menjadi bukti bahwa koperasi INTAKO sebagai Perusahaan yang memiliki komitmen dalam mencegah, mengurangi, dan memberikan solusi untuk menghadapi permasalahan kemanusiaan universal.

II. METODE PENELITIAN

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1 = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 = 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

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer sebagai sumber data, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistic [18]. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis yang berkaitan dengan dengan fenomena alam yang terjadi. yang menjadi subjek dalam penelitian ini ialah karyawan koperasi INTAKO. 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 [19] 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.

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Lingkungan Kerja (X1) Sumber : [20]	lingkungan kerja adalah Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja. merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan 2. Kebisingan. tidak terdapat suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja. 3. Penggunaan warna. Kondisi tempat bekerja yang baik membuat

Loyalitas Karyawan (X2)

Sumber : [21]

loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, berhubungan dengan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya.

- karyawan nyaman melakukan aktifitasnya
4. Fasilitas. Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
 1. Taat pada peraturan. Menaati peraturan
 2. Taat pada peraturan tata tertib perusahaan
 3. Tanggung jawab pada perusahaan dengan Memegang teguh visi perusahaan
 4. Tanggung jawab pada perusahaan dengan Memegang teguh misi perusahaan
 5. Kemauan untuk bekerja sama. selalu bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan
 6. Rasa memiliki dengan selalu merawat fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan
 7. Rasa memiliki dengan selalu menjaga fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan
 8. Hubungan antar pribadi. selalu berusaha memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan
 1. Kemampuan mengambil keputusan. mampu bertanggung jawab atas keputusan yang ditetapkan
 2. Kemampuan memotivasi Pemimpin yang mampu memberikan motivasi
 3. Kemampuan memotivasi Pemimpin yang mampu menetapkan standar kerja
 4. Kemampuan komunikasi Pemimpin yang mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid
 5. Kemampuan komunikasi Pemimpin yang mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim harmonis
 6. Kemampuan mengendalikan bawahan. Pemimpin selalu peduli

Gaya Kepemimpinan (X3)

Sumber : [9]

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi.

1. Kemampuan mengambil keputusan. mampu bertanggung jawab atas keputusan yang ditetapkan
2. Kemampuan memotivasi Pemimpin yang mampu memberikan motivasi
3. Kemampuan memotivasi Pemimpin yang mampu menetapkan standar kerja
4. Kemampuan komunikasi Pemimpin yang mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid
5. Kemampuan komunikasi Pemimpin yang mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim harmonis
6. Kemampuan mengendalikan bawahan. Pemimpin selalu peduli

Motivasi (X4)

Sumber : [8]

motivasi merupakan tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur . Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat.

7. Tanggung jawab. Pimpinan mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik
1. Kebutuhan bertahan hidup (gaji). Gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya
2. Kebutuhan rasa aman. Karyawan mendapat asuransi kesehatan dari perusahaan tempat saya bekerja
3. Kebutuhan social karyawan yang memiliki kelompok kerja yang kompak
4. Kebutuhan social karyawan yang memiliki kelompok kerja yang saling mendukung satu sama lain
5. Kebutuhan penghargaan Perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas
6. Kebutuhan penghargaan Perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan ketrampilan
7. Kebutuhan penghargaan Perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja
8. Kebutuhan aktualisasi diri. Perusahaan memberikan tempat kerja yang aman
1. Kuantitas dari hasil kerja karyawan yang mampu menyelesaikan setiap pekerjaan
2. Kuantitas dari hasil kerja karyawan yang selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan
3. Kualitas dari hasil kerja karyawan selalu memulai pekerjaan tepat waktu

Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : [10]

kinerja karyawan adalah hasil kerja, prestasi kerja, ataupun proses seorang karyawan dalam menjalankan tugas – tugasnya yang dapat dinilai dari segi kualitas atau pun kuantitas yang digunakan untuk menentukan baik atau buruknya karyawan tersebut dalam menjalankan perannya dalam sebuah perusahaan dalam satu periode tertentu

-
4. Kualitas dari hasil kerja karyawan selalu mengakhiri pekerjaan tepat waktu
 5. Ketepatan waktu dari hasil, karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan
 6. Kehadiran, karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan
 7. Kehadiran, karyawan bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan
 8. Kemampuan bekerja sama, karyawan mampu bekerja sama dengan semua karyawan.
-

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 Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertulis untuk pengumpulan data yang diperlukan, tidak melalui wawancara terhadap responden karena responden khawatir identitasnya akan terungkap. Kuesioner tersebut berisi daftar pernyataan yang telah dibuat dan disusun oleh peneliti yang selanjutnya akan diberikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner tersebut bersifat tertutup, yang berarti bahwa responden tidak bisa memberikan jawaban atau pendapat sendiri melainkan cukup memilih jawaban yang telah tersedia. Pada penelitian ini menggunakan 5 poin, untuk menghilangkan sifat keragu-raguan responden dalam memberikan jawaban pada kuesioner. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu objek atau fenomena tertentu [22]. Lima poin skala respon yang digunakan adalah sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|----------|
| 1. Sangat Tidak Setuju (STS) | skor = 1 |
| 2. Tidak Setuju (TS) | skor = 2 |
| 3. Netral (N) | skor = 3 |
| 4. Setuju (S) | skor = 4 |
| 5. Sangat Setuju (SS) | skor = 5 |

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut [23], menyatakan dalam menghitung validitas menggunakan *Correlation Person Moment* dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) kurang dari 0,3 maka dikatakan tidak valid.
- b) Jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) sama dengan atau lebih dari 0,3 maka dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai *CronbachAlpha* > 0,60 maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai *CronbachAlpha* < 0,60 maka instrumen tidak reliabel.

