



---

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Rembang

Mohammad Aditiya Rama<sup>1\*</sup>, Ming Ming Lukiarti<sup>2</sup>  
adityarama2107@gmail.com<sup>1\*</sup>, mingminglukiarti@gmail.com<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen  
<sup>1,2</sup>Universitas YPPI Rembang

Received: 01 12 2024. Revised: 19 01 2024. Accepted: 29 12 2024.

**Abstract :** The aim of this study is to explore and clarify how democratic leadership style, intrinsic motivation, and organizational climate impact employee performance in savings and loan cooperatives located in Rembang District. The research involved a sample of 111 marketing staff from 11 cooperatives, adhering to Law Number 25 of 1992 concerning Cooperatives. Data was gathered through questionnaires using a saturated sampling method. Multiple linear regression was implemented to analysis the data. Findings reveal that democratic leadership style has a minimal positive influence, while intrinsic motivation also shows only a minor positive impact; similarly, organizational climate presents a trivial positive effect on employee performance within the savings and loan cooperatives of Rembang District. With an Adjusted R Square value of 0.944, it indicates that 94.4% of the variation in employee performance can be explained by these three independent variables, leaving the remaining 5.6% subject to other unexamined influences not covered in this study.

**Keywords :** Democratic Leadership Style, Intrinsic Motivation, Organizational Climate.

**Abstrak :** Tujuan dari studi ini guna melakukan uji serta menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik maupun iklim organisasi pada kinerja karyawan Koperasi simpan pinjam Kecamatan Rembang. Sampel dalam studi ini terdiri dari 111 orang karyawan marketing dari 11 koperasi yang berdasar Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 terkait Perkoprasian. Kuesioner dengan metode pengambilan sampel secara jenuh dipergunakan dalam penghimpunan data. Untuk analisis data, digunakan pendekatan regresi linier berganda. Temuan penelitian mempertunjukkan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan demokratis memberikan dampak positif tidak signifikan, variabel motivasi intrinsik memberikan dampak positif tidak signifikan dan variabel iklim organisasi memberikan dampak positif tidak signifikan pada kinerja karyawan Koperasi simpan pinjam Kecamatan Rembang. Nilai Adjusted R Square sebanyak 0,944 mengindikasikan bahwa 94,4% variasi pada kinerja karyawan bisa dipaparkan ketiga variabel independen tersebut, sementara sisanya sebanyak 5,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak ditelaah pada penelitian ini.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik, Iklim

Organisasi.

## PENDAHULUAN

Pada berbagai sektor, khususnya dalam konteks organisasi, faktor manusia menjadi tantangan utama dalam setiap aktivitas yang dilaksanakan. Setiap langkah yang diambil dalam berbagai aktivitas dirancang dan diputuskan oleh individu-individu yang merupakan bagian dari organisasi. Organisasi memerlukan peranan sumber daya manusia yang berkualitas, terampil dari segi kepemimpinan ataupun karyawan, dalam pelaksanaan pekerjaan dan pengawasan yang menjadi kunci agar mencapai tujuan organisasi. Koperasi sebagai salah satu entitas yang beroperasi dalam sektor ekonomi juga memerlukan elemen-elemen tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Setelah lima dekade eksistensinya, koperasi diharapkan dapat menjadi tiang penopang atau fondasi bagi perekonomian nasional.

Seiring dengan perkembangannya, koperasi telah menjadi sebuah sistem tersendiri dalam kehidupan ekonomi masyarakat untuk berusaha memenuhi kebutuhan hidup serta menyelesaikan masalah ekonomi. Salah satu contoh masalah utama yang sering dihadapi oleh masyarakat adalah cara memenuhi keperluan hidup yang tidak ada habisnya, sementara sumber daya ekonomi sangat terbatas. Koperasi pada Kabupaten Rembang sebagaimana ditetapkan aktif per 1 Januari 2024 terdapat 198 unit (Musthofa, 2024). Dan koperasi yang ada di Kecamatan Rembang 89 koperasi sedangkan yang terdaftar di DINDAGKOPUMKM Rembang sebanyak 11 koperasi dengan berdasar Undang- undang Nomor 25 Tahun 1992 terkait Perkoprasian. Ini pula menjadikan koperasi sebagai bentuk melaksanakan berbagai pelayanan untuk meningkatkan keadaan ekonomi di Kabupaten Rembang. Pada dasarnya, koperasi adalah sebuah lembaga ekonomi yang sangat esensial serta perlu untuk diperhatikan, karena koperasi berfungsi sebagai sarana untuk individu yang ingin memajukan kualitas hidup mereka.

