



Journal Research of Economic dan Bussiness

journal homepage: <https://journal.aira.or.id/index.php/j-reb>



Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam: Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, dan Keahlian (Studi Empiris di SAMSAT Kota Langsa)

Ibnah¹, Zikriatul Ulya^{2*}, Mastura³, Ade Fadillah Fw Pospos⁴
Institut Agama Islam Negeri Langsa^{1,2*,3,4}
zikriatululya@iainlangsa.ac.id

Correspondence: zikriatululya@iainlangsa.ac.id <https://journal.aira.or.id/j-reb> |
Submission Received : 30-01-2026; Revised : 07-03-2026; Accepted : 15-03-2026;
Published : 17-03-2026

Abstrak

Seiring meningkatnya tuntutan kualitas pelayanan publik, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi sektor publik, termