

Pengaruh Trust, Servant Leadership, Kompetensi SDM, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada KUD Sembada Kecamatan Puspo dalam Perspektif *Resource-Based View*

Habibatur Rochmah^a, Nuraeni Nuraeni^b, Eko Agus Alfianto^c

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Yudharta^{a,b,c}

¹bibaarhm@gmail.com, ²nuraeni@yudharta.ac.id

Disubmit : 25 Mei 2025, Diterima : 30 Juni 2025, Dipublikasi : 12 Juli 2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of trust, servant leadership, human resource (HR) competence, and work environment on employee performance, with a case study at Koperasi Unit Desa (KUD) Sembada in Puspo District. As a rural-based cooperative, KUD plays a strategic role in supporting the local economy. However, it faces ongoing challenges in managing human resources, particularly in implementing leadership approaches and fostering a supportive work environment to enhance employee performance. A quantitative approach was employed, using regression analysis to examine the relationship between variables. The findings reveal that trust, servant leadership, HR competence, and work environment all have a positive and significant effect on employee performance. Among these factors, servant leadership emerged as the most dominant contributor, suggesting that leadership focused on service, moral support, and employee development can foster a more productive and sustainable work climate. This study also contributes theoretically by integrating the Resource-Based View (RBV) framework, highlighting how the four examined variables can be viewed as strategic resources (VRIN) that enhance competitive advantage through improved employee performance. The practical implications of this research offer valuable insights for cooperative management in formulating HR strategies based on values of trust, competence, servant leadership, and a conducive work environment.

Keywords: Employee Performance; Trust; Servant Leadership; Human Resource Competence; Work Environment; Resource-Based View; Cooperative

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh trust, servant leadership, kompetensi sumber daya manusia (SDM), dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan studi kasus pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sembada Kecamatan Puspo. Lembaga koperasi seperti KUD memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi pedesaan, namun pengelolaan sumber daya manusia di dalamnya masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam menerapkan pendekatan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa trust, servant leadership, kompetensi SDM, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara keempat variabel, *servant leadership* merupakan faktor yang paling dominan dalam mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang mengedepankan pelayanan, dukungan moral, dan pengembangan individu mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoretis dengan mengintegrasikan perspektif *Resource-Based View (RBV)* untuk menjelaskan bagaimana keempat variabel tersebut dapat berfungsi sebagai sumber daya strategis (VRIN) dalam membangun keunggulan kompetitif koperasi melalui peningkatan kinerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam perumusan kebijakan pengelolaan SDM koperasi berbasis nilai-nilai kepemimpinan melayani, kompetensi, kepercayaan, dan lingkungan kerja yang sehat.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Trust; Servant Leadership; Kompetensi SDM; Lingkungan Kerja; Resource-Based View; Koperasi

1. Pendahuluan

Koperasi Unit Desa (KUD) merupakan entitas usaha berbentuk koperasi yang beroperasi pada tingkat desa atau kecamatan dengan misi utama untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat pedesaan melalui kegiatan usaha bersama yang berlandaskan asas kekeluargaan dan semangat gotong royong. KUD berperan sebagai jembatan bagi petani, nelayan, dan pelaku usaha kecil dalam mengakses permodalan, distribusi produk, serta sarana produksi. Menurut Wibowo et al. (2023), KUD tidak hanya berfungsi sebagai lembaga ekonomi, tetapi juga sebagai institusi sosial yang memperluas akses masyarakat desa terhadap sumber daya ekonomi dan memberikan pelatihan untuk mendukung pengembangan usaha.

Keberhasilan KUD sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai aktor utama dalam pelaksanaan kegiatan operasional koperasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian tujuan koperasi melalui pelaksanaan fungsi-fungsi penting seperti pengelolaan simpan pinjam, pemasaran produk, dan pengadaan barang (Mardiasmo, 2018). Dengan demikian, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi aspek strategis yang perlu dikaji secara mendalam.

Salah satu determinan utama dalam organisasi adalah kepercayaan. Colquitt et al. (2019) mendefinisikan kepercayaan sebagai kesediaan individu untuk menunjukkan kerentanan terhadap orang lain berdasarkan ekspektasi positif atas tindakan dan niat mereka. Dalam konteks organisasi, kepercayaan menciptakan dasar hubungan yang sehat antara karyawan dan pimpinan, serta meningkatkan keterlibatan kerja.

Selain kepercayaan, servant leadership atau kepemimpinan yang melayani telah menjadi pendekatan yang relevan dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Menurut Kristianti dan Lukiastuti (2021), gaya kepemimpinan ini menempatkan kebutuhan karyawan sebagai prioritas utama, mendorong keterlibatan emosional, dan memperkuat solidaritas tim. Pendekatan ini terbukti mampu membangun kepercayaan dan mendorong motivasi kerja yang berkelanjutan.