Tabel 1. Data Koperasi di Kec. Rembang yang Terdaftar di Dindangkop Tahun 2024

No	Nama Koperasi	Alamat	Jumlah Marketing
1	KOPERASI SIMPAN PINJAM MAJU BERSAMA	Jl. Jend. Sudirman No.158, Kabongan Lor, Kec. Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59219	12
2	KSP BHINA RAHARJA REMBANG	Jl. Pemuda No.Km 3, RW.5, Ngotet Kidul, Ngotet, Kec. Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59217	23
3	KSP LOHJINAWE	Jl. Gajah Mada No.53, Magersari, Kec. Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59214	7

4	KOPERASI SIMPAN PINJAM PANTURA MAKMUR	Jl. Pemuda No.137, Kedungdoro, Leteh, Kec. Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59217	5
5	KSPPS BMT SHOHIBUL UMMAT REMBANG	Jl. Jend. Sudirman No.16, Pandean, Kec. Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59219	8
6	KSP UTAMA KARYA	Jl. Jend. Sudirman No.20, Pandean, Kec. Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59219	16
7	KOPERASI PANGESTU	78WH+X3M, Jl. Gajah Mada Ruko Pentungan, Magersari, Kec. Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59214	6
8	KSP BUDHI SANTOSO	Jalan Blora No.Km 5, Nrondo, Turusgede, Kec. Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah	11
9	KOPERASI SERAMBI DANA	Jl. Gajah Mada No.70, Ngujung, Magersari, Kec. Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59214	12
10	KOSPIN JASA KAS REMBANG	Jl. Pemuda No.31, Tawang Sari, Leteh, Kec. Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59217	4
11	KOPERASI SUMBER AGUNG	78PM+MCQ, Sugihan, Pulo, Kec. Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59219	7
<b>Jumlah</b>			<b>111</b>

Berdasarkan Tabel 1, data yang diperoleh diatas menunjukkan nama- nama 11 koperasi dengan berdasar Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 terkait Perkoprasian dan jumlah karyawan bagian marketing sebanyak 111 karyawan. Faktor yang sangat mempengaruhi persaingan dipasar adalah memajukan sumber daya yang sudah tersedia diperusahaan. Salah satu sumber daya yang dapat diperbaiki dan dioptimalkan ialah sumber daya manusia, di mana mencakup kehadiran para karyawan, karena kinerja karyawan juga menjadi tolak ukur dalam pengambilan sikap sebuah perusahaan apakah karyawan itu layak dipertahankan atau dihilangkan. Kinerja adalah manifestasi dari usaha yang dikerjakan oleh karyawan, menjadi tolak ukur acuan untuk menilai individu atau organisasi itu sendiri, kinerja yang optimal menjadi salah satu langkah krusial dalam mencapai tujuan perusahaan (Rahmawati et al., 2022). Kinerja merujuk pada hasil dari pekerjaan yang memiliki kualitas baik maupun kuantitas, di mana akan bisa diraih individu ketika menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya (Prasetya et al., 2023). Setiap pemimpin melakukan evaluasi kinerja untuk menilai apakah setiap individu telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dalam proses penilaian ini, terdapat ketentuan yang mengatur dan menjadi bagian dari diri masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.