3) Uji Statistik Deskriptif

Alat analisis yang digunakan dalam uji statistic deskriptif antara lain adalah nilai maksimum, minimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi [18].

4) Uji Asumsi Klasik

Model Regresi Linear Berganda digunakan dalam pengujian hipotesis untuk dapat memenuhi uji asumsi klasik dalam penelitian yang dilakukan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar dapat menghindari adanya estimasi yang bias karena tidak semua data dapat menggunakan model regresi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan pengujian *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan jika signifikannya $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikannya $< 0,05$ maka variabel tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolinearitas

Metode yang digunakan untuk menguji adanya multikolinieritas ini dapat dilihat dari *nilai tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas yang ditentukan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas atau tidak dari *nilai tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedasitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedasitas pada penelitian ini, maka penelitian ini diuji dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen (*ZPRED*) dan dengan residualnya (*SRESID*). Dasar analisis yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya heterokedasitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

- 1) Jika dalam pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu secara teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka menandakan telah terjadinya heterokedasitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta terdapat titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 yang ada pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedasitas.

d. Uji Autokorelasi

Salah satu cara untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan Uji Durbin – Watson. Pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi (Ghozali, 2016):

- a) Nilai DW $< 1,10$: ada autokorelasi
- b) Nilai DW antara 1,10 s.d 1,54 : tanpa kesimpulan
- c) **Nilai DW antara 1,55 s.d 2,46 : tidak ada autokorelasi**
- d) Nilai DW antara 2,46 s.d 2,90 : tanpa kesimpulan
- b) Nilai DW $> 2,91$: ada autokorelasi

5) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik regresi linier berganda. Untuk menguji kebenaran dan hipotesis yang diajukan maka di uji dengan Regresi Linier Berganda yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	= kinerja karyawan
a	= Konstanta
X ₁	= Lingkungan Kerja
X ₂	= Loyalitas
X ₃	= Gaya kepemimpinan
X ₄	= Motivasi
b ₁	= koefisien regresi untuk variabel X ₁
b ₂	= koefisien regresi untuk variabel X ₂
b ₃	= koefisien regresi untuk variabel X ₃
b ₄	= koefisien regresi untuk variabel X ₄
e	= Error (variabel lain tidak dijelaskan)

6) Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik T atau Uji Signifikan Parameter Individual adalah uji yang menampilkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan pada uji statistik T dilakukan menggunakan karakteristik yaitu : Jika Probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak dan Jika Probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji simultan ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikan-nya. Menurut [26], Apabila nilai probabilitas signifikannya $< 5\%$ maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1) Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan sekaligus memberikan kuisioner yang berisi butir pertanyaan pada pegawai INTAKO yang ada di kecamatan tanggulangun. Dengan memakai sejumlah pertanyaan sebanyak 35 butir pertanyaan. Yang dirincikan pertanyaannya dari variable Lingkungan Kerja (X1) sejumlah 4 pertanyaan, untuk variable Loyalitas (X2) sejumlah 8 pertanyaan, untuk variable Gaya Kepemimpinan (X3) sejumlah 7 pertanyaan, untuk variable Motivasi (X4) sejumlah 8 pertanyaan, Dan Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 8 pertanyaan. Dibawah ini adalah data responden dalam penelitian ini, sebagai berikut :

a. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	18	30.0%
Perempuan	42	70.0%
Total	60	100.0%

Sumber : Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 Orang atau sebesar 70%, dan untuk yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 Orang Atau sebesar 30%.

b. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18-25 tahun	5	8.3%
26-35 tahun	39	65.0%
36-45 tahun	16	26.7%
Total	60	100.0%

Sumber : Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 26-35 tahun sebanyak 39 Orang atau sebesar 65%, untuk yang berusia 36-45 tahun Sebanyak 16 Orang Atau sebesar 26.7%, untuk yang berusia 18-25 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 8.3%.

c. Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Usaha	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	12	20.0%
2-5 tahun	32	53.3%
6-10 tahun	11	18.3%
> 10 tahun	5	8.3%
Total	60	100.0%

Sumber : Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

Berdasarkan table diatas dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yang telah bekerja selama 2-5 tahun sejumlah 32 Responden atau sebesar 53.3%, yang telah bekerja selama < 1 tahun sejumlah 12 responden atau sebesar 20.0%. yang telah bekerja selama 6-10 tahun sejumlah 11 responden atau sebesar 18.3%. yang telah bekerja selama > 10 tahun sejumlah 5 responden atau sebesar 8.3%.

