

## **ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, LOYALITAS, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI TAS DAN KOPER (INTAKO) TANGGULANGIN SIDOARJO**

**Aureza Noviami Putri<sup>1</sup>, Hasan Ubaidillah<sup>2</sup>,  
Sumartik<sup>3</sup>**

Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo<sup>1,2,3</sup>  
[aurezanapp@gmail.com](mailto:aurezanapp@gmail.com)<sup>1</sup> [ubaid@umsida.ac.id](mailto:ubaid@umsida.ac.id)<sup>2</sup> [sumartik@umsida.ac.id](mailto:sumartik@umsida.ac.id)<sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

*Penelitian ini bertujuan guna menganalisis lingkungan kerja, loyalitas, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini memanfaatkan metode Sampel Jenuh (sampling jenuh) yakni teknik pengambilan sampel yang menyertakan seluruh populasi. Peneliti membagikan Kuesioner secara tertutup sebanyak 60 sampel pada penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan menggunakan beberapa uji meliputi Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5) Lingkungan kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.*

*Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan*

**Keywords :** *Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan*

### **INTRODUCTION**

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.

Faktor 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.

#### A. Lingkungan Kerja (X1)

Menurut [18], lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut [19] lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut [20] lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologi kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktifitas.

Dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. 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.

Indikator lingkungan kerja menurut [18], yaitu :

1. Suasana kerja. Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan seperti pencahayaan, sirkulasi dan kelembaban udara ditempat kerja karyawan.
2. Kebisingan. Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan yang dapat mengganggu karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya.
3. Penggunaan warna. Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
4. Fasilitas. Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja.

#### B. Loyalitas (X2)

Loyalitas karyawan menurut [21], adalah karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh, dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi.

Menurut [11], pengertian loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan bottom-line.

Menurut [4], loyalitas karyawan adalah manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif dari tiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Menurut [22], loyalitas karyawan adalah perilaku karyawan yang mencerminkan kesetiaan kepada organisasi untuk mempromosikan kepentingan dan gambar keluar.

Menurut [23], loyalitas karyawan adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalumelaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan [24].

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, berhubungan dengan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya.

Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh [25], antara lain:

1. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.
2. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.
3. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4. Rasa memiliki. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
5. Hubungan antar pribadi. Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

### C. Gaya Kepemimpinan (X3)

Menurut [26] menyatakan, gaya kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Didalam perusahaan pemimpin memiliki hak dan kewajiban sebagai patron atau sebagai contoh panutan bagi bawahannya.

Menurut [12] mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang baik tentunya dapat berpengaruh dalam tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut [15] menjelaskan yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Sedangkan menurut [8] gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu.

Menurut [27] dengan kata lain, kepemimpinan digambarkan sebagai seperangkat kegiatan penataan yang berupa kapasitas untuk membentuk tindakan orang lain dalam konteks tertentu sehingga mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mengacu pada upaya seseorang untuk mengarahkan, mengatur, dan memobilisasi sekelompok pengikut untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada dasarnya, kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang-orang berasal dari kepribadian. Seorang pemimpin berharap bahwa dengan mengerahkan pengaruh atas anggota timnya akan bergerak bersama-sama, terlibat dalam kegiatan terarah, mendapat informasi dan kooperatif, dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk

mempengaruhi perilaku orang lain, maka pemimpin tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya yang cocok dan sesuai untuk diterapkan dalam organisasi maupun perusahaan.

Menurut [9], ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan seseorang:

1. Kemampuan mengambil keputusan. Membuat keputusan adalah proses metodis untuk memilih tindakan yang dianggap paling cocok. Seorang pemimpin harus mampu membuat pilihan untuk menghindari kesalahan dalam pengambilan keputusan, setiap tindakan harus dipikirkan dengan matang dari segi sebab dan akibat.
2. Kemampuan memotivasi. Kapasitas untuk menginspirasi orang lain merupakan daya dorong yang dapat menginspirasi orang lain untuk mengerahkan kemampuannya (berupa pengetahuan atau keterampilan), tenaga, dan sumber daya untuk melaksanakan tugas dan memenuhi kewajiban dalam rangka proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan tujuan.
3. Kemampuan komunikasi. Setiap orang di dunia harus bisa berkomunikasi, terutama para pemimpin. Kemampuan menyampaikan pesan, pikiran, dan gagasan kepada orang lain dengan suatu tujuan dikenal sebagai kemampuan komunikasi. Secara langsung atau tidak langsung, orang lain dapat memahami apa yang dimaksud dengan baik pada tingkat fisik dan otak.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk dapat mempengaruhi orang untuk melakukan apa yang diinginkannya dengan menggunakan posisi otoritasnya secara bijaksana dan untuk kepentingan terbaik organisasi dalam jangka panjang. Termasuk di dalamnya adalah tindakan memberikan instruksi kepada orang lain dengan nada yang mungkin ramah, berwibawa, atau mengancam. Ini dikatakan dalam berbagai nada agar tugas dapat diselesaikan dengan cara yang baik dan benar.
5. Tanggung jawab. Seorang pemimpin perlu merasa bertanggung jawab kepada timnya. Dalam hal menanggung, bertanggung jawab atas segalanya, atau memberikan pertanggungjawaban sambil menerima tanggung jawab atas hasil, tugas dapat dilihat sebagai kewajiban.

### D. Motivasi (X4)

Menurut [28] motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak untuk ciptakan semangat dalam bekerja. Selain itu [29] 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 diartikan sebagai suatu dorongan atau kesediaan individu dalam memenuhi kewajiban pekerjaannya lantaran terdapat target yang ingin diraih pada setiap motivasi [12].

Menurut [15] motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Sedangkan menurut [13] Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.

Menurut [24] Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa 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.

[8] menyatakan indikator motivasi terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan paling dasar dari manusia yang harus didapatkan untuk bertahan hidup, contohnya gaji.
2. Kebutuhan rasa aman. Mencakup pertolongan dari insiden kerja, tanggungan hari tua ketika sudah tidak bekerja dan jaminan kelangsungan atas pekerjaan dari karyawan tersebut.
3. Kebutuhan sosial. Keinginan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan sosial ini erat kaitannya dengan pembentukan kelompok kerja yang kompak sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
4. Kebutuhan penghargaan. Keinginan untuk dihormati, penghargaan terhadap hasil individu dan penghormatan kepada kinerja individu.
5. Kebutuhan aktualisasi diri. *Self actualization-need erat* kaitannya dengan cara peningkatan kompetensi individu yang nantinya akan ditunjukkan karyawan tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

#### E. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan menurut [27] adalah hasil kinerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa hasil kerja individu maupun kelompok. Di sisi lain, Sinambela dan Poltak (2015) mengartikan kinerja sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Menurut [30], kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Jadi,

dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Karyawan yang patuh dan peduli kepada kepentingan serta keberhasilan perusahaan selalu melakukan kinerja yang maksimal dan baik. Menurut [31], Kinerja karyawan adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Menurut [14] menyatakan bahwa bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Sedangkan menurut [19] menyatakan bahwa, “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa 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. Dengan demikian kinerja karyawan dapat sangat berperan dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut dalam menentukan kualitas output yang perusahaan itu sendiri.

[10] menyatakan bahwa Indikator Kinerja yaitu:

1. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
4. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

#### METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer sebagai sumber data, karena menggunakan data penelitian berupa angka-

angka dan dianalisis menggunakan statistic [32]. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis yang berkaitan 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 [33] 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 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.

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 [34].

#### Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Menurut [35], menyatakan dalam menghitung validitas menggunakan *Correlation Person Moment* dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) kurang dari 0,3 maka dikatakan tidak valid.
- 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:

- Jika nilai *CronbachAlpha*  $> 0,60$  maka instrumen reliabel.
- 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 [32].

##### 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 inflantion 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):

- Jika dalam pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu secara teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka menandakan telah terjadinya heterokedasitas.
- 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):

- 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<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja  
 X<sub>2</sub> = Loyalitas  
 X<sub>3</sub> = Gaya kepemimpinan  
 X<sub>4</sub> = Motivasi

b<sub>1</sub> = koefisien regresi untuk variabel X<sub>1</sub>  
 b<sub>2</sub> = koefisien regresi untuk variabel X<sub>2</sub>  
 b<sub>3</sub> = koefisien regresi untuk variabel X<sub>3</sub>  
 b<sub>4</sub> = koefisien regresi untuk variabel X<sub>4</sub>  
 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 signifikannya. Menurut [38], Apabila nilai probabilitas signifikannya < 5% maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis

#### 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 tanggulagin. Dengan memakai sejumlah pertanyaan sebanyak 35 butir pertanyaan. Yang dirincikan pertanyaannya dari variable Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) sejumlah 4 pertanyaan, untuk variable Loyalitas (X<sub>2</sub>) sejumlah 8 pertanyaan, untuk variable Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) sejumlah 7 pertanyaan, untuk variable Motivasi (X<sub>4</sub>) 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

Sumber : Hasil Out Put SPSS versi 27

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

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

Sumber : Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

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

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%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.0%</b>

**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	17	2	33	9	15	2	33	2	41	6
2	X1.2	2	33	5	83	7	11	2	36	2	40	6
3	X1.3	1	17	3	50	2	33	1	30	3	60	6
4	X1.4	1	17	1	17	6	10	1	28	3	58	6

**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	33	2	33	3	50	1	28	3	60	6
2	X2.2	2	33	2	33	3	50	1	28	3	60	6
3	X2.3	2	33	2	33	4	66	1	28	3	58	6
4	X2.4	2	33	1	17	5	83	2	33	3	53	6
5	X2.5	2	33	2	33	4	66	1	28	3	58	6
6	X2.6	1	17	2	33	5	83	1	28	3	60	6
7	X2.7	1	17	3	50	4	66	1	28	3	60	6
8	X2.8	1	17	3	50	4	66	1	28	3	60	6

**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



No	Indikator	1		2		3		4		5		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X4.1	1	100	-	-	1	100	1	100	1	100	6
2	X4.2	2	33	3	50	7	100	1	100	2	33	5
3	X4.3	-	-	2	33	7	100	1	100	2	33	5
4	X4.4	-	-	2	33	6	100	1	100	2	33	6
5	X4.5	1	100	1	100	1	100	1	100	2	33	5
6	X4.6	2	33	-	-	6	100	1	100	3	50	6
7	X4.7	1	100	1	100	7	100	1	100	2	33	5
8	X4.8	1	100	-	-	5	100	8	100	2	33	6

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	33	2	33	5	83	2	35	3	50	6
2	X3.2	1	100	2	33	6	100	2	36	2	48	6
3	X3.3	2	33	1	100	4	67	2	35	3	53	6
4	X3.4	2	33	1	100	5	83	2	41	2	45	6
5	X3.5	1	100	4	67	4	67	1	31	3	53	6
6	X3.6	1	100	2	33	7	111	1	30	3	53	6
7	X3.7	2	33	3	50	4	67	2	33	3	51	6

**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)**

**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	60
2	Y1.2	-	-	2	3.3	5	8.3	19	31.7	34	56.7	60
3	Y1.3	1	1.7	2	3.3	3	5.0	15	25.0	39	65.0	60
4	Y1.4	1	1.7	2	3.3	4	6.7	15	25.0	38	63.3	60
5	Y1.5	1	1.7	2	3.3	4	6.7	15	25.0	38	63.3	60
6	Y1.6	2	3.3	1	1.7	4	6.7	15	25.0	38	63.3	60
7	Y1.7	1	1.7	2	3.3	2	3.3	15	25.0	40	66.7	60
8	Y1.8	2	3.3	1	1.7	3	5.0	15	25.0	39	65.0	60

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

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

#### Tabel 10. Uji Validitas

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 <sup>a,b</sup>	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) <sup>c</sup>		.500	.780

		Mean	Std. Deviation
N		60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	29.92	34.92
	Std. Deviation	2.932	6.146
Most Extreme Differences	Absolute	.214	.204
	Positive	.189	.204
	Negative	-.142	-.189
Test Statistic		.142	.189
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.800	.460

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Mean	Std. Deviation
N		60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	29.92	34.92
	Std. Deviation	2.932	6.146
Most Extreme Differences	Absolute	.214	.204
	Positive	.189	.204
	Negative	-.142	-.189
Test Statistic		.142	.189
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.800	.460

- 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	
1	(Constant)
	Lingkungan Kerja
	Loyalitas
	Gaya kepemimpinan
	Motivasi

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

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

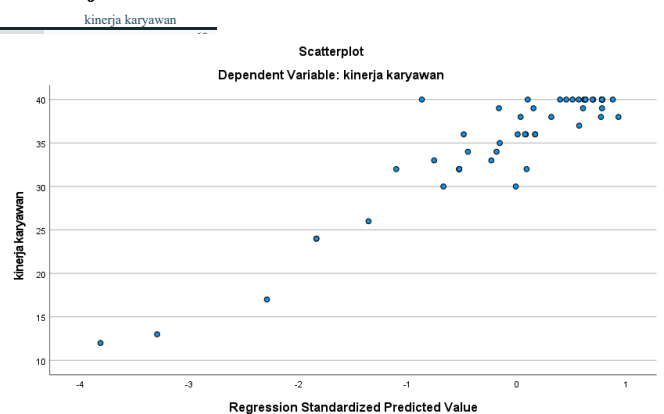
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

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.

**d. Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Hasil Out Put SPSS versi 27 (diolah)

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar 2 *scatter plot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**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 (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 16. Hasil Uji R Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.942 <sup>a</sup>	.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)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
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**.
- 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**.

**3. Uji F atau uji simultan****Tabel 18. Hasil Uji F (Simultan)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>					Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square	F		
1	Regression	2225,649	4	556,412	107,648	.000 <sup>b</sup>
	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), variable 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	<b>Diterima</b>	$0,007 < 0,05$
2	H2 = Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan	<b>Diterima</b>	$0,000 < 0,05$
3	H3 = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	<b>Diterima</b>	$0,001 < 0,05$
4	H4 = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	<b>Diterima</b>	$0,000 < 0,05$
5	H5 = Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	<b>Diterima</b>	$0,000 < 0,05$

**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 [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 [40]. 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 indicator 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]; [41]; [42]; [43]; [44]; [45]; [39]; [46]; [47]; [48]; [49]; [50]; [51]; [19]; [22]) 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];[52];[31];[4];[9];[22];[24];[25];[53];[54];[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 [23] 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]; [55]; [56]; [8]; [27]; [6]; [17]; [57]; [58]; [59]; [9]; [22]; [21]) 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 indikator terbesar perusahaan memberikan tempat kerja yang aman. Menurut pegawai INTAKO tempat kerja di INTAKO sangat aman dapat dilihat 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 makin 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. 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]; [55]; [56]; [8]; [27]; [6]; [59]; [9]; [47]; [51]; [54]) 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, [60] 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 [21]. 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

melambungkan 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 [60]. 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.

## 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

## REFERENSI

- [1] Ivan Tomi Putra, Ismail, Lutfiaida 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. Prasoj, "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 Binaljarahdam 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>
- [18] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas*. 2011.
- [19] 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.
- [20] A. A. P. Mangkunegara, "Evaluasi Kinerja Sdm," 2010.
- [21] 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.
- [22] 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.
- [23] R. J. Saputra, "Analisis Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Karya Agung," *Skripsi*, No. July, Pp. 1–23, 2023.
- [24] S. E. Alfiyah, "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.
- [25] 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.
- [26] Kasmir, "Analisi Laporan Keuangan Jakarta Rajawali Persada," *J. Bus. Bank.*, 2019, Doi: 10.14414/Jbb.V6i2.1299.
- [27] 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.
- [28] H. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6th Ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- [29] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi. Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2013.
- [30] N. Susanto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka," *Agora*, Vol. 7, No. 1, Pp. 6–12, 2019.
- [31] 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.
- [32] J. H. Mustakini, "Metode Penelitian Bisnis. Edisi Ke-6. Yogyakarta. Universitas Gajah Mada.," 2014.
- [33] Sugiyono, "Sugiyono, Metode Penelitian," *Penelitian*, 2017.
- [34] 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.
- [35] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [36] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*, Cetakan Vi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- [37] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [38] I. Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Ibm Spss 25," In *Aplikasi Analisis Multivariate Ibm Spss 25*, 2018, Pp. 161–167.

- [39] 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.
- [40] Nanang Permono, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Yudha Salatiga*. 2010.
- [41] 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.
- [42] 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/Publication s/80175-Id-Pengaruh-Lingkungan-Kerja-Terhadap-Kiner.Pdf](https://Media.Neliti.Com/Media/Publication/s/80175-Id-Pengaruh-Lingkungan-Kerja-Terhadap-Kiner.Pdf)
- [43] 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/Adityanur pratama\\_12808144059.Pdf](http://Eprints.Uny.Ac.Id/41801/1/Adityanur pratama_12808144059.Pdf)
- [44] D. K. Sofyan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda," *Malikussaleh Ind. Eng.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 18–23, 2013.
- [45] 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.
- [46] 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.
- [47] 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.
- [48] 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.
- [49] 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.
- [50] S. Kitta, 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.
- [51] 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.
- [52] 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.
- [53] 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.
- [54] 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.
- [55] 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.
- [56] 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.
- [57] F. Masambe, A. Soegoto, And J. Sumarauw, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsma Kharisma Manado," *J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 3, No. 3, Pp. 939–949, 2015.
- [58] 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.
- [59] 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.
- [60] N. Kristia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Kcp. Cilacap*. 2020. [Online]. Available: <http://Repository.Iainpurwokerto.Ac.Id/8625/>