Faktor pertama yang memberi pengaruh kinerja seseorang karyawan dalam penelitian yang akan dikerjakan yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis ialah pendekatan seorang pemimpin yang mengikutsertakan anggotanya pada saat proses mengambil sebuah putusan serta penyelesaian persoalan melalui diskusi, maupun bersedia mendengar opini serta menghargai tiap potensi yang dipunyai oleh anggota demi meraih tujuan tertentu (Fahri et al., 2022). Pemimpin harus mampu mengupayakan beberapa pendekatan dengan karyawan agar karyawan tidak merasakan adanya tekanan dalam setiap tanggungjawabnya. Penelitian (Kusuma, 2022) menghasilkan temuan gaya kepemimpinan yang demokratis berdampak positif pada kinerja pegawai. Hal tersebut bertolak belakang akan penelitian terdahulu (Jaya & Risnawati, 2023) menemukan hasil bahwasanya gaya kepemimpinan demokratis memberi pengaruh negatif serta tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Faktor ke dua yang memberi pengaruh kinerja seseorang karyawan pada penelitian yang akan dilakukan yaitu motivasi intrinsik. Organisasi perlu menciptakan suasana di mana karyawan merasa termotivasi dan diberdayakan untuk berkembang serta meningkatkan kemampuan mereka demi mencapai performa terbaik pada tempat kerja, satu di antara faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai ialah motivasi intrinsik, yaitu potensi yang terdapat pada diri individu guna menjalankan tugas dengan optimal, merasakan kebahagiaan, dan memiliki kepuasan serta rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan (Damaranti & Lukiarti, 2024). Penelitian (Hidayah et al., 2022) menemukan hasil bahwasanya motivasi intrinsik memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut berbanding terbalik dengan (Emiyanti et al., 2020) menemukan bahwasanya motivasi intrinsik memberi pengaruh negatif tidak signifikan pada kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja seorang karyawan pada penelitian ini ialah iklim organisasi. Iklim organisasi berhubungan dengan cara karyawan memahami dan merasakan lingkungan kerja mereka, iklim yang bersifat kolaboratif dapat mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan, serta meningkatkan proses dalam kegiatan berbagi informasi tersebut, perusahaan menciptakan kondisi dan suasana kerja yang positif di antara para karyawannya guna mendukung aktivitas berbagi pengetahuan ini (Saputra, 2022). Dalam iklim organisasi, karyawan berkontribusi dalam pengembangan pekerjaan, menjalankan sebuah relasi kerja bermakna positif, melakukan penciptaan keadaan maupun lingkungan untuk perubahan, mempercepat kemajuan organisasi dalam jangka panjang dan menopang perkembangan kepemimpinan (Fatoni et al., 2022). Penelitian Bagaskara (2020) menemukan

hasil bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut berbanding terbalik terhadap penelitian (Woru et al., 2021) di mana ditemukan hasil bahwasanya iklim organisasi memberikan pengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode kuantitatif dipergunakan pada penelitian ini. Penelitian kuantitatif ialah kategori riset yang memiliki karakteristik sistematis, terstruktur dengan baik, dan jelas dari tahap awal sampai proses perancangan desain penelitiannya (Syahroni, 2022). Populasi pada penelitian ini ialah karyawan koperasi simpan pinjam pada Kecamatan Rembang bagian marketing dari 11 koperasi yang berdasar Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 terkait Perkoprasian dengan jumlah 111 karyawan. Populasi didefinisikan dengan suatu wilayah di mana merangkap objek ataupun subjek dengan kuantitas maupun ciri-ciri tertentu, sebagaimana telah ditentukan peneliti guna dilakukan analisis sebelum mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2018). Pengambilan sampel dikerjakan melalui penerapan metode sampling jenuh. Sampel dapat diartikan sebagai segmen dari keseluruhan dan atribut yang terdapat dalam populasi (Sugiyono, 2018).

Sampel dalam penelitian berjumlah 111 orang karyawan marketing dari 11 koperasi yang berdasar Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 terkait Perkoprasian. Objek penelitian bertempat di Koperasi Simpan Pinjam pada Kecamatan Rembang. Metode dalam melakukan analisis data memakai regresi linier berganda. Untuk menilai bagaimana satu variabel dependen mendapat pengaruh oleh beberapa variabel independen, metode yang dikenal sebagai analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2018). Teknik ini digunakan guna menganalisa dampak gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik, maupun iklim organisasi. Dilakukan uji instrumen dengan 30 responden dalam penelitian, uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Jika data sudah terbukti valid dan reliabel akan dilanjutkan dengan uji hipotesis yang meliputi 2 uji yaitu uji t atau parsial dan uji  $R^2$  atau determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji instrumen pada penelitian sebanyak 35 responden, jika diketahui nilai signifikansi  $< 0,05$  maka pernyataan dianggap valid. Pada sisi lainnya apabila diketahui nilai signifikansi  $> 0,05$  maka pernyataan dianggap tidak valid. Hasil penelitian diketahui bahwa pernyataan kuesioner disetiap variabel telah dianggap valid. Karena, tiap butir pernyataan memiliki nilai  $< 0,05$ .

Sesudah uji validitas selesai, peneliti melanjutkan dengan melaksanakan uji reliabilitas. Terdapat maksud dari uji yang dikerjakan di mana berguna dalam menentukan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipertahankan konsistensinya. Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas, yang tertera seperti ini.

Tabel 2. Uji Reliabilitas 35 Responden

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Reliabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,980	>0,70	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,989	>0,70	Reliabel
Iklim Organisasi	0,982	>0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,987	>0,70	Reliabel

Berdasar pada hasil dalam menguji reliabilitas yang tertera dalam tabel 2, bisa ditinjau bahwasanya nilai Cronbach alpha untuk keseluruhan variabel melewati batas standard reliability yakni 0,70. Karena sebab itu, bisa disimpulkan bahwasanya kuesioner yang dipakai menghasilkan data yang reliabel atau bisa diandalkan.

Analisis regresi linier berganda dikerjakan dalam mengevaluasi pengaruh variabel independen, di mana Gaya Kepemimpinan Demokratis (x1), Motivasi Intrinsik (x2), maupun Iklim Organisasi (x3) pada variabel dependen, yakni kinerja karyawan (Y). Uji statistik t dikerjakan melalui analisis nilai signifikansi. Hipotesis H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub> dan H<sub>3</sub> akan diterima apabila koefisien β<sub>1</sub>: β<sub>2</sub>: β<sub>3</sub> menunjukkan angka positif serta tingkatan signifikansinya ada pada bawah 0,05. Sebaliknya, hipotesis tersebut akan ditolak jika koefisien β<sub>1</sub>: β<sub>2</sub>: β<sub>3</sub> menunjukkan nilai negatif atau positif namun dengan tingkat signifikansi yang melebihi 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig	Ket.
(Constant)	-1.175	1.645		- 0.714	0.481	
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0.236	0.135	0.253	1.751	0.145	Diterima
Motivasi Intrinsik (X2)	0.483	0.263	0.568	1.836	0.76	Diterima
Iklim Organisasi (X3)	0.142	0.230	0.162	0.618	0.541	Diterima

Berdasar tinjauan dalam Tabel 3 didapati nilai β pada kolom *unstandardized coefficients* sebagai koefisien regresi. Dengan ini analisis regresi linier berganda seperti ini:  $K = 32.139 - 0,184 LK + 0,059 M + 0,254 DK$ . Berdasar pada persamaan regresi di atas maka bisa dipaparkan seperti ini: a) Nilai konstanta sebanyak -1175, ini berarti jika nilai variabel independen dianggap konstan maka variabel kinerja guru sebanyak -1175. b) Nilai koefisien

regresi gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 0,236, ini berarti bahwasanya tiap terjadi kenaikan gaya kepemimpinan demokratis sebanyak satu satuan maka kinerja karyawan naik sebanyak 0,236. c) Nilai koefisien regresi motivasi intrinsik sebanyak 0,483, ini berarti bahwasanya tiap terjadi kenaikan motivasi intrinsik sebanyak satu satuan maka kinerja karyawan naik sebanyak 0,483. d) Nilai koefisien regresi iklim organisasi sebanyak 0,142 ini berarti bahwasanya tiap terjadi kenaikan iklim organisasi sebanyak satu satuan maka kinerja guru naik sebanyak 0,142. e) Melalui persamaan regresi itu, faktor paling dominan memberi pengaruh bagi kinerja karyawan ialah motivasi intrinsik sebab mempunyai nilai koefisien tertinggi yakni 0,483 dibanding faktor lain.