2) Penilaian Responden Terhadap Butir Pertanyaan

1. Lingkungan Kerja (X1)

Variable Lingkungan Kerja (X1) mempunyai beberapa butir pernyataan yang terdiri dari 4 pernyataan. Dan adapun penilaian responden terhadap Lingkungan Kerja (X1) adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Penilaian Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X1)

No	Indikator	1		2		3		4		5		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	1	1.7	2	3.3	9	15.0	23	38.3	25	41.7	60 100%
2	X1.2	2	3.3	5	8.3	7	11.7	22	36.7	24	40.0	
3	X1.3	1	1.7	3	5.0	2	3.3	18	30.0	36	60.0	
4	X1.4	1	1.7	1	1.7	6	10.0	17	28.3	35	58.3	

Sumber : Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X1) terkait dengan adanya pernyataan pertama, nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 25 responden dengan memiliki persentase sebesar 41.7%. Pernyataan kedua yaitu dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 24 responden dengan persentase sebesar 40%, pernyataan ketiga yaitu dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 60%. Pernyataan ke empat yaitu Dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 58.3%. Sehingga persepsi responden dapat dikatakan tinggi maka dengan itu analisis deskriptifnya dapat dinyatakan bahwa responden memiliki persepsi yang baik terhadap variable Lingkungan Kerja (X1).

2. Loyalitas (X2)

Variable Loyalitas (X2) mempunyai beberapa butir pernyataan yang terdiri dari 8 pernyataan. Dan adapun penilaian responden terhadap Loyalitas (X2) adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Penilaian Responden Terhadap Loyalitas (X2)

No	Indikator	1		2		3		4		5		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	2	3.3	2	3.3	3	5.0	17	28.3	36	60.0	100%
2	X2.2	2	3.3	2	3.3	3	5.0	17	28.3	36	60.0	
3	X2.3	2	3.3	2	3.3	4	6.7	17	28.3	35	58.3	
4	X2.4	2	3.3	1	1.7	5	8.3	20	33.3	32	53.3	
5	X2.5	2	3.3	2	3.3	4	6.7	17	28.3	35	58.3	
6	X2.6	1	1.7	2	3.3	5	8.3	16	26.7	36	60.0	
7	X2.7	1	1.7	3	5.0	4	6.7	15	25.0	37	61.7	
8	X2.8	1	1.7	3	5.0	4	6.7	16	26.7	36	60.0	

Sumber : Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa variable Loyalitas (X2) terkait dengan adanya pernyataan pertama nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 36 responden dengan memiliki persentase sebesar 60%. Pernyataan kedua dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 60%, pernyataan ketiga dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 58.3%. Pernyataan keempat Dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 53.3%, Pernyataan kelima Dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 58.3%, Pernyataan keenam Dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 60.0%, Pernyataan ketujuh Dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar 61.7%, Pernyataan kedelapan Dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 60.0%. Sehingga persepsi responden dapat dikatakan tinggi maka dengan itu analisis deskriptifnya dapat dinyatakan bahwa responden memiliki persepsi yang baik terhadap variable Loyalitas (X2).

3. Gaya Kepemimpinan (X3)

Variable Gaya Kepemimpinan (X3) mempunyai beberapa butir Pernyataan yang terdiri dari 7 Pernyataan. Dan adapun penilaian responden terhadap Gaya Kepemimpinan (X3) adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Penilaian Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X3)

No	Indikator	1		2		3		4		5		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X3.1	2	3.3	2	3.3	5	8.3	21	35.0	30	50.0	100%
2	X3.2	1	1.7	2	3.3	6	10.0	22	36.7	29	48.3	
3	X3.3	2	3.3	1	1.7	4	6.7	21	35.0	32	53.3	
4	X3.4	2	3.3	1	1.7	5	8.3	25	41.7	27	45.0	
5	X3.5	1	1.7	4	6.7	4	6.7	19	31.7	32	53.3	
6	X3.6	1	1.7	2	3.3	7	11.7	18	30.0	32	53.3	
7	X3.7	2	3.3	3	5.0	4	6.7	20	33.3	31	51.7	

Sumber : Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X3) terkait dengan adanya pernyataan pertama nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 30 responden dengan memiliki persentase sebesar 50%. Pernyataan kedua dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 29 responden dengan persentase sebesar 48.3%, pernyataan ketiga dengan nilai yang

diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 53.3%. Pernyataan ke empat Dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 27 responden dengan persentase sebesar 45.0%, Pernyataan ke lima Dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 53.3%, Pernyataan ke enam Dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 53.3%, Pernyataan ke tujuh Dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 51.7%,. Sehingga persepsi responden dapat dikatakan tinggi maka dengan itu analisis deskriptifnya dapat dinyatakan bahwa responden memiliki persepsi yang baik terhadap variable Gaya Kepemimpinan (X3).

