

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Rasyid

Yasinta Asiani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana

yasintaasiani@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 karyawan. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS). Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract. This study aims to examine and analyze the influence of Leadership Style, Work Environment, and Work Loyalty on Employee Performance at PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid. The population in this study were employee of PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid. The sample in this study amounted to 38 employees. The sampling technique used was saturated sampling technique. Data collection methods in this study used Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS). Based on the results of data analysis shows that the variables of leadership style, work environment, and work loyalty have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Work Loyalty, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha- usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan (Saputra, Wayan, & Yulianthini, 2016). Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro & Daryanto, 2017).

PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid adalah sebuah perusahaan bergerak di bidang Jasa dan Pelayanan yang berkedudukan di Pasar Tanah Abang Blok A Lantai 1 Los F No.103, Jl. Fachrudin, Tanah Abang, Jakarta Pusat yang didirikan pada tanggal 29 Agustus 2008. Untuk menunjang semua kegiatan yang dilakukan oleh Bank Perkreditan Rakyat diperlukan kerja sama dari setiap anggota dan juga kinerja yang baik dari pegawai yang berada di dalam perusahaan. Masalah kinerja tentu tidak lepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang terbaik, dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan, lingkungan tempat karyawan bekerja, serta loyalitas kerja karyawan. Hal tersebut sangat penting bagi karyawan karena berpengaruh dalam kinerja karyawan (Akbar, 2018).

Fenomena yang mendasari tidak tercapainya realisasi dari target yang ditentukan perusahaan disebabkan karena faktor gaya kepemimpinan yang secara umum masih menghadapi kendala dengan model komunikasi yang terarah dari atasan dan tidak berhasilnya atasan dalam membangun komunikasi dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan yang bekerja, adanya ketidaksesuaian kinerja karyawan dengan standar perusahaan diduga karena pemimpin dalam perusahaan PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid masih dirasa kurang melakukan pendekatan langsung serta memotivasi para pegawainya. Selain itu, pemimpin kurang berhasil menggerakkan karyawan dan kurang memperhatikan kesempurnaan pekerjaan karyawan sedangkan pemimpin tersebut hanya berorientasi pada hasil tanpa memberi perhatian dan motivasi kepada bawahannya agar bekerja secara optimal.

Didapat juga hasil wawancara dengan karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid bahwa lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan non fisik di dalam perusahaan kurang baik. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting untuk kegiatan para karyawan. Dengan memperhatikan kebaikan lingkungan kerja atau menciptakan kondisi kerja yang baik yang mampu memotivasi untuk bekerja (Lisnatiawati & Lukertina, 2019).

Beberapa masalah lingkungan kerja fisik yang terdapat pada ruangan perusahaan PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid yaitu masalah pencahayaan, dimana cahaya matahari tidak dapat masuk ke dalam ruangan dan hanya mengandalkan cahaya lampu saja serta penerangan pada beberapa ruangan kerja yang tidak begitu terang. Adanya masalah mengenai pencahayaan yang kurang memadai ini dapat melelahkan mata yang akan menimbulkan rasa kantuk. Efek pencahayaan yang buruk menyebabkan mata tidak nyaman, mata lelah, sakit kepala, serta berkurangnya kemampuan melihat.

Selain itu, kurangnya fasilitas yang dimiliki perusahaan untuk karyawan, salah satunya alat transportasi yang kurang memadai apabila ada beberapa karyawan yang diharuskan keluar kantor untuk mencari nasabah baru dan harus melakukan survei ke rumah nasabah. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu karyawan mempunyai hubungan yang kurang baik dengan atasan, dan adanya hubungan antar rekan kerja yang kurang baik. Hal ini berdampak pada tanggung jawab pekerjaan yang tertunda. Sementara itu pada hasil wawancara juga menemukan loyalitas kerja pada karyawan yang rendah, hal tersebut diukur melalui dua dimensi dari loyalitas kerja, yaitu ketaatan pada peraturan dan tanggungjawab pekerjaan (Saputra, Bagia, & Yulianthini, 2016).

