

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KOPERASI SIMPAN PINJAM SILA MUKTI DI
BESAKIH, KARANGASEM**

Ni Komang Ayu Suarningsih¹, Ni Putu Yeni Astiti², I Nyoman Resa Adhika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email:¹ayusuarningsih03@gmail.com

Abstrak

Koperasi merupakan lembaga keuangan yang menjalankan suatu kegiatan usaha pelayanan yang sangat membantu dan diperlukan oleh anggota koperasi dan masyarakat. Pengelolaan koperasi dapat berjalan dengan baik perlu memperhatikan sumber daya manusia dan kinerja karyawan merupakan kegiatan utama dalam koperasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengujikan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem dengan menggunakan sampel sebanyak 47 orang karyawan sebagai responden penelitian.

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik *sampling jenuh*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Cooperatives are financial institutions that carry out a service business activity that is very helpful and needed by cooperative members and the community. Cooperative management to run well needs to pay attention to human resources and employee performance is the main activity in cooperatives to achieve company goals. This study aims to examine and analyze the influence of leadership style, work environment and work stress on employee performance at the Sila Mukti Savings and Loans Cooperative in Besakih, Karangasem. This research was conducted at the Sila Mukti Savings and Loans Cooperative in Besakih, Karangasem using a sample of 47 employees as research respondents. The sampling technique used in this study is saturated sampling technique. Data collection methods used are observation, interviews, questionnaires and documentation. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results showed that leadership style had a positive and significant effect on the performance of employees of the Sila Mukti Savings and Loans Cooperative in Besakih, Karangasem. The work environment has a positive and significant effect on the performance of employees of the Sila Mukti Savings and Loans Cooperative in Besakih, Karangasem. Work stress has a negative and significant effect on the performance of employees of the Sila Mukti Savings and Loans Cooperative in Besakih, Karangasem.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Work Stress, Employee Performance.

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia tidak terlepas dari peranan lembaga keuangan. Koperasi merupakan lembaga keuangan yang menjalankan suatu kegiatan usaha pelayanan yang sangat membantu dan diperlukan oleh anggota koperasi dan masyarakat. *International Cooperative Alliance* (ICA) menyatakan bahwa koperasi adalah sebuah perkumpulan orang-orang yang bersifat otonom yang bergabung secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi bersama dalam bidang ekonomi, sosial dan budaya melalui perusahaan yang dimiliki bersama dan diawasi secara demokratis. Menurut Suryani (2021), pengelolaan koperasi dapat berjalan dengan baik perlu memperhatikan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang kompeten tentunya akan lebih mudah bagi organisasi mencapai tujuan. Menurut Safitri (2019), kinerja karyawan merupakan kegiatan utama dalam koperasi, manajer maupun pengurus koperasi harus mampu memperhatikan dengan baik setiap pekerjaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2019), menyatakan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi dan faktor psikologis. Menurut Siswanto (2020), kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan modal untuk mengerjakan barang atau jasa dan gaya kepemimpinan dari suatu organisasi menjadi faktor pendorong dan pendukung dalam memimpinkaryawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Batbara (2020) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dengan menjalankan segala aktivitas perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Hardianti (2021), menyatakan potensi seorang pemimpin dapat diketahui dari gaya kepemimpinan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang yang diteladani dan dipatuhi. Menurut Hidayat (2018) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja perusahaan dan tujuan perusahaannya dapat di maksimalkan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu organisasi memegang kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan (Siswanto dan Hamid, 2020).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan (2017), Siswanto dan Hamid (2020), Anggraini (2018), Batubara (2020), Hendri dan Kirana (2021), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmo dan Lukita (2017), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tidak gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Caksana (2019) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan adalah lingkungan kerja, tempat karyawan bekerja tidak kalah penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedarmayanti (2017), menyatakan lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yudiningsih (2017), Saluy (2017), Laksono dan Wilasittha (2021), Arianto dan Kurniawan (2020), Kistanti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Safira dan Rozak (2020), Nabawi (2020), Hartati (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tidak lingkungan kerja di dalam perusahaan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Utomo (2019), menyatakan stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Arfani (2018) menyatakan stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sinambela (2018) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan akan merugikan organisasi karena kinerja yang dihasilkan juga akan menurun, hal tersebut terjadi karena stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan

setiap karyawan (Afandi, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan Saputro (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda halnya dengan hasil penelitian Yuliana dan Supardi (2019), Putra dan Wijaya (2019), Dharmayasa dan Adnyani (2020), Wiryana dan Andiani (2020), Handayani (2020) dan Kistanti (2018) menyatakan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja di dalam perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil observasi yang dilakukan penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem ditemukannya fenomena atau permasalahan yang dialami yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi yaitu pada target jumlah tabungan yang mengalami penurunan. Target jumlah tabungan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem. Disajikan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Target Jumlah Tabungan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem.
Tahun 2021