4. Motivasi (X4)

Variable Motivasi (X4) mempunyai beberapa butir Pernyataan yang terdiri dari 8 Pernyataan. Dan adapun penilaian responden terhadap Motivasi (X4) adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Penilaian Responden Terhadap Motivasi (X4)

No	Indikator	1		2		3		4		5		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X4.1	1	1.7	-	-	10	16.7	25	41.7	24	40.0	100%
2	X4.2	2	3.3	3	5.0	7	11.7	15	25.0	33	55.0	
3	X4.3	-	-	2	3.3	7	11.7	16	26.7	35	58.3	
4	X4.4	-	-	2	3.3	6	10.0	14	23.3	38	63.3	
5	X4.5	1	1.7	1	1.7	6	10.0	17	28.3	35	58.3	
6	X4.6	2	3.3	-	-	6	10.0	19	31.7	33	55.0	
7	X4.7	1	1.7	1	1.7	7	11.7	17	28.3	34	56.7	
8	X4.8	1	1.7	-	-	5	8.3	15	25.0	39	65.0	

Sumber : Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa variable Motivasi (X4) terkait dengan adanya pernyataan pertama nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 4, sebanyak 25 responden dengan memiliki persentase sebesar 41.7%. Pernyataan kedua dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 55.0%, pernyataan ketiga dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 58.3%. Pernyataan ke empat Dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 63.3%. Pernyataan kelima Dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 58.3%. Pernyataan keenam dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 55.0%. Pernyataan ke tujuh dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 56.7%. Pernyataan ke delapan dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 39 responden dengan persentase sebesar 65.0% Sehingga persepsi responden dapat dikatakan tinggi maka dengan itu analisis deskriptifnya dapat dinyatakan bahwa responden memiliki persepsi yang baik terhadap variable Motivasi (X4).

5. Kinerja Karyawan (Y)

Variable Kinerja Karyawan (Y) mempunyai beberapa butir Pernyataan yang terdiri dari 8 Pernyataan. Dan adapun penilaian responden terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Penilaian Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	1		2		3		4		5		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1.1	-	-	2	3.3	7	11.7	15	25.0	36	60.0	100%
2	Y1.2	-	-	2	3.3	5	8.3	19	31.7	34	56.7	
3	Y1.3	1	1.7	2	3.3	3	5.0	15	25.0	39	65.0	
4	Y1.4	1	1.7	2	3.3	4	6.7	15	25.0	38	63.3	
5	Y1.5	1	1.7	2	3.3	4	6.7	15	25.0	38	63.3	
6	Y1.6	2	3.3	1	1.7	4	6.7	15	25.0	38	63.3	
7	Y1.7	1	1.7	2	3.3	2	3.3	15	25.0	40	66.7	
8	Y1.8	2	3.3	1	1.7	3	5.0	15	25.0	39	65.0	

Sumber : Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa variable Kinerja Karyawan (Y) terkait dengan adanya pernyataan pertama nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 36 responden dengan

memiliki persentase sebesar 60.0%. Pernyataan kedua dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 56.7%, pernyataan ketiga dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 39 responden dengan persentase sebesar 65.0%. pernyataan keempat dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 63.3%. pernyataan kelima dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 63.3%. pernyataan keenam dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 63.3%. pernyataan ketujuh dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 66.7%. pernyataan kedelapan dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 39 responden dengan persentase sebesar 65.0%. Sehingga persepsi responden dapat dikatakan tinggi maka dengan itu analisis deskriptifnya dapat dinyatakan bahwa responden memiliki persepsi yang baik terhadap variable Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Kualitas Data

Secara rinci pengujian instrument penelitian ini disajikan, sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Tabel 10. 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
	X2.1	0.872	0.30	Valid
	X2.2	0.883	0.30	Valid
	X2.3	0.889	0.30	Valid
Loyalitas (X2)	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
	X3.1	0.884	0.30	Valid
Gaya kepemimpinan (X3)	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

Sumber : Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

Pada hasil pengujian validitas diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisioner 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**.

b. Uji Reliabilitas

Dari hasil analisis diperoleh koefisien reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 11. 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

Sumber : Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

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 kuisioner yang digunakan dikatakan memiliki reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Loyalitas
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	16.98	34.97
	Std. Deviation	3.207	7.267
Most Extreme Differences	Absolute	.196	.244
	Positive	.173	.244
	Negative	-.196	-.208
Test Statistic		.196	.244
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		.500	.780

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya kepemimpinan	Motivasi
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29.92	34.92
	Std. Deviation	6.293	6.146
Most Extreme Differences	Absolute	.214	.204
	Positive	.210	.204
	Negative	-.214	-.189
Test Statistic		.214	.204
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		.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.

Sumber: Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

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.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 13. 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

Sumber: Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

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.

c. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat dalam table berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

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

Sumber: Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

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.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil dari analisis regresi linier yang menggunakan bantuan program *software* SPSS versi 27 for windows:

Tabel 15. 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

Sumber: Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

Berdasarkan hasil table diatas dapat dilihat dan dijelaskan bahwa persamaan yang diperoleh sebagai berikut :

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

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

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam persamaan diatas dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut :

1) 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.

2) 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.