Berdasarkan hasil pra survei sebanyak 26 responden didapati masalah menurunnya kinerja karyawan adalah dikarenakan faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja. Penelitian ini melakukan kuisioner pra survei untuk mengetahui masalah apa yang terjadi pada karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang menurun diakibatkan karena gaya kepemimpinan yang lemah dilihat dari kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, lingkungan kerja yang kurang baik dan fasilitas yang kurang memadai, serta loyalitas kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan pun berkurang sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Kinerja karyawan berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya. Gaya kepemimpinan dari pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu perusahaan dapat membantu memberikan dampak yang baik terhadap karyawan terutama dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal bagi karyawan, karena pada dasarnya pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada karyawan serta meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja (Jayanti & Wati, 2019).

Penelitian yang berhubungan dengan kedua variabel ini adalah salah satunya penelitian yang dilakukan oleh (Jamaludin, 2017) yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam kaitan dengan membentuk kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka peran gaya seorang pemimpin merupakan hal yang sangat perlu dipertimbangkan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan (Mamesah, Kawet, & Victor, 2016). Penelitian yang berhubungan dengan variabel Lingkungan kerja dilakukan oleh (Lestary & Harmon, 2017) menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Heizer dan Render dalam (Lestary & Harmon, 2017) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Loyalitas adalah suatu keterikatan antara karyawan dengan perusahaan. Keterikatan tersebut membuat karyawan mempunyai kesadaran secara pribadi untuk menaati aturan, melaksanakan tugas dengan baik, menjunjung tinggi kejujuran, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan yang memiliki sikap loyal kepada perusahaannya akan memiliki rasa kepedulian yang tinggi akan suatu kondisi yang sedang terjadi di dalam perusahaan (Susanti, A, & Utami, 2021).

Penelitian yang berhubungan dengan variabel loyalitas kerja dilakukan oleh (Saputra, Wayan, & Yulianthini, 2016) diperoleh hasil variabel loyalitas karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, bila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu.

Dari ketiga variabel X yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), Loyalitas Kerja (X3) yang sangat berpengaruh penting kepada variabel Y, yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN LOYALITAS KERJATERHADAPKINERJAKARYAWAN”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid?
3. Apakah loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid?

Tujuan Penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi peneliti yang ingin meneliti topik yang sama yaitu Kompensasi, Pelatihan Karyawan dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan. Penelitian ini diharapkan juga dapat mendukung dan menguatkan teori terdahulu, menjadi bahan pembelajaran, sebagai tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya, atau sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah mengenai retensi karyawan.

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan retensi karyawan. Sebagai Bahan Informasi dan masukan bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil langkah-langkah yang bertujuan untuk meningkatkan retensi dengan pemberian kompensasi, pelatihan karyawan dan work life balance di PT Asuransi Jasa Indonesia Persero Cabang Jakarta Gatot Subroto.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

Kontribusi Penelitian

Kontribusi Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan kinerja karyawan dalam pembelajaran manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai dasar referensi atau studi perbandingan dalam penelitian sejenis.

Kontribusi Praktis

Bagi Peneliti. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja.

Bagi Perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan perusahaan tersebut dan perusahaan dapat lebih memperhatikan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut (Sutrisno, 2016), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi

sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Sementara itu, menurut (Susan, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Kinerja Karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Bintoro & Daryanto, 2017).

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain dari pengertian kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Gaya Kepemimpinan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian (Suwanto, 2019).

Pengertian gaya kepemimpinan menurut pendapat (Soekarso, 2015), gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan oleh seorang pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga memuat bagaimana cara bekerjasama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan bagaimana hubungan diantara pemimpin dan bawahannya tersebut (Jayanti & Wati, 2019).

Menurut (Hasibuan M. S., 2016) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter
2. Kepemimpinan Partisipatif
3. Kepemimpinan Delegatif

Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting untuk kegiatan para karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik melekat pada karyawan, sehingga tidak terlepas dari usaha untuk mengembangkan kinerja karyawan (Lisnatiawati & Lukertina, 2019).

Lingkungan kerja merupakan salah faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan baik ataupun buruk. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat

melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. (Nuryasin, Mochammad, & Ruhana, 2016).

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajer guna memelihara dan menjaga sumber daya manusia yang dimiliki, ada berbagai macam cara guna menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif. Dengan lingkungan kerja seperti itulah maka karyawan akan merasakan kerasan dan betah, karena disitu karyawan menghabiskan waktunya selama bekerja, serta terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif (Suwanto, 2019).