No	Bulan	Target Jumlah Tabungan (Rp)	Realisasi Jumlah Tabungan (Rp)	Selisih Realisasi dengan Target Jumlah Tabungan (Rp)	Persentase Realisasi (%)
1	Januari	22.000.000	20.089.419	1.910.581	91.50
2	Februari	23.000.000	20.052.416	2.947.584	87.18
3	Maret	25.000.000	22.288.565	2.711.435	89.15
4	April	27.000.000	23.548.251	3.451.749	87.22
5	Mei	29.000.000	27.288.971	1.711.029	94.10
6	Juni	30.000.000	26.782.812	3.217.188	89.28
7	Juli	32.000.000	30.522.314	1.477.686	95.38
8	Agustus	33.000.000	31.072.533	1.927.467	94.16
9	September	37.000.000	30.522.752	6.477.248	82.49
10	Oktober	38.000.000	34.769.148	3.230.852	91.50
11	November	35.000.000	29.386.960	5.613.040	83.96
12	Desember	39.000.000	30.167.689	8.832.311	77.35

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem.

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa terdapat selisih antara target jumlah tabungan dan realisasi jumlah tabungan pada tahun 2021 yang selalu mengalami penurunan setiap bulannya dimana penurunan drastis terjadi pada bulan

Desember 2021 yaitu target jumlah tabungan sebesar Rp39.000.000 hanya dapat terealisasi sebesar Rp30.167.689 sehingga selisih antara realisasi tabungan dengan target tabungan yang ditentukan adalah sebesar Rp 8.832.311 atau 77.35%. Berdasarkan pernyataan di atas bahwa target jumlah tabungan selalu mengalami penurunan setiap bulan, hal tersebut disebabkan karena pola pikir masyarakat untuk menabung yaitu apabila memiliki sisa uang dari pendapatannya atau menabung harus dengan angka yang lumayan besar. Masyarakat Indonesia dikenal sebagai masyarakat yang sangat konsumtif, hal tersebut mengakibatkan kurangnya motivasi menabung pada masyarakat karena Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem belum ditemukannya program yang bisa meningkatkan motivasi masyarakat untuk menabung. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan dimana target jumlah tabungan belum dapat dicapai oleh setiap karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari 10 orang karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem, bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan pada target jumlah tabungan, hal tersebut tentunya berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem masih kurang baik dimana penegakan aturan yang ditetapkan secara tertulis dengan implementasinya belum sejalan, cara komunikasi pimpinan dan bawahan yang masih kurang baik untuk memahami setiap karakter bawahannya serta pimpinan kurang untuk menerima saran dari bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap pemimpin berbeda-beda, dalam hal ini gaya kepemimpinan seseorang

akan dipengaruhi oleh sifat seseorang, wawasan, pengalaman dan kemampuan bawahan dalam menerima instruksi pekerjaan yang dibebankan setiap karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari 10 orang karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem bahwa terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi selain gaya kepemimpinan yaitu lingkungan kerja. Dimana Kondisi lingkungan kerja perusahaan kurang nyaman, hal ini ditunjukkan dengan kurangnya fasilitas atau alat-alat yang diperlukan saat bekerja seperti komputer dan printer serta kebersihan ruangan kerja yang kurang diperhatikan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan dan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari 10 orang karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem bahwa terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yaitu stres kerja. Fenomena atau permasalahan yang terjadi yaitu karyawan merasa tertekan karena target yang ditetapkan perusahaan cukup tinggi dan belum dapat dicapai secara optimal oleh karyawannya. Permasalahan lain yaitu salah satunya pada bagian penagihan kredit, karyawan merasa berat karena penempatan tugas tidak sesuai dengan asalnya, ada karyawan yang mendapat tugas jauh dari rumah asalnya. Karyawan juga kadang-kadang harus menggunakan uang sendiri supaya tidak kena penalti dari

perusahaan karena tidak mencapai target yang ditentukan. Berdasarkan *research gap* dan fenomena, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) pada penelitian ini. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Gaya kepemimpinan seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuan perusahaan, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi dalam tindakannya dan dapat mempengaruhi konsekuensi kinerjanya, *goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamiasih, 2019). Menurut Hidayat (2018) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja karyawan dan tujuan perusahaannya dapat di maksimalkan.