Faktor penting lainnya adalah kompetensi sumber daya manusia. SDM yang kompeten menjadi elemen vital dalam mendukung strategi dan transformasi organisasi (Kintan & Pramanik, 2024). Hondo (2024) menekankan bahwa kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan teknis, tetapi juga kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan dinamika lingkungan kerja.

Lingkungan kerja juga memiliki peran yang signifikan. Armansyah (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi produktivitas mereka. Dalam penelitian lanjutan, Armansyah et al. (2024) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik menciptakan iklim organisasi yang mendukung pencapaian fungsi manajemen SDM secara optimal.

Dari sudut pandang *Resource-Based View* (RBV), keunggulan bersaing yang berkelanjutan dapat dibangun dari sumber daya internal organisasi yang memenuhi kriteria VRIN (Valuable, Rare, Inimitable, Non-substitutable). Namun, eksplorasi mengenai bagaimana kepercayaan, servant leadership, kompetensi SDM, dan lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai sumber daya strategis VRIN masih terbatas. Tidak banyak studi yang secara eksplisit mengintegrasikan keempat faktor ini dalam kerangka RBV untuk menjelaskan kontribusinya terhadap kinerja karyawan secara sistematis dan menyeluruh.

Konteks ini menjadi penting terutama di KUD Sembada Puspo, yang berperan sebagai tulang punggung perekonomian lokal namun masih menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM. Meskipun nilai-nilai seperti kepercayaan dan kompetensi telah mulai dibangun, praktik kepemimpinan pelayanan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif belum terintegrasi dalam strategi manajemen SDM secara menyeluruh. Praktik manajerial yang diterapkan cenderung bersifat konvensional dan belum mengarah pada pengembangan sumber daya strategis berbasis RBV.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk **menganalisis pengaruh trust, servant leadership, kompetensi sumber daya manusia, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**, dengan studi kasus pada **Koperasi KUD Sembada Kecamatan Puspo**. Penelitian ini diharapkan dapat menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik serta memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan strategi manajemen SDM di sektor koperasi. Temuan dari penelitian ini akan memberikan wawasan bagi pengelola koperasi dalam menyusun kebijakan yang lebih terarah untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan daya saing kelembagaan.

2. Kajian Teori

Resource-Based View (RBV)

Teori *Resource-Based View* (RBV) merupakan kerangka kerja dalam manajemen strategis yang menekankan pentingnya sumber daya internal organisasi sebagai penentu utama keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Barney, 1991). RBV berpandangan bahwa organisasi yang memiliki sumber daya yang bersifat *Valuable, Rare, Inimitable, dan Non-substitutable* (VRIN) dapat menciptakan keunggulan yang tidak mudah ditiru oleh pesaing. Ambrosini (2003) juga menegaskan bahwa sumber daya internal seperti kompetensi, pengetahuan, dan budaya organisasi dapat menjadi fondasi dalam mempertahankan keunggulan kompetitif jangka panjang.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Armansyah, 2021). Latham (2022), melalui *Goal-Setting Theory*, menjelaskan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kejelasan dan tantangan dalam penetapan tujuan. Ketika tujuan bersifat spesifik dan menantang, individu terdorong untuk berupaya lebih keras dalam mencapainya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Trust (Kepercayaan)

Kepercayaan merupakan elemen fundamental dalam membangun hubungan interpersonal yang kuat dalam organisasi. Covey (2022) menyatakan bahwa trust adalah fondasi utama dalam menciptakan hubungan yang efektif dan dapat meningkatkan efisiensi serta kecepatan dalam pengambilan keputusan di lingkungan bisnis. Selanjutnya, Indrawati dan Hidayat (2019) menjelaskan bahwa trust adalah aspek dinamis dalam hubungan sosial yang senantiasa berkembang, dan menjadi dasar dalam membangun serta mempertahankan interaksi yang sehat antarindividu di lingkungan kerja.

Servant Leadership (Kepemimpinan Pelayan)

Servant leadership adalah gaya kepemimpinan yang menempatkan kebutuhan dan perkembangan anggota tim sebagai prioritas utama di atas kepentingan pribadi. Simon (2023) mengemukakan bahwa pemimpin yang mengadopsi pendekatan ini berperan sebagai fasilitator yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan tim. Selaras dengan itu, Sinek menekankan bahwa kepemimpinan efektif berasal dari kemampuan untuk melayani dan memberdayakan anggota organisasi, bukan sekadar memberikan instruksi atau komando.

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Kompetensi SDM merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian yang dimiliki individu yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Prising (2023) menyatakan bahwa kompetensi tidak hanya mendukung produktivitas karyawan, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi melalui pengembangan talenta yang berkelanjutan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang mengelilingi karyawan dan memengaruhi kinerja mereka. Edmondson (2021) mengartikan lingkungan kerja sebagai ruang kolaboratif tempat individu dan tim bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam perspektif lain, lingkungan kerja juga mencakup elemen-elemen yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan (Armansyah et al., 2024).