Loyalitas Kerja. Menurut Sriyono dan Lestari dalam (Letsoin & Sri, 2020) Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Menurut (Robbins & Judge, 2016), seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Dapat dipahami komitmen merupakan loyalitas karyawan yang terbentuk dari proses identifikasi organisasi dan tujuan yang dapat memenuhi harapan karyawan sehingga karyawan memiliki keinginan untuk menjaga organisasinya. Pandangan serupa juga dikemukakan oleh Hasibuan dalam (Dareho, Kindangen, & Kojo, 2017), Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya.

Pengembangan Hipotesis

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kerangka Konseptual

METODE

Waktu dan Tempat Penelitian. Proses penelitian ini diawali dengan mengidentifikasi permasalahan ditempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah, pengumpulan dasar-dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel dan penentuan teknik pengujian statistik yang digunakan. Proses ini membutuhkan waktu penelitian mulai dari Februari hingga Mei 2022.

Penelitian dilakukan pada perusahaan PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid yang terletak di Gedung Blok A Pusat Grosir Tanah Abang Lantai 1/F/103, JL. KH. Fachrudin, Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Menurut (Sugiyono, 2016), metode kausal hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini terdapat variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan dependent (dipengaruhi). Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel independent (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan).

Definisi Penelitian. (Sugiyono, 2016) mengatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat, nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut (Sugiyono, 2016), variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

Gaya kepemimpinan (X1). Menurut (Suwanto, 2019), Gaya kepemimpinan merupakan satu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahnya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Lingkungan kerja (X2). Menurut Sedarmayanti dalam (Hasibuan & Bahri, 2018) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Loyalitas Kerja (X3). Menurut (Susanti, A, & Utami, 2021) loyalitas adalah suatu keterikatan antara karyawan dengan perusahaan. Keterikatan tersebut membuat karyawan mempunyai kesadaran secara pribadi untuk menaati aturan, melaksanakan tugas dengan baik, menjunjung tinggi kejujuran, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut (Sugiyono, 2016), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

Kinerja Karyawan (Y). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Bintoro & Daryanto, 2017).

Skala Pengukuran. Skala pengukuran yang digunakan dalam Menurut (Sugiyono, 2016), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan skala likert. Di dalam operasionalisasi variabel penelitian, variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Metode pengukuran menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban.

Populasi dan Sampel Penelitian. Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi

pada penelitian ini seluruh karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid yang berjumlah 38 karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh responden digunakan sebagai sampel dengan jumlah 38 karyawan.

Metode Pengumpulan Data. Menurut (Sugiyono, 2017) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pengumpulan data penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field research). Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data mengenai teori yang dapat mendukung penelitian. Sedangkan penelitian lapangan dilakukan untuk mengetahui secara lebih jelas situasi dan kondisi di lapangan dan membandingkannya dengan teori yang di dapatkan.

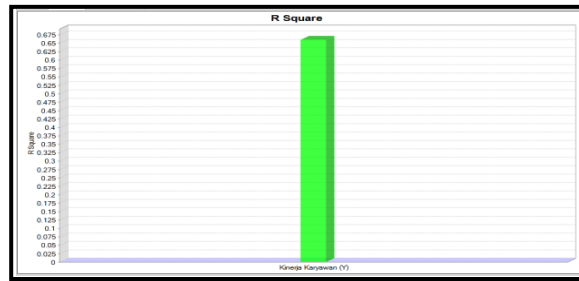
Y	<i>R-Square (R2)</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
	0,660	0,630

Metode Analisis Data. Menurut (Sugiyono, 2016), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Pendekatan deskriptis ini digunakan untuk memperjelas atau menggambarkan fakta yang terjadi pada variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, loyalitas kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 26. Untuk mengetahui gambaran dari masing-masing variabel digunakan rumus rata-rata (mean). Nilai rata-rata ini didapatkan dengan menjumlahkan dan keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dalam jumlah responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

R-Square (R2). Pengujian R-Square (R2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Kriteria besarnya nilai R-square sebesar 0,75 dapat dikatakan bahwa model kuat, nilai R-square sebesar 0,50 maka dikatakan model cukup moderat, dan jika nilai R-square sebesar 0,25 model lemah (Ghozali & Latan, (2015).



Gambar 1. Grafik Pengujian Nilai R-Square

R-Square (R²). Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diatas, dapat disimpulkan bahwa Nilai R-Square berpengaruh secara bersama-sama atau cukup moderat gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai R-Square sebesar 0,660 dan nilai Adjusted R-Square 0,630.