Uji parsial pada dasarnya memiliki tujuan dalam melakukan pengukuran seberapa jauh satu variabel independen bisa mempengaruhi secara individu variasi dari variabel dependen (Ghozali, 2018). Berdasar pada Tabel 3 bisa dipaparkan bahwasanya hasil uji secara parsial tiap-tiap variabel bisa dipaparkan seperti di bawah ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Rembang. Berdasar pada data sebagaimana terdapat dalam Tabel 3, terlihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,090, di mana  $0,090 > 0,05$ . Sebab daripadanya, hipotesis pertama di mana mengindikasikan bahwasanya gaya kepemimpinan demokratis memberi pengaruh positif secara signifikan pada kinerja karyawan bisa dilakukan penerimaan. Ditunjukkan pula hasil penelitian bahwasanya gaya kepemimpinan demokratis memberi pengaruh positif tidak signifikan pada kinerja karyawan dalam koperasi simpan pinjam yang berada pada Kecamatan Rembang.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Rembang. Berdasar pada Tabel 3, bisa ditinjau bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,076 > 0,05$ . Sebab daripada itu, hipotesis kedua yang memaparkan bahwasanya motivasi intrinsik diduga memberikan pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan dapat dibuktikan (diterima). Temuan penelitian mempertunjukkan bahwasanya lingkup kerja tidak memberikan pengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan dalam koperasi simpan pinjam yang berada pada Kecamatan Rembang.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Rembang. Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwasanya nilai signifikansi ialah 0,541 di mana  $0,541 > 0,05$ . Ini memiliki arti bahwasanya hipotesis ketiga di mana memaparkan iklim organisasi berpotensi memberi pengaruh positif secara signifikan pada kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian mempertunjukkan iklim organisasi memberikan pengaruh positif

yang tidak signifikan pada kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Kecamatan Rembang.

Secara fundamental, uji determinasi ( $R$ ) berfungsi untuk menilai efektivitas model dalam menjelaskan perbedaan yang ada pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Guna melakukan analisis pengaruh variabel independen pada variabel dependen, esensial pada saat melakukan peninjauan pada nilai adjusted  $R$  square yang diperoleh. Pemilihan nilai ini dilakukan karena penelitian memakai analisis regresi yang mengikutsertakan lebih dari satu variabel. Hasil uji determinasi bisa tertinjau melalui tabel 4 seperti berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>
Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik, dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan	0,944

Berdasarkan Tabel 4 di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya koefisien adjusted  $R$  square ialah 0,944. Nilai ini mempertunjukkan bahwasanya variasi variabel dependen, yakni kinerja karyawan dipaparkan sebanyak 94,4% oleh variabel independen yakni gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik dan iklim organisasi, sedangkan sisanya 5,6% (100% - 94.4% ) dipaparkan melalui faktor lainnya yang tak dilakukan teliti pada model ini.

Berdasar pada hasil analisis sebagaimana sudah dikemukakan bisa dilakukan pembahasan diataranya. a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam pada Kecamatan Rembang Melalui penelitian ditemukan bahwasanya Gaya Kepemimpinan Demokratis memberikan pengaruh positif tidak signifikan pada kinerja karyawan. Maka dari itu, hipotesis pertama di mana memaparkan bahwasanya Gaya Kepemimpinan Demokratis memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Ini pula berarti bahwasanya kian tinggi tingkatan penerapan Gaya Kepemimpinan Demokratis oleh seorang pemimpin, akan memberi dampak pada meningkatnya kinerja para karyawan. b) Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam pada Kecamatan Rembang. Melalui penelitian ditemukan bahwasanya Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh positif di mana bersifat tidak signifikan pada kinerja karyawan. Sebab daripada itu, pada hipotesis kedua sebagaimana memaparkan bahwasanya motivasi intrinsik memberikan pengaruh positif secara signifikan pada kinerja karyawan dapat dilakukan penolakan. Ini menunjukkan bahwa kian tinggi tingkat Motivasi Intrinsik seorang pemimpin, maka akan berkontribusi pada peningkatan kinerja para karyawan. c) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam pada

Kecamatan Rembang. Melalui penelitian ditemukan Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan pada kinerja karyawan. Kondisi tersebut lalu menunjukkan hipotesis ketiga di mana memaparkan bahwasanya Iklim Organisasi memberikan pengaruh positif secara signifikan pada kinerja karyawan bisa ditolak. Ini memiliki arti bahwasanya kian baik kondisi Iklim Organisasi pada sebuah perusahaan maka terjadi kinerja yang meningkat dari para karyawan pula.