3. Metode

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Menurut Sugiyono (2017) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan ini dapat berupa hubungan simetris, kausal, atau interaktif/resiprokal. Variabel X maka variabel Y, melalui penelitian ini maka akan di bangun sebuah teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan mengontrol suatu gejala dalam suatu Perusahaan. Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data yang terbentuk angka atau data kualitatif yang diangkat.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan peneliti di Koprasi KUD Sembada Kecamatan Puspo yaitu melihat data jumlah karyawan yang cukup banyak.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Koperasi KUD Sembada Kecamatan Puspo. Populasi mencakup semua level karyawan, mulai dari staf operasional hingga manajer, yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional dan administrasi koperasi. Jumlah populasi terdiri dari 82 anggota karyawan.

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor KUD Sembada Kecamatan Puspo yang berjumlah 82 karyawan. Metode pengambilan sampelnya adalah *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (Sugiyono 2017) *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisoner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini. Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap variabel-variabel penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dan item yang telah dirancang untuk setiap variabel.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data tambahan untuk memperdalam pemahaman tentang variabel-variabel penelitian. Wawancara dilakukan secara terstruktur atau semi-terstruktur dengan beberapa karyawan dan manajer di Koperasi KUD Sembada.

3. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati langsung kondisi lingkungan kerja dan interaksi antar karyawan di Koperasi KUD Sembada. Observasi dapat membantu memvalidasi data yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Validnya sebuah data dapat digunakan dengan menggunakan uji validitas ini dimana menggunakan koefisien korelasi product moment, dengan p value 0,05. Selama proses mengolah data dibantu dengan SPSS dalam memeriksa kevalidan dari setiap item pertanyaan. Nilai r-hitung dan r-tabel untuk setiap item diperiksa, dan jika r-hitung lebih tinggi dari nilai tabel maka item pernyataan itu valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Validitas Variabel

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel *Trust* (X1), *Servant Leadership* (X2), *Kompetensi SDM* (X3), *Lingkungan Kerja* (X4), *Kinerja Karyawan* (Y):

Tabel 1. Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,49566	0,217	Valid
X1.2	0,622779	0,217	Valid
X1.3	0,575982	0,217	Valid
X1.4	0,595166	0,217	Valid
X1.5	0,69485	0,217	Valid

X2.1	0,544053	0,217	Valid
X2.2	0,728931	0,217	Valid
X2.3	0,825403	0,217	Valid
X2.4	0,825774	0,217	Valid
X2.5	0,660522	0,217	Valid
X3.1	0,487463	0,217	Valid
X3.2	0,70187	0,217	Valid
X3.3	0,847329	0,217	Valid
X3.4	0,791577	0,217	Valid
X3.5	0,630601	0,217	Valid
X4.1	0,512988	0,217	Valid
X4.2	0,740813	0,217	Valid
X4.3	0,748394	0,217	Valid
X4.4	0,773777	0,217	Valid
X4.5	0,537018	0,217	Valid
Y1	0,418524	0,217	Valid
Y2	0,662167	0,217	Valid
Y3	0,717787	0,217	Valid
Y4	0,745971	0,217	Valid
Y5	0,684072	0,217	Valid

Sumber: Data Primer diolah menggunakan SPSS (2025)

Seluruh item pernyataan yang diajukan kepada responden pada masing-masing variabel, yaitu *Trust*, *Servant Leadership*, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai r-hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan r-tabel pada uji validitas. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Nilai r-hitung diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (df) dua arah $N-2$ dengan tingkat signifikansi 0,05, yaitu sebesar 0,217. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian pada masing-masing variabel memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reabilitas

Pengujian Reabilitas dalam melakukan pengolahan data menggunakan Cronbach's Alpha yang digunakan dalam mengevaluasi konsistensi setiap pertanyaan peneliti melalui program spss. Jika hasilnya diatas 0,6 maka dianggap reliabel. Berikut tabel dibawah ini akan menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil uji Reabilitas

Variablel	Cronbachs Alpha	Kriteria	Keterangan
Trust (X1)	0,750	0,06	Reliabel
Servant Leadership (X2)	0,764	0,06	Reliabel
Kompetensi SDM (X3)	0,725	0,06	Reliabel
Lingkungan Kerja (X4)	0,770	0,06	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,764	0,06	Reliabel