Caksana (2019) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan adalah lingkungan kerja, tempat karyawan bekerja tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2017), menyatakan lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu (Srimidarti, 2018).

Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan akan merugikan organisasi karena kinerja yang dihasilkan juga akan menurun, hal tersebut terjadi karena stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan setiap karyawan (Afandi, 2018). Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenbug, 2019).

2.2 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:7) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Marsam (2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya

dengan menjalankan segala aktivitas perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Thoha (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu norma atau perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai sebuah tujuan yang dicapai. Menurut Efnita (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian (*personality*)
2. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya karakteristik
3. Kebutuhan tugas
4. Iklim dan kebijakan organisasi
5. Harapan dan perilaku rekan kerja

2.4 Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017), menyatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Afandi (2018), menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal
 - a. Pewarnaan
 - b. Lingkungan kerja yang bersih
 - c. Penerangan yang cukup
 - d. Pertukaran udara yang baik
2. Fator eksternal
 - a. Jaminan terhadap keamanan
 - b. Kebisingan
 - c. Bebas dari gangguan sekitar
 - d. Tata ruang

2.5 Stres Kerja

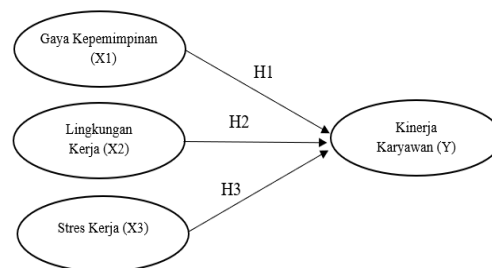
Menurut Lantara dan Nusran (2019), stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Mangkunegara (2017) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Menurut Rivai (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan
2. Faktor pribadi
3. Faktor organisasi

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Model Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Hasil pemikiran peneliti (2022)

3.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-

fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau koesioner. Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem yang beralamat di Br. Dinas Batumadeg, Desa Bekasih, Kec. Rendang, Kabupaten Karangasem.

4.2 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang dijadikan objek adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem.

4.3 Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yang terdiri dari:

1. Variable Bebas (*Independen Variabel*)
Menurut Sugiyono (2019) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3).
2. Variabel Terikat (*Dependen Variabel*)
Menurut Sugiyono (2019) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu, kinerja karyawan (Y).

4.4 Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu dalam usaha mencapai tujuan Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini merujuk pada penelitian Indrayana (2019), yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

2. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan merupakan cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dengan menjalankan segala aktivitas organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan baik, untuk mencapai tujuan yang diharapkan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem. Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini merujuk pada penelitian Kartono (2018), yaitu:

- a. Kemampuan mengambil keputusan
- b. Kemampuan memotivasi
- c. Kemampuan komunikasi
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan
- e. Tanggung jawab
- f. Kemampuan mengendalikan emosional

3. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitas di Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem. Indikator Lingkungan kerja dalam penelitian ini merujuk pada penelitian Afandi (2018) yaitu:

- a. Suasana kerja

- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
- d. Tersedianya fasilitas kerja

4. Stres Kerja (X4)

Stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidak seimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem. Indikator stres kerja dalam penelitian ini merujuk pada penelitian Sulistiyani (2020) yaitu:

- a. Beban kerja
- b. Sikap pimpinan
- c. Peralatan kerja
- d. Situasi internal
- e. Konflik peran

4.5 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data
Data kuantitatif dan data kualitatif
2. Sumber Data
Data primer dan data sekunder

4.6 Populasi dan Sampel

1. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem yang berjumlah 47 orang.
2. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik ini digunakan karena populasi yang diteliti kurang dari 100 orang. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih, Karangasem dengan jumlah 47 orang karyawan.