## **SIMPULAN**

Terdapat pengaruh positif dari adanya gaya kepemimpinan meskipun tidak signifikan pada kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kecamatan Rembang. Motivasi Intrinsik juga menunjukkan dampak positif, namun kembali lagi tidak signifikan terhadap performa karyawan di Koperasi tersebut. Sementara itu, Iklim Organisasi memberikan efek positif, tetapi tidak signifikan dalam konteks yang sama. Untuk peneliti di masa depan, disarankan untuk mempertimbangkan variabel tambahan selain ketiga variabel yang telah dianalisis dalam studi ini. Hal ini akan membuat penelitian lebih beragam dan memiliki pengaruh lebih besar pada kinerja. Selain itu, ada baiknya jika penelitian selanjutnya meliputi bidang-bidang lain sehingga dapat menyempurnakan hasil kajian sebelumnya dan menjadi sarana pembandingan dengan penelitian yang telah dilakukan saat ini guna menentukan kejelasan bukti dari temuan-temuan tersebut.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Damaranti, M. R., & Lukiarti, M. M. (2024). Pengaruh Motivasi, Komitmen Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Salah Satu Perusahaan Semen Di Jawa Tengah. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12(1), 50–56. <https://doi.org/10.33603/ejpe.v12i1.31>
- Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dan Kinerja Pegawai. *The Manager Review*, 15–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.33369/MR.2.1.%25P>
- Fahri, F., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Guru pada Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3364–3372. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2616>
- Fatoni, M. N., Rahayu, B., Marwanto, I. H., & Sustiyatik, E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel

- Intervening Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Kota Kediri. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 5(2), 249–264.  
<https://doi.org/10.30737/jimek.v5i2.4052>
- Hidayah, N., Hidayat, B., & Agustina, R. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ektrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Di Kalibaru. *Ekosiana Jurnal Ekonomi Syari Ah*, 9(1), 46–63. <https://doi.org/10.47077/ekosiana.v9i1.208>
- Jaya, U. A., & Risnawati, N. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Boneka Sukabumi*. 8(1), 1–9. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jie.v8i1.10923>
- Kusuma, A. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kspps Bmt Al-Fath Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(2), 27–38. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i2.130>
- Musthofa, I. Al. (2024). *Ada 198 Koperasi yang Dinyatakan Berstatus Aktif di Kabupaten Rembang, Ini Daftar Lengkapnya*. <https://muria.suamemerdeka.com/muria-raya/0711568191/ada-198-koperasi-yang-dinyatakan-berstatus-aktif-di-kabupaten-rembang-ini-daftar-lengkapnya?page=2>
- Prasetya, A. M., Liana Dewi, D. A., Tahwin, M., & Rosyidi, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi Pt. Supreme Food Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 19. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.569>
- Rahmawati, E., Tahwin, M., Asrori, M., Widodo, A., & Lukiarti, M. M. (2022). Pengaruh Insentif, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(2), 31. <https://doi.org/10.47686/bbm.v8i2.506>
- Saputra, A. F. (2022). Iklim Organisasi dan Urgensinya Terhadap Knowledge Sharing. *Jurnal Family Education*, 2(4), 312–318. <https://doi.org/10.24036/jfe.v2i4.71>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Alvabeta. CV*. [https://www.academia.edu/118903676/Metode\\_Penelitian\\_Kuantitatif\\_Kualitatif\\_dan\\_R\\_and\\_D\\_Prof\\_Sugiono](https://www.academia.edu/118903676/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_dan_R_and_D_Prof_Sugiono)
- Syahroni, M. I. (2022). *Prosedur Penelitian Kuantitatif*. 2(3), 211–213. <https://doi.org/https://doi.org/10.62552/ejam.v2i3.50>
- Woru, D., Erari, A., & Rumanta, M. (2021). Kinerja Pegawai Dipengaruhi oleh Komunikasi,

Iklm Organisasi dan Motivasi Kerja. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 8–20.

<https://doi.org/10.31539/alignment.v4i1.2001>