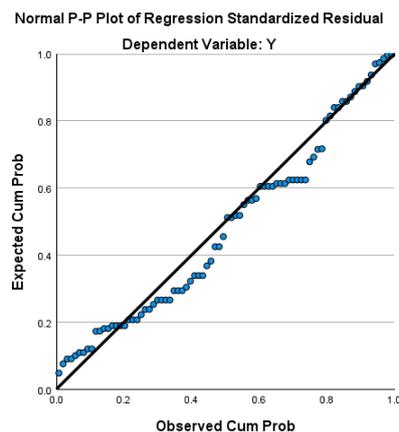
Sumber: Data Primer diolah menggunakan SPSS (2025)

Nilai cronbach's alpha yang didapat memiliki nilai lebih besar dari 0,6 untuk semua item pertanyaan dalam kuesioner terkait *Trust*, *Servant Leadership*, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Artinya data yang terkumpul dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan pada model regresi untuk menentukan apakah model mengandung variabel pegganggu. Uji ini untuk memeriksa untuk melihat apakah nilai residu terdistribusi normal dan apakah uji-T dan uji-F dapat diterapkan atau tidak. Untuk mengetahui model regresi normal atau tidak, penelitian ini menggunakan metode P-P Plot of Regression Standarized Residual. Karena istilah kesalahan diasumsikan terdistribusi normal, uji-t (parsial) dapat dilakukan.

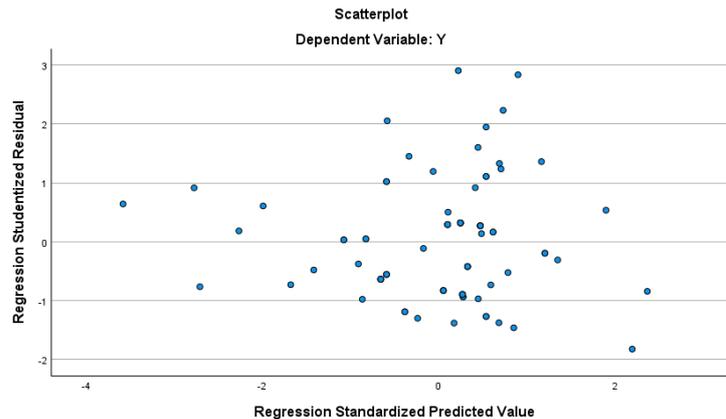


Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual
Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS (2025)

Dilihat dari gambar 1 terlihat bahwa titik-titik itu dekat dengan garis itu menunjukkan bahwa model regresi dapat diterima. Sedangkan jika semisal titik-titik menyebar jauh dari garis, maka model regresi tidak dapat diterima maka data yang sudah diolah menunjukkan memiliki distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Didalam Pengujian heteroskedastisitas menggunakan scatterplot yang dimana dapat mendeteksi adanya nilai variabel yang berbeda dalam model regresi. Jika terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel uji heteroskedastisitas dapat dilakukan untuk mengetahui apakah ada masalah dengan model regresi karena pengujian ini menentukan apakah ada nilai yang berbeda dari setiap variabel yang terlihat yaitu *Trust* (X1), *Servant Leadership* (X2), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3), dan Lingkungan kerja (X4) dalam regresi.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS (2025)

Gambar diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas. Jika terdapat pola yang jelas pada scatterplot (yaitu tren naik), maka data cenderung menunjukkan heteroskedastisitas. Karena tidak ada pola yang jelas, titik-titik tersebar di sekitar nol pada sumbu Y yang berarti tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Jadi didalam data yang sudah diperoleh dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel x tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Model Multikolinieritas menguji apakah variabel independen pengalaman Trust (X1), Srvant Leadership (X2), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) berkorelasi. VIF adalah rasio varians dalam prediksi dengan varians dalam data asli. VIF 10 berarti prediksi memiliki varians lebih banyak daripada data aslinya. VIF 1 berarti prediksi memiliki varians yang lebih sedikit daripada data aslinya. Toleransi adalah kosinus sudut antara vektor prediktor dan vektor nilai prediksi. Toleransi adalah kosinus sudut antara vektor prediktor dan vektor nilai prediksi. Toleransi 0 berarti tidak ada korelasi antara nilai prediksi dan nilai aktual, sedangkan nilai toleransi diatas 0,1 berarti ada korelasi sempurna antara nilai prediksi dan nilai aktual.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	0.455	2.195	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X2	0.193	5.174	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X3	0.643	1.556	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X4	0.249	4.010	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2025)

Tabel 3 menunjukkan bahwa *Variance Influence Factor* (VIF) untuk semua variabel kurang dari 10 berarti data dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi yang

tinggi antar variabel independen. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa data tidak mengalami multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) yaitu:

1. Jika nilai D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Jika nilai D-W di antara -2 sampai + 2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika nilai D-W di atas +2 berarti autokorelasi negatif.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.969 ^a	.939	.936	.59541	1.969

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2025)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson (DW) yaitu sebesar 1.969 dengan posisi interval kedua yang terletak pada angka -2 sampai +2, sehingga nilai DW tidak ada autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