4.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan cara :

1. Metode wawancara
2. Metode dokumentasi
3. Metode observasi
4. Metode kuesioner

4.8 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian suatu data dapat dikatakan valid apabila r -hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item – Total Correlation* > r -tabel. Korelasi tiap faktor positif dan besarnya lebih dari atau sama dengan 0,30 (r -tabel) maka instrument tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Varibel yang memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 akan dinyatakan andal (*reliable*).

4.8 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji model fit (uji f), uji hipotesis (ujit).

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		t	Sig.
	B	Standar Error		
Kontribusi	0,281	0,000	2,826	0,007
Kepercayaan Diri	0,583	0,000	5,833	0,000
Kepercayaan Diri	0,583	0,000	5,833	0,000
Kepercayaan Diri	0,583	0,000	5,833	0,000
R			0,999	
R Square			0,998	
Adjusted R Square			0,998	
F Statistic			67,000	
Probability > F			0,000	

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh nilai $a = 5,893$; nilai $b_1 = 0,281$; nilai $b_2 = 0,560$ dan nilai $b_3 = -$

0,170, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 5,893 + 0,281X_1 + 0,560 X_2 - 0,170X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$a = 5,893$, hal ini berarti apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3), tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau constant maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 5,893.

$b_1=0,281$ hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

$b_2 = 0,560$ hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

$b_3 = -0,170$, hal ini berarti Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi Stres Kerja, maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun.

5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64489890
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.106
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel di atas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,059 > 0,05$ sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.893	2.381		2.475	.017		
	Gaya Kepemimpinan	.281	.066	.366	4.254	.000	.551	1.816
	Lingkungan Kerja	.560	.092	.482	6.080	.000	.647	1.546
	Stres Kerja	-.170	.068	-.226	-2.494	.017	.495	2.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel diatas, hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja) $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.451	1.285		2.686	.005
	Gaya Kepemimpinan	.000	.006	.000	.213	.833
	Lingkungan Kerja	.000	.008	-.001	-.002	.998
	Stres Kerja	-.001	.007	-.001	-.002	.998

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.15 di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,833; 0,646 dan 0,058 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui hubungan dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem. Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,908. Besarnya nilai R 0,908 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem. Berdasarkan Tabel 2 besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,813. Hal ini berarti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem sebesar 81,3% sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

6. Hasil Uji F

Tabel 5.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

7. Hasil Uji t (t-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem yang diuraikan sebagai berikut.

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan Tabel 2 di atas, variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,366 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas, variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,482 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas, variabel stres kerja (X_3) memiliki nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan arah negatif sebesar -0,226 dengan nilai signifikan sebesar 0,017 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka Stres Kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem.

5.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjan Sila Mukti di Besakih Karangasem. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu organisasi memegang kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan (Siswanto dan Hamid, 2018). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Setiawan (2017), Siswanto dan Hamid (2020), Anggraini (2018), Batubara (2020), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjan Sila Mukti di Besakih Karangasem. Sedarmayanti (2017) menyatakan peranan lingkungan kerja sangat penting diperhatikan oleh perusahaan, mengingat dengan lingkungan kerja yang baik mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Yudiningsih (2017), Saluy (2017), Laksono dan Wilasittha (2021),

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel stres kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjan Sila Mukti di Besakih Karangasem. Afandi (2018) menyatakan stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan akan merugikan perusahaan karena kinerja yang dihasilkan juga akan menurun, hal tersebut terjadi karena stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan setiap karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Yuliana dan Supardi (2019), Putra dan Wijaya (2019), Dharmayasa dan Adnyani (2020), Wiryana dan Andiani (2020), Handayani (2020), menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

VI. Penutup

6.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem sehingga semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem.
3. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem, sehingga semakin tinggi stres Kerja maka semakin menurun kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem.

6.2 Keterbatasan

Berdasarkan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti; motivasi, tata ruang kantor, kompetensi, kompensasi dan konflik kerja. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta

mampu diimplementasikan secara umum.