3) **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.

4) **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.

5) **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.

Pengujian Hipotesis

1. **Uji Koefisien Determinasi (R²)**

TABEL 16. HASIL UJI R SQUARE

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

Sumber: Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

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.

2. **Uji t (Uji parsial)**

Tabel 17. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

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

Sumber: Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

- 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**.

- c) 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**.
- d) 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**.

3. Uji F atau uji simultan

Tabel 18. 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

Sumber: Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

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), variabel Loyalitas (X2), Gaya kepemimpinan (X3), Motivasi (X4) secara parsial mempunyai pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) **diterima**.

Table 19. Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Uraian	Hasil	Keterangan
1	H1 = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Diterima	0,007 < 0,05
2	H2 = Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Diterima	0,000 < 0,05
3	H3 = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Diterima	0,001 < 0,05
4	H4 = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Diterima	0,000 < 0,05
5	H5 = Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	Diterima	0,000 < 0,05

Sumber: Hasil Di olah peneliti (2024)

Pembahasan

1) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan **diterima** dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan Perkembangan INTAKO. Hasil pengujian yang dilakukan dapat mendukung hipotesis yang diajukan.

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 [27]. 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 [28]. Apabila karyawan dapat dengan nyaman dan optimal menjalankan kegiatan operasional perusahaan maka dapat dikatakan lingkungan kerjanya sudah baik. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil pengujian dapat di lihat bahwa indikator terbesar kondisi tempat bekerja yang baik membuat karyawan nyaman melakukan aktifitasnya. Hal ini sesuai dengan kondisi aslinya yang ada di INTAKO. Pihak

koperasi INTAKO selalu berusaha untuk membuat tempat kerja yang nyaman sehingga dengan begitu para pegawai akan nyaman juga untuk melakukan aktivitas bekerjanya, hal ini di buktikan dengan kinerja karyawan yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh ([6]; [4]; [29]; [30]; [31]; [32]; [33]; [27]; [34]; [35]; [36]; [37]; [38]; [39]; [40]; [41]) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) **Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis variabel Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan Perkembangan INTAKO. Hasil pengujian yang dilakukan dapat mendukung hipotesis yang diajukan.

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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ([10];[8];[42];[43];[4];[9];[41];[44];[21];[45];[46];[14]) yang menunjukkan bahwa Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) **Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan Perkembangan INTAKO. Hasil pengujian yang dilakukan dapat mendukung hipotesis yang diajukan.

Dari hasil pengujian di atas dapat di ketahui bahwa indicator tertinggi dalam penelitian ini pemimpin mampu menetapkan standar kerja. Sesuai dengan hasil observasi peneliti para pegawai koperasi INTAKO sudah memiliki standar kerja dan para pegawai mampu untuk menyesuaikan standar kerja tersebut. Sedangkan untuk pernyataan X3.5 yaitu Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang harmonis. Menurut para pegawai INTAKO pemimpin di INTAKO sangat humble dan dapat merangkul para pegawainya sehingga tercipta tim kerja yang harmonis. Karena tidak ada budaya like and dislike dari pemimpinnya. Untuk pernyataan X3.6 yaitu Pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat. Menurut para pegawai INTAKO pemimpin disana sangat peduli dengan kondisi pegawainya. Pemimpin disana dapat memberikan Solusi yang baik untuk permasalahan yang dihadapi pegawainya.

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. Menurut [47] menyatakan bahwa seorang pemimpin melambangkan sosok yang mempunyai rencana dan bertindak dengan anggota tim dengan gaya atau cara tertentu. Pimpinan menjadi faktor penting dalam mempengaruhi perilaku bawahan atau karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang pimpinan perusahaan dianggap baik jika dapat mengarahkan karyawan sesuai pekerjaan, menciptakan komunikasi yang baik, bertanggung jawab serta dapat membantu karyawan dalam pemecahan masalah yang ditemukan. Dengan demikian karyawan akan dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh ([14]; [12]; [15]; [13]; [48]; [49]; [8]; [50]; [6]; [17]; [51]; [52]; [53]; [9]; [41]; [54]) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4) **Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan Perkembangan INTAKO. Hasil pengujian yang dilakukan dapat mendukung hipotesis yang diajukan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa indicator terbesar perusahaan memberikan tempat kerja yang aman. Menurut pegawai INTAKO tempat kerja di INTAKO sangat aman dapat di lihat dari tidak pernah ada kejadian kehilangan saat bekerja. Maka dari itu pegawai INTAKO jadi nyaman berkerja karena merasa aman.

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 [44] 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. Selain itu [10] menyatakan jika

motivasi kerja adalah alasan atau faktor yang memicu seseorang bekerja secara gigih agar apa yang dia inginkan dapat terpenuhi atau faktor pendorong individu dalam berperilaku. Motivasi menjadi alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja.