SPSS adalah program komputer yang digunakan untuk analisis regresi. Ketika program tersebut digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.664	.781		.851	.398
	Trust	.172	.041	.177	4.247	.000
	Servant Leadership	.496	.055	.572	8.952	.000
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.152	.031	.173	4.945	.000
	Lingkungan Kerja	.201	.066	.170	3.023	.003

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.664 + 0.172 X_1 + 0.496 X_2 + 0.152 X_3 + 0.201 X_4 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1, b2, b3, b4 = Koefisien regresi

X1 = Trust

- X2 = Servant Leadership
X3 = Kompetensi SDM
X4 = Lingkungan Kerja
e = Error term

Dari hasil analisis regresi linear berganda ditemukan sebuah persamaan yang mengindikasikan bahwa keempat koefisien regresi untuk variabel independen memiliki arah positif. Ini menggambarkan bahwa jika tingkat *Trust*, *Servant Leadership*, Kompetensi Sumber daya Manusia, dan Lingkungan Kerja meningkat, kinerja karyawan juga meningkat implikasi dari persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Ketika nilai variabel *Trust* (X1), *Servant Leadership* (X2), Kompetensi SDM (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,664. Hal ini disebabkan oleh nilai konstanta yang menetapkan angka tersebut.
2. Koefisien variabel *Trust* (X1) sebesar +0,172 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Trust* (kepercayaan) dengan Kinerja Karyawan.
3. Koefisien *Servant Leadership* (X2) sebesar +0,496 menandakan adanya pengaruh positif yang sangat kuat antara Servant Leadership dan Kinerja Karyawan.
4. Koefisien Kompetensi SDM (X3) sebesar +0,152 menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.
5. Koefisien Lingkungan Kerja (X4) sebesar +0,201 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Uji t yang dilakukan dalam program SPSS digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian seperti yang ditampilkan pada tabel 3, diketahui bahwa keempat variabel independen menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Variabel *Trust* (X1) terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 4,247 juga lebih besar dari t-tabel sebesar 1,990 dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 82$, $df = 77$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Trust* memiliki hubungan parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sembada Kecamatan Puspo.

Variabel *Servant Leadership* (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta t-hitung sebesar 8,952 yang jauh lebih besar dari t-tabel. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *Servant Leadership* memiliki hubungan parsial yang bernilai positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di KUD Sembada Kecamatan Puspo.

Selanjutnya, variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3) juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 dan nilai t-hitung 4,945, yang lebih besar dari t-tabel. Maka dari itu, Kompetensi SDM memiliki pengaruh parsial yang positif terhadap kinerja karyawan pada KUD Sembada Kecamatan Puspo.

Terakhir, variabel Lingkungan Kerja (X4) juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,003

yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-hitung 3,023 yang lebih besar dari t-tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan parsial positif terhadap kinerja karyawan di KUD Sembada Kecamatan Puspo.

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji t, seluruh variabel independen yaitu Trust, Servant Leadership, Kompetensi SDM, dan Lingkungan Kerja, secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa KUD Sembada Kecamatan Puspo.

Uji f (simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini Trust (X1), Servant Leadership (X2), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Perhitungan Uji F pada tabel signifikansi 0,05

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421.483	4	105.371	297.226	.000 ^b
	Residual	27.298	77	.355		
	Total	448.780	81			

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2025)

Tabel 6 menunjukkan bahwa ketika variabel Trust, Servant Leadership, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Lingkungan Kerja saling mempengaruhi secara simultan, maka hal tersebut memberikan dampak yang signifikan dan besar terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi dalam tabel sebesar 0,000 berada jauh di bawah angka 0,05, yang berarti model regresi ini signifikan. Selain itu, nilai F-hitung sebesar 297,226 jauh lebih besar dibandingkan dengan F-tabel sebesar 2,49 pada $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = 4$, $df_2 = 77$. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Unit Desa KUD Sembada Kecamatan Puspo.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Untuk mengetahui sejauh mana persentase kontribusi dapat diketahui melalui uji determinasi berikut ini:

Tabel 7. Hasil perhitungan Uji koefisiensi Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.939	.936	.59541

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,939. Nilai ini menunjukkan bahwa 93,9% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari Trust, Servant Leadership, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Lingkungan Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 6,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Trust Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa **trust** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,172, t-hitung 4,247, dan signifikansi 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa kepercayaan bukan hanya elemen relasional, tetapi juga merupakan **sumber daya strategis** dalam organisasi. Dalam konteks kerja, kepercayaan membentuk fondasi bagi kolaborasi yang sehat, komunikasi terbuka, dan efisiensi operasional, sehingga menciptakan dinamika kerja yang lebih produktif dan adaptif.