6.3 Saran

Berdasarkan uraian simpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem berkaitan dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan indikator kemampuan komunikasi memiliki skor terendah sebesar 2,30 maka peneliti sarankan agar pimpinan memperbaiki skill komunikasi agar terjalin komunikasi dan hubungan yang semakin baik antara karyawan dan pimpinan.
- b. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan indikator tersedianya fasilitas kerja terendah sebesar 2,49 maka peneliti sarankan agar perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai untuk mendukung kinerja karyawan.
- c. Variabel Stres Kerja (X_3) dengan indikator beban kerja tertinggi sebesar 3,60 maka peneliti sarankan agar perusahaan mengevaluasi kembali target kerja yang diberikan untuk karyawan agar tidak sampai membuat karyawan merasa beban dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti, motivasi kerja, kompensasi, kompetensi, konflik kerja dan masih banyak lagi variabel bebas lainnya, serta mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian atau dapat juga mengganti lokasi penelitian yang

tidak hanya terfokus pada suatu lokasi penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Fahmi (2018) Pengaruh Motivasi Kerja - Disiplin Kerja - Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman. *Skripsi thesis*, Universitas Jenderal Soedirman.
- Anggraini, M. A., & Sunrowiyati, S. (2018). Analisis stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Mulya SRI Rejeki Wlingi. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 43-53.
- Arfani, R. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sucofido Cabang Bandung". *e-Proceeding of Management*, Volume 5.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sman 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(1), 82-92.
- Efnita, T. (2018). Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Sumatera Barat). *JIM UPB(Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 92-99.
- Hardianti, A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo* (Doctoral dissertation, fakultas Ilmu Sosial).
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294-306.
- Hasibuan, J. S. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119-128.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Managerial-Jurnal penelitian ilmu manajemen*, 1(1), 10-10.
- Indrayana, C. (2019). Hubungan Kebersihan Perorangan (Personal Hygiene) Dan Lingkungan Dengan Kejadian Dermatitis

- Pada Masyarakat Pesisir Di Wilayah Kerja Puskesmas Sibigo Kecamatan Simeulue Barat Kabupaten Simeulue (*Doctoral Dissertation, Universitas Teuku Umar Meulaboh*).
- International Co-Operative Alliance. 2020. A People-Centred Path for a Second Cooperative Decade 2020-2030 *Strategic Plan*
- Kartono, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 103-120.
- Kistanti, Ika Wuri. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca-cola Amatil Indonesia Distributor Yogyakarta. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and human performance*, 3(2), 157-189.
- Lunenburg. Fred C. (2019) Goal-Setting Theory of Motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration*, vol 15, no 1.
- Mangkunegara, AA. Anwar P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offiset.
- Marsam, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2).
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Purnamiasih, Rini. 2019. Determinan Gold Setting Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan pada SKPD Di Kota Makassar. *Jurnal Of Management and Bussines*. Vol 2 No 1. Hal. 165-176.
- Putra, S., & Wijaya K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan transaksional dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. *Skripsithesis*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Rivai, Veithzal., dan Salaga, Ella J. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktik Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Safitri, Erda. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan koperasi telkom kota Jambi. *Karya Ilmiah*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jambi.
- Saluy, A. B. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir; Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Sumber Baru Niaga. *Indikator*, 1(3), 31-39.

- Saputro, A. N. (2019). Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Duta Plast Di Sukoharjo. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 18(3).
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Agora*, 5(2).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(2).
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1).
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1).
- Srimindarti, Ceacilia. 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Premature Sign-Off dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan dari Goal Setting Theory. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol.8, No.2, Hal. 102-110.
- Sudarmo, S., & Lukita, H. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. *JST (Jurnal Sains Terapan)*, 2(1).
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyan, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbkwonoayu Sidoarjo. *E-Journal Manajemen "Branchmarck"*, 3(3).
- Suryani, L. P. (2022). Pengawasan dan Penindakan sebagai Upaya Perlindungan Hukum terhadap Dana Masyarakat yang Disimpan di Lembaga Koperasi (Studi Kasus di Ksu Banjar Negari, Kabupaten Gianyar). *Jurnal Preferensi Hukum*, 3(2), 342-346.
- Sutrisno, S., Fathoni, (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *PARAMETER*, 4(2).
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50-60.
- Yudiningsih, (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Jurnal Manajemen Indonesia,
4(1).

Yuliana, S., Supardi, S., & Wulandari,
M. (2019). Analisis Pengaruh
Konflik Kerja Dan Stres Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Penerbit Erlangga Cabang
Yogyakarta. *JIM (Jurnal Ilmu
Manajemen)*, 5(1), 1-17.