Terdapat beberapa cara dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan diantaranya dengan memberikan inspirasi, memberikan dorongan, dan memberikan desakan. Cara pertama yaitu menginspirasi dapat dilakukan dengan memberikan kata-kata inspirasi atau penyemangat kepada para karyawan agar bersedia untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Cara kedua yaitu mendorong yang dapat dilakukan dengan cara menarik hati karyawan dengan memberikan pujian ataupun penghargaan bagi karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Cara ketiga yaitu mendesak yang dapat dilakukan dengan membuat karyawan merasa harus menyelesaikan pekerjaannya dengan segala cara termasuk dengan ancaman atau paksaan. Akan tetapi, cara yang terakhir ini sudah tidak relevan lagi untuk diterapkan pada zaman sekarang karena bekerja dibawah paksaan ataupun tekanan tidak akan membuat karyawan semangat melainkan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ([16]; [10]; [12]; [15]; [13]; [48]; [49]; [8]; [50]; [6]; [53]; [9]; [35]; [39]; [46]) yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

Hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan Perkembangan INTAKO. Hasil pengujian yang dilakukan dapat mendukung hipotesis yang diajukan.

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. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menghambat keahlian pegawai. Apabila karyawan dapat dengan nyaman dan optimal menjalankan kegiatan operasional perusahaan maka dapat dikatakan lingkungan kerjanya sudah baik. Selain itu, [55] menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala aspek yang ada di area sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu berpengaruh secara langsung ketika sedang melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan jika lingkungan kerja merupakan situasi atau kondisi yang ada di sekitar karyawan yang secara langsung mampu berdampak terhadap kinerja karyawan ketika menyelesaikan tugasnya.

Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara karyawan dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang berkerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu [54]. Karyawan yang memiliki loyalitas pada dasarnya akan memiliki ketaatan pada peraturan. Ketaatan ini didasari pada kesadaran yang dimiliki oleh karyawan bahwa peraturan yang dibuat perusahaan disusun untuk membantu mengorganisir kelancaran jalannya pelaksanaan kerja. Kondisi ini menjadikan karyawan mampu bersikap baik dan taat tanpa adanya rasa keterpaksaan atau takut terhadap sanksi yang akan diterima apabila melanggar peraturan tersebut. Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang baik maka akan memiliki hubungan dan lingkungan yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan.

Seorang pemimpin tentunya memiliki berbagai cara atau perilaku dalam memimpin bawahannya, dan cara atau perilaku tersebut biasa disebut dengan gaya kepemimpinan. Sedangkan, gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kode etik seseorang ketika berupaya mengontrol perilaku orang atau bawahannya. Proses mengontrol perilaku orang lain tersebut mendorong seseorang untuk saling bekerja sama agar dapat mencapai tujuan tertentu. menurut [11] yang menyatakan bahwa seorang pemimpin melambangkan sosok yang mempunyai rencana dan bertindak dengan anggota tim dengan gaya atau cara tertentu.

Kepemimpinan merupakan karakteristik seorang individu yang berperan sebagai pemimpin untuk memerintah atau mempengaruhi anggota agar mampu mencapai tujuan yang sudah disepakati dan disetujui bersama [55]. 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.

[6] menjelaskan jika 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. Misalnya penemuan baru terhadap langkah kerja yang efisien, inovasi pada jasa atau barang, dan kemampuan problem solving.

IV. KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan yang dihadapi peneliti diantaranya :

1. Penelitian ini merupakan metode survei menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan.
2. Data yang dianalisis menggunakan instrument yang berdasarkan presepsi jawaban responden, sehingga hal ini akan menimbulkan masalah bila presepsi jawaban responden berbeda dengan keadaan sesungguhnya.
3. Peneliti hanya meneliti pada pegawai di INTAKO.
4. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan dan Motivasi. Sementara itu, masih banyak variabel lain yang memungkinkan memengaruhi kinerja karyawan.
5. Hanya menguji hubungan Independen terhadap dependen.

Saran

Adapun saran yang diberikan peneliti :

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 terpeoleh
- 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 karayawannya, untuk memberikan kenyamanan dan keamanan didalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan dapat mengalami peningkatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selain proses yang cukup menguras waktu dan pikiran, penyelesaian dalam penelitian ini tidak lepas dari segala usaha, doa serta dukungan dari banyak pihak. Terima kasih ini ditujukan kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial, Program Studi Manajemen sebagai tempat peneliti menimba ilmu sehingga sebagai modal dalam melakukan penelitian ini. Tidak lupa juga terima kasih pada pihak-pihak yang memberikan dukungan hingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik.