Colquitt et al. (2019) mendefinisikan kepercayaan sebagai sikap menerima risiko interpersonal berdasarkan ekspektasi positif terhadap tindakan pihak lain. Kepercayaan memungkinkan individu untuk lebih terbuka dalam berbagi ide, mengambil inisiatif, dan bertanggung jawab, karena ada keyakinan bahwa rekan atau atasan akan merespons secara adil dan suportif. Hal ini diperkuat oleh Caniago & Sudarmi (2021) yang menekankan bahwa trust meningkatkan efektivitas koordinasi, memperkuat sinergi tim, dan mempercepat penyelesaian tugas melalui rasa aman psikologis yang terbangun.

Dalam kerangka *Resource-Based View (RBV)*, trust dapat dikategorikan sebagai sumber daya tak berwujud (intangible resource) yang memenuhi karakteristik *valuable*, *rare*, dan *inimitable*. Trust bernilai karena secara langsung meningkatkan efisiensi dan produktivitas; bersifat langka karena dibangun melalui relasi jangka panjang dan budaya organisasi yang khas; serta sulit ditiru karena melekat pada pengalaman sosial dan konteks organisasi tertentu. Oleh karena itu, trust berpotensi menjadi bagian dari **modal sosial strategis** yang memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi organisasi koperasi seperti KUD Sembada.

Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *servant leadership* merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan, dengan koefisien sebesar **0,496**, t-hitung **8,952**, dan signifikansi **0,000**. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mengedepankan pelayanan dan pemberdayaan anggota tim memiliki dampak yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja, loyalitas, serta keterlibatan karyawan dalam organisasi koperasi.

Secara teoritis, servant leadership bukan sekadar gaya kepemimpinan humanistik, melainkan juga penggerak budaya kerja kolaboratif dan produktif. Kristianti & Lukiastuti (2021) menyatakan bahwa pemimpin pelayan menciptakan lingkungan kerja yang empatik dan menghargai kontribusi setiap individu, sehingga karyawan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Simon (2023) menegaskan bahwa pemimpin yang memulai dari sikap melayani akan membentuk kepercayaan, dan kepercayaan inilah yang menjadi fondasi dari loyalitas serta kinerja tinggi.

Dari perspektif **Resource-Based View (RBV)**, servant leadership dapat dikategorikan sebagai kapabilitas strategis (strategic capability) yang memenuhi kriteria *valuable*, *rare*, dan *inimitable*. Kepemimpinan pelayan sangat **bernilai** karena mendorong pertumbuhan sumber daya manusia secara holistik, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan meningkatkan produktivitas. Karakter kepemimpinan seperti ini juga **langka (rare)** karena membutuhkan integritas, empati, dan kompetensi sosial yang tidak dimiliki semua pemimpin. Selain itu, sulit

ditiru (**inimitable**) karena terbentuk melalui nilai-nilai, budaya, dan pengalaman khas dalam organisasi yang tidak bisa dengan mudah direplikasi oleh pesaing.

Lebih dari itu, servant leadership termasuk dalam kategori **dynamic capability** karena berperan dalam memfasilitasi pembelajaran organisasi, adaptasi terhadap perubahan, serta inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ketika diterapkan secara konsisten, gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi koperasi karena menjadi pendorong utama produktivitas, loyalitas, dan inovasi dari dalam organisasi.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik menunjukkan bahwa **kompetensi sumber daya manusia (SDM)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja karyawan**, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar **0,152**, t-hitung **4,945**, dan signifikansi **0,000**. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan—baik dari sisi pengetahuan, keterampilan teknis, maupun sikap profesional—maka semakin tinggi pula kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Prising (2023), kompetensi merupakan kombinasi *hard skill* dan *soft skill* yang menyatu dalam diri karyawan untuk menghasilkan kinerja unggul. Kompetensi yang memadai memungkinkan karyawan tidak hanya menyelesaikan tugas secara efisien, tetapi juga berperan aktif dalam mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan. Sejalan dengan itu, Hondo (2024) menegaskan bahwa organisasi yang secara konsisten mengembangkan kompetensi SDM akan lebih adaptif terhadap perubahan dan memiliki kemampuan bertahan di tengah dinamika bisnis yang tinggi.

Dari perspektif **Resource-Based View (RBV)**, kompetensi SDM termasuk dalam kategori **sumber daya tak berwujud (intangible resources)** yang memiliki karakteristik **valuable**, **rare**, dan **inimitable**. Kompetensi sangat **bernilai (valuable)** karena secara langsung memengaruhi produktivitas, efisiensi operasional, dan kualitas pelayanan. Kompetensi juga bisa menjadi **langka (rare)**, terutama jika dibentuk melalui pengalaman kerja spesifik, pelatihan internal, atau keahlian yang unik dalam konteks lokal koperasi. Selain itu, **sulit ditiru (inimitable)** karena kompetensi tidak hanya berupa pengetahuan yang dapat diajarkan, tetapi juga melibatkan intuisi, keterampilan interpersonal, dan pemahaman kontekstual yang hanya bisa diperoleh melalui pengalaman organisasi yang khas.