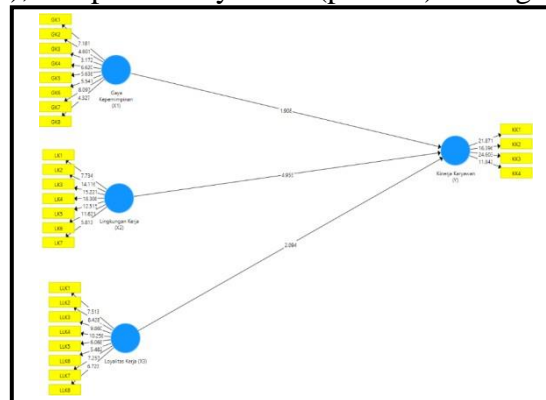
Q-Square predictive relevance Pengujian lainnya adalah Prediction. relevance (Q²), uji ini dilakukan untuk memvalidasi kemampuan prediksi model. Interpretasi hasil dari Q² predictive relevance adalah $Q^2 > 0$ menunjukkan variabel laten eksogen baik (sesuai) sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya (Ghozali & Latan, 2015)

Tabel 1. Q-Square predictive relevance

Y	Q-Square (Q ²)
(Kinerja Karyawan)	0,441

Hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai predictive-relevance sebesar $0,441 > 0$. Maka dapat disimpulkan bahwa 44,1% variasi pada variabel kinerja karyawan (variabel dependen) dijelaskan oleh variable yang digunakan. Dengan demikian model dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan.

Pengujian Hipotesis (Resampling Bootstrap). Pengujian Hipotesis antar konstruk dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Path Coefficients Rule of thumbs dari terdukungnya suatu hipotesis penelitian adalah jika koefisien atau arah hubungan variable (ditunjukkan oleh nilai original sample) sejalan dengan yang dihipotesiskan dan jika nilai t-statistik lebih dari 1,64 (two tiled) atau 1,96 (one tiled), dan probability value (p-value) kurang dari 0,05 atau 5%.



Gambar 2. Hasil Uji Bootstrapping

Tabel 2. Nilai Path Coefficients, T-Statistics, dan P-Values

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T- Statistics</i>	<i>P- Values</i>
X ₁ → Y	0,201	0,211	0,102	1,972	0,049
X ₂ → Y	0,611	0,607	0,123	4,950	0,000
X ₃ → Y	0,205	0,216	0,097	2,123	0,034

Hubungan antar konstruk berdasarkan Tabel diatas, dapat diambil keputusan adalah:

- Nilai t statistik $1,972 > 1,96$ sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Makin tinggi gaya kepemimpinan, maka makin tinggi pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Nilai t statistik $4,950 > 1,96$, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Makin tinggi lingkungan kerja, maka makin tinggi pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Artinya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Nilai t statistik $2,123 > 1,96$, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Makin tinggi loyalitas kerja, maka makin tinggi pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Artinya bahwa Loyalitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis ini digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel sesuai dengan pengajuan hipotesis yang diajukan. Dibawah ini adalah analisis hipotesis terkait pengaruh antar variabel, yaitu: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari uji koefisien jalur diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan dari uji t gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Rasyid. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh:

- Jamaludin (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta” hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Jayanti & Lela (2019) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan”, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- c) Parashakti (2019) yang berjudul “Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang”, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari uji koefisien jalur diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan dari uji t lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Rasyid, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh:

- a) Lestary (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Mamesah, Lotje, & Lengkong (2016) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado” hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c) Nabawi (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari uji koefisien jalur diperoleh hasil bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan dari uji t loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Rasyid. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh:

- a) Satriawan (2019) yang berjudul “Pengaruh Loyalitas Kerja, Motivasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa, Tbk” hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Afriani (2017) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.
- c) Qasanah (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid, apabila pemimpin dapat memberikan dorongan gaya

- kepemimpinan yang dapat diterima karyawan dan dapat menyesuaikannya maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid, apabila perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman, dan kondusif maka kinerja karyawan dapat meningkat.
 3. Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid, apabila karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa hal yang ingin disampaikan oleh peneliti kepada pihak perusahaan PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid dan untuk peneliti selanjutnya.