REFERENSI

- [1] Ivan Tomi Putra, Ismail, Lutfianda Karimah, Latifa Hannum Sihite, Irma Cahyani, And Setia Mulyawan, "Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Makitamega Makmur Perkasa)," *Akselerasi J. Ilm. Nas.*, Vol. 2, No. 3, Pp. 74–85, 2020, Doi: 10.54783/Jin.V2i3.115.
- [2] F. Indawatika, "Penyusunan Laporan Keuangan Berbasis Sak Etap Koperasi Intako Dan Respon Pihak Eksternal Feri Indawatika Pendahuluan," *J. Account. Sci.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 38–50, 2017.
- [3] A. Widanegara And G. Sukarno, "Analisis Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Industri Tas Dan Koper (Intako) Tanggulangin Sidoarjo," *Ekon. J. Econ. Bus.*, Vol. 6, No. 1, P. 144, 2022, Doi: 10.33087/Ekonomis.V6i1.451.
- [4] A. M. C. Mamesah, L. Kawet, And V. P. K. Lengkong, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado," *J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 4, No. 3, Pp. 600–611, 2016.
- [5] D. Azahra, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang ...," *Uin Syarif Kasim Riau*, Pp. 79–117, 2021, [Online]. Available: [Http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/44292/](http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/44292/)
- [6] A. Tolu, M. Mamentu, And W. Rumawas, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Pola Prakarya," *J. Adm. Bisnis(Jab)*, Vol. 1, No. 1, Pp. 16–22, 2021, Doi: 10.55587/Jseb.V1i1.26.
- [7] S. Siahaan And S. Bahri, "Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 16–30, 2019, Doi: 10.30596/Maneggio.V2i1.3402.
- [8] D. P. Armadita And S. Sitohang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya," *J. Ilmu Dan Ris. Manaj.*, Vol. 10, No. 3, Pp. 1–19, 2021.
- [9] S. Z. Shabrina And I. A. Alam, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Dan Loyalitas Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Vii Unit Usaha Rejosari," Vol. 6, No. 2, Pp. 844–851, 2023.
- [10] A. T. Nugroho, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Pengemb. Wiraswasta*, Vol. 20, No. 2, P. 139, 2018, Doi: 10.33370/Jpw.V20i2.254.
- [11] A. W. Tamba, R. J. Pio, And S. A. P. Sambul, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Columbindo Perdana Cabang Manado," *J. Adm. Bisnis*, Vol. 7, No. 1, 2018.
- [12] J. Widiarsa, I. W. E. Sudarmawan, And M. A. Wardana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua," *J. Ilm. Pariwisata Dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2, Pp. 540–552, 2023, Doi: 10.22334/Paris.V2i2.332.
- [13] M. F. Rohman And E. Prasojo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Heal. Sains*, Vol. 1, No. 3, Pp. 288–302, 2020, Doi: 10.46799/Jsa.V1i3.66.
- [14] A. A. G. A. Wiradyatmika, "Pengaruh Penghargaan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Denpasar Dewata Square," *Gema Wiralodra*, Vol. 14, No. 1, Pp. 388–393, 2023.
- [15] A. Adriani Metalia And S. Aryani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua Di Jakarta," *J. Sos. Sains*, Vol. 3, No. 3, Pp. 248–257, 2023, Doi: 10.59188/Jurnalsosains.V3i3.702.
- [16] A. S. Hanafi, C. Almy, And M. Tirtana Siregar, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect Of Leadership Style And Work Motivation To Employee Performance," *J. Manaj. Ind. Dan Logistik*, Vol. 2, No. 1, Pp. 52–61, 2018, [Online]. Available: [Http://Jurnal.Poltekapp.Ac.Id/](http://Jurnal.Poltekapp.Ac.Id/)
- [17] I. F. Haasyabillah And T. Slamet, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bantaljarahdam Di Kodam Jaya Kecamatan Kramat Jati Jakarta Timur," *J. Ilm. Glob. Educ.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 33–38, 2020, [Online]. Available: [Https://Ejournal.Nusantaraglobal.Ac.Id/Index.Php/Jige/Article/View/65/22](https://Ejournal.Nusantaraglobal.Ac.Id/Index.Php/Jige/Article/View/65/22)
- [18] J. H. Mustakini, "Metode Penelitian Bisnis. Edisi Ke-6. Yogyakarta. Universitas Gajah Mada.," 2014.
- [19] Sugiyono, "Sugiyono, Metode Penelitian," *Penelitian*, 2017.
- [20] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas*. 2011.
- [21] E. Yuliana And K. Fadhli, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos," *Margin Eco*, Vol. 7, No. 1, Pp. 58–66, 2023, Doi: 10.32764/Margin.V7i1.3921.
- [22] S. Syofian, "Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi Spss Versi 17 Ed. 1, Cet. 2. Jakarta: Pt Bumi Aksara.," 2014.
- [23] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.