Lebih lanjut, pengembangan kompetensi juga dapat dikategorikan sebagai **kapabilitas strategis jangka panjang**, karena berperan penting dalam memperkuat ketahanan organisasi dalam menghadapi disrupsi, termasuk transformasi digital dan perubahan pasar. Oleh sebab itu, investasi pada pengembangan SDM di koperasi tidak hanya menjadi kewajiban manajerial, melainkan bagian dari strategi sumber daya yang berorientasi pada keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Secara deskriptif, nilai **mean** sebesar **19,63** menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kompetensi kerja secara umum positif. Namun, masih terdapat ruang untuk perbaikan, terutama dalam penguasaan **literasi digital dan teknologi operasional**, mengingat tantangan koperasi ke depan menuntut karyawan yang tidak hanya andal secara teknis, tetapi juga fleksibel dan adaptif terhadap kemajuan teknologi.

Dengan demikian, **kompetensi SDM** merupakan fondasi strategis dalam memperkuat daya saing koperasi berbasis sumber daya internal, sebagaimana ditekankan oleh teori RBV.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik menunjukkan bahwa **lingkungan kerja** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja karyawan**, dengan nilai koefisien **0,201**, t-hitung **3,023**, dan signifikansi **0,003**. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja—baik dari aspek fisik maupun psikologis—memegang peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehat, dan produktif.

Menurut Armansyah (2020), lingkungan kerja bukan hanya terbatas pada aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas kerja, tetapi juga meliputi **iklim sosial dan psikologis** yang menciptakan rasa nyaman, aman, dan dihargai bagi setiap individu. Kasmianti (2024) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berperan dalam membangun **loyalitas dan motivasi intrinsik**, sehingga berdampak langsung pada peningkatan semangat dan kinerja karyawan.

Nilai **mean 20,00**, yang merupakan nilai tertinggi di antara seluruh variabel bebas, menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas terhadap kondisi lingkungan kerja di KUD Sembada. Persepsi ini meliputi kenyamanan fisik ruang kerja, keharmonisan relasi antarindividu, serta minimnya tekanan emosional yang bersifat destruktif. Data ini memberikan sinyal kuat bahwa lingkungan kerja yang positif telah menjadi salah satu kekuatan internal koperasi.

Dalam perspektif Resource-Based View (RBV), lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai *supporting organizational resource* yang berfungsi sebagai *enabler* bagi pemanfaatan sumber daya utama lainnya (seperti SDM dan kepemimpinan). Lingkungan kerja yang sehat dan kondusif bersifat **valuable** karena mendukung tercapainya produktivitas dan kesejahteraan kerja. Meskipun mungkin tidak selalu *rare* atau *inimitable*, namun kombinasi unik antara budaya kerja, struktur sosial, dan iklim psikologis dalam suatu organisasi dapat menjadikannya sulit ditiru secara menyeluruh oleh organisasi lain.

Lebih jauh, lingkungan kerja yang secara sadar dibentuk dan dipelihara mencerminkan adanya **kapabilitas organisasi** dalam mengelola suasana internal, yang menjadi fondasi penting bagi pertumbuhan dan daya saing berkelanjutan. Lingkungan kerja yang sehat bukan sekadar fasilitas, melainkan representasi dari sistem nilai, tata kelola, dan praktik manajerial yang mendukung keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

Dengan demikian, lingkungan kerja bukan hanya elemen pelengkap, tetapi merupakan bagian penting dari arsitektur sumber daya internal koperasi yang dapat mendorong keunggulan kompetitif berkelanjutan, sebagaimana dijelaskan dalam teori RBV. Peningkatan kualitas lingkungan kerja secara terus-menerus akan menciptakan modal organisasi yang memperkuat loyalitas, menurunkan turnover, dan meningkatkan retensi tenaga kerja unggul.

5. Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa trust, servant leadership, kompetensi sumber daya manusia, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Sembada Kecamatan Puspo. Di antara keempat

variabel tersebut, servant leadership menjadi faktor yang paling dominan dalam mendorong peningkatan kinerja.

Temuan ini menguatkan perspektif **Resource-Based View (RBV)** yang menekankan pentingnya sumber daya internal organisasi yang bersifat *valuable, rare, inimitable*, dan *non-substitutable* (VRIN) sebagai penentu keunggulan kompetitif berkelanjutan. Trust berperan sebagai modal sosial yang memperkuat kolaborasi dan efisiensi kerja; servant leadership berfungsi sebagai kapabilitas kepemimpinan yang mendorong keterlibatan dan loyalitas; kompetensi SDM menjadi aset strategis dalam meningkatkan produktivitas; dan lingkungan kerja yang sehat menjadi faktor pendukung penting yang menciptakan kenyamanan dan stabilitas psikologis karyawan.