Saran untuk PT Bank Perkreditan Rakyat Rasyid

- a. Saran untuk perusahaan diharapkan pemimpin dapat menjaga komunikasi, mengutamakan kerjasama mencapai tujuan perusahaan, dan memberikan perhatian khusus pada karyawannya. Dapat dilakukan dengan membentuk workgroup atau tim kecil untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Sebab jika hubungan antara pemimpin dengan karyawan baik dan pimpinan memberikan banyak perhatian kepada bawahan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
- b. Saran untuk perusahaan diharapkan agar memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja, menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja sehingga dapat mendorong karyawan menjadi lebih semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Saran untuk perusahaan diharapkan agar selalu memperhatikan mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas pada karyawan salah satunya dengan menghormati dan mengakui bahwa karyawan adalah bagian penting dari perusahaan, dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi kepada karyawannya karena karyawan merupakan salah satu asset terpenting dalam menggerakkan seluruh aktivitas perusahaan. Dengan terciptanya loyalitas maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Saran untuk peneliti selanjutnya Berdasarkan hasil analisis koefisien. determinasi atau nilai R-Square ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara bersama-sama atau cukup moderat, namun belum dapat dikatakan sebagai model kuat. Untuk itu penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar menggunakan kembali atau mengembangkan variabel lain yang lebih memiliki potensi untuk dijadikan variabel penelitian, seperti motivasi kerja, pengembangan karir atau variabel lainnya. Penelitian ini dapat dijadikan perbandingan dan juga dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya. Hal ini didasarkan pada pra-survei serta penelitian terdahulu

DAFTAR RUJUKAN

Afriani, F. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. JOM Fisip Vol. 4 No. 1.

- Afriani, F. (2017). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. JOM FISIP Vol. 4 No. 1.
- Akbar, S. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. JIAGANIS, Vol 3, No. 2, 1- 17.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja. Yogyakarta: Gava Media.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja. Yogyakarta: Gava Media.
- Dareho, M., Kindangen, P., & Kojo, C. (2017). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado. Jurnal EMBA Vol. 5 No. 3.
- Ghozali, & Latan. (2015). Partial Least Square Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS . Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariat . Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwan, & Adam, K. (2016). Metode Partial Least Square (PLS) dan terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). Jurnal Teknosains, Volume 9 Nomor 1, 53- 68.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KAHOCITRA GARMEN JAKARTA. Journal of Applied Business and Economics Vol 3 No. 3, 161-169.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Citraraya Garment Jakarta. Journal of Applied Business and Economics Vol. 3 No. 3.
- Jayanti, K. T., & Lela, N. W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis dan Manajemen.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis & Investasi.
- Letsoin, V. R., & Sri, L. R. (2020). PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, LOYALITAS KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Dimensi VOL. 9, NO. 1.
- Lisnatiawati, & Lukertina. (2019). Does Working Environment and Working Motivation. Advances in Economics, Business and Management Research, volume 120.
- Mamesah, A. M., Lotje, K., & Lengkong,

- V. P. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPP RRI MANADO. *Jurnal EMBA*.
- Mamesah, M. A., Kawet, L., & Victor, P. L. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 4 No. 3 , 600-611.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Natanael, S. d. (2013). *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Nurhayati, D., Maria, M. M., & Heru, S. W. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi kasus pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang). *Journal of Management*, Volume 2 No. 2, 8-9.
- Nuryasin, I., Mochammad, A. M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pad Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Vol 3. No. 2*, 2-3.
- Parashakti, R. D. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 71.
- Parashakti, R. D. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *JURNAL SAMUDRA EKONOMI DAN BISNIS, VOL 1, NO 1*.
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo*, Vol 8, No 1, 127-133.
- Rivai, V. (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyanti, V. (2015). Hubungan Kepemimpinan dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *JOM FISIP*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Organizational Behavior*. Pearson Education Inc, United State.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurnal Manajemen Vol-4*.
- Saputra, T. A., Wayan, B., & Yulianthini, N. N. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4*.
- Satriawan, B. (2019). PENGARUH LOYALITAS KERJA, MOTIVASI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA ADIPERKASA, TBK. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Soekarso, I. P. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 956.
- Susanti, A, A. W., & Utami, N. M. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT TELESALLES PADA PT BFI FINANCE INDONESIA TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No. 2.
- Trenggonowati, D. L. (2018). Analisis Faktor Optimalisasi Golden Age Anak Usia Dini Studi Kasus Di Kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess* Vol. 4 No. 1, 50.
- Trenggonowati, D. L. (2018). Design of a Small and Medium Industry Cluster in Cilegon City with Supply Chain System Approach. . Partial Least Square in *Journal MATEC Web of Conference*.