- [24] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*, Cetakan Vi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- [25] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [26] I. Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Ibm Spss 25," In *Aplikasi Analisis Multivariate Ibm Spss 25*, 2018, Pp. 161–167.
- [27] S. Handayani And R. Daulay, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Sintesa*, Vol. 1, No. 1, Pp. 16–29, 2021, Doi: 10.35316/Idarah.2020.V1i1.16-29.
- [28] Nanang Permono, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Yudha Salatiga*. 2010.
- [29] L. Lestary And H. Chaniago, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ris. Bisnis Dan Investasi*, Vol. 3, No. 2, Pp. 94–103, 2018, Doi: 10.35313/Jrbi.V3i2.937.
- [30] N. P. Rahmawati, B. Swasto, And A. Prasetya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara," *J. Adm. Bisnis*, Vol. 8, No. 3, Pp. 1–9, 2014, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/80175-id-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>
- [31] A. Ferawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada," *J. Agora*, Vol. 5, No. 1, Pp. 1–131, 2017, [Online]. Available: http://eprints.uny.ac.id/41801/1/Adityanurpratama_12808144059.pdf
- [32] D. K. Sofyan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda," *Malikussaleh Ind. Eng.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 18–23, 2013.
- [33] Y. Ferry, "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus," *Bmaj Bus. Manag. Anal. J.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 37–48, 2018, Doi: 10.24176/Bmaj.V1i1.2686.
- [34] E. Elizar And H. Tanjung, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 46–58, 2018, Doi: 10.30596/Maneggio.V1i1.2239.
- [35] A. H. Gardjito, "Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt . Karmand Mitra Andalan Surabaya)," *Adm. Bisnis*, Vol. 13, No. 1, P. 229, 2016.
- [36] P. N. Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Bisnis, Logistik Dan Supply Chain*, Vol. 3, No. 1, Pp. 11–17, 2023.
- [37] R. Estiana, N. G. Karomah, And Y. A. Saimima, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Lentera Bisnis*, Vol. 12, No. 2, P. 339, 2023, Doi: 10.34127/Jrlab.V12i2.771.
- [38] S. Kittu, N. Nurhaeda, And M. Idris, "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jesya*, Vol. 6, No. 1, Pp. 297–309, 2023, Doi: 10.36778/Jesya.V6i1.933.
- [39] K. Kasmaludin, B. A. Muh, And G. Junaid, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan," *J. Gov. Sci. Stud.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 14–21, 2023, Doi: 10.30598/Jgssvol2issue01page14-21.
- [40] S. N. Dewi And N. N. Marpaung, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Danamas Mandiri Investa," *J. Ekon. Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 3, No. 1, Pp. 58–62, 2023, Doi: 10.55606/Jebaku.V3i1.747.
- [41] R. I. Ariyani, Q. Aini, And H. K. Tjahtjono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta Rita," *J. Medicoeticoilegal Dan Manaj. Rumah Sakit*, Vol. 5, No. 2, Pp. 1–7, 2016.
- [42] A. Suhardi, I. Ismilasari, And J. Jasman, "Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, Vol. 4, No. 2, Pp. 1117–1124, 2021, Doi: 10.36778/Jesya.V4i2.421.
- [43] N. S. Sausan, A. M. U. Nasution, And H. Sabrina, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture," *Econ. Bus. Manag. Sci. J.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 6–13, 2021, Doi: 10.34007/Ebmsj.V1i1.3.
- [44] S. E. Alfiah, "Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Varia Usaha Gresik," *Bisma (Bisnis Dan Manajemen)*, Vol. 8, No. 2, P. 144, 2018, Doi: 10.26740/Bisma.V8n2.P144-155.
- [45] A. R. Silitonga, "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Jatim," *J. Manaj. Dan Inov.*, Vol. 6, No. 1, Pp. 15–37, 2023, Doi: 10.15642/Manova.V6i1.1012.
- [46] B. Oktaviani, N. Made Ida Pratiwi, And A. Mulyati, "Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Pnm Ulamm Surabaya," *Sosialita*, Vol. 2, No. 2, 2023.
- [47] R. J. Saputra, "Analisis Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Bengkel Karya Agung,” *Skripsi*, No. July, Pp. 1–23, 2023.
- [48] N. Jaya, A. Mukhtar, And A. N. A. Ua, “Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai,” *Balanc. J. Ekon. Dan Bisnis Islam*, Vol. 2, No. 1, Pp. 35–43, 2020, Doi: 10.35905/Balanc.V2i1.1393.
- [49] N. Nurlina, S. Safrida, M. Musmulyadi, And B. Burhan, “Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai,” *J. Adm. Educ. Manag.*, Vol. 4, No. 1, Pp. 1–7, 2021, Doi: 10.31539/Alignment.V4i1.1571.
- [50] V. A. R. Hidayat And B. Satrio, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kompensasi Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilmu Dan Ris. Manaj.*, Vol. 12, No. 09, Pp. 1–18, 2023.
- [51] F. Masambe, A. Soegoto, And J. Sumarauw, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado,” *J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 3, No. 3, Pp. 939–949, 2015.
- [52] D. S. Trang, “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,” *Movere J.*, Vol. 1, No. 2, Pp. 150–163, 2019, Doi: 10.53654/Mv.V1i2.57.
- [53] N. Arwana *Et Al.*, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Tanaoba Lais Manekat,” *J. Ris. Manaj. Dan Akunt.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 206–223, 2023.
- [54] N. Novia And M. G. N. A. Pribowo, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Syakila Bakery Bengkulu,” *J. Entrep. Dan Manaj. Sains*, Vol. 4, No. 2, Pp. 533–545, 2023, Doi: 10.36085/Jems.V4i2.5515.
- [55] N. Kristia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Kcp. Cilacap*. 2020. [Online]. Available: [Http://Repository.lainpurwokerto.Ac.Id/8625/](http://Repository.lainpurwokerto.Ac.Id/8625/)

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.