Dengan demikian, penguatan keempat elemen ini secara terintegrasi tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga menjadi fondasi strategis dalam membangun keunggulan koperasi secara berkelanjutan. Pengelolaan sumber daya berbasis nilai-nilai trust, pelayanan, kompetensi, dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan strategi kunci bagi koperasi dalam menghadapi dinamika persaingan dan perubahan lingkungan usaha.

6. Daftar Pustaka

- Almasri, M Nazar. 2013. "Impressum." *European Journal of Immunology* 43 (10): 2783–2783. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>.
- Armansyah. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 1 (2): 191–98. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>.
- Cholisshofi, Nahdhiah Siti, and Eloah Bahiroh. 2022. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Cabang Rangkasbitung." *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)* 15 (1): 31–46. <https://doi.org/10.35508/jom.v15i1.6403>.
- Cornelia, AgathaSharon, and Mario Armando Bryian. 2022. "Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Di Restoran Shaburi & Kintan Buffet Surabaya." *Jurnal Manajemen Perhotelan* 7 (2): 63–74. <https://doi.org/10.9744/jmp.7.2.63-74>.
- Covey, Stephen M.R. 2022. *Trust and Inspire: How Truly Great Leaders Unleash Greatness in Others*. Simon & Schuster. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-032420-031752>.
- Edmondson, Amy C. 2021. *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. 2nd ed. Wiley. <https://www.wiley.com/en-us/The+Fearless+Organization%3A+Creating+Psychological+Safety+in+the+Workplace+for+Learning%2C+Innovation%2C+and+Growth-p-9781119477269>.
- Fachrul Reza Pamungkas, Tristiana Rijanti. 2024. "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Makmur Di Kota Semarang." *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting Volume 7 Nomor 4, Tahun 2024e-ISSN : 2597-5234* 7 (1): 1–18.
- Fitriani, Baiq Titin, and L Takdir Jumaidi. 2022. "Pengaruh Trust, Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengendalian Manajemen Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia

- Terhadap Kinerja Keuangan Koperasi (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Selaparang Kota Mataram)." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Daerah* 17 (1): 83–95. <https://doi.org/10.52062/jaked.v17i1.2331>.
- Hondo, Netral. 2024. "PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN NIAS SELATAN" 7 (2).
- Indrawati, Mei, and Hidayat. 2019. "MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik) Vol . 2 No . 2 ISSN 2612-2142 Pendahuluan Halaman 178-190." *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)* 2 (2): 179–90.
- Ira, Putu, Tresna Yanti, Ni Putu, Yeni Astiti, and I Nyoman Resa Adhika. 2024. "Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hamaka Bali Adventure." *Manajemen Bisnis* 5 (1): 124–37. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/9002>.
- Kasmiati, Herman Jelatu. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT . Citra Bakti Persada Makassar" 1 (1).
- Kristianti, Oktiani Windar, and Fitri Lukiastuti. 2021. "Pengaruh Kepercayaan Dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior." *Jurnal Magisma* 10 (1): 53–62.
- Kurniawan, Thomas, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, Jl Siwalankerto, and Kinerja Karyawan. 2019. "287266-Pengaruh-Servant-Leadership-Terhadap-Kin-751318D5" 7.
- Latham, Gary P. 2022. *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice*. Ke-2. SAGE Publications.
- Mardiasmo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Koperasi: Teori Dan Praktik*. Cetakan ke. Penerbit Adi.
- Nurwasilah, Budi Wahono, Mohamad Bastomi. 2023. "Pengaruh Kepercayaan, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Se-Kecamatan Sape Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat)" 12 (02): 1033–41.
- Prising, Jonas. 2023. *The Skills Revolution: Rewiring Work for the Future of Talent*. Wiley. <https://www.wiley.com/en-us/The+Skills+Revolution%3A+Rewiring+Work+for+the+Future+of+Talent-p-9781119987503>.
- Simon, Sinek. 2023. *Purpose-Driven Leadership*. Portfolio/Penguin.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Tambunan, Hotbona Novandi, and Saut Maruli Tua Pandiangan. 2024. "Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi." *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 4 (2): 650–58. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.993>.
- Ummah, Masfi Sya'fiatul. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Sustainability (Switzerland)*. Vol. 11. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.

Rochmah, dkk (2025)

Wibowo., Ratih Hurriyati. Lili Adi, Sulastri Sulastri., and Lisnawati Lisnawati Editors.
2023. *Proceedings of the 8th Global Conference on Business, Management, and
Entrepreneurship (GCBME 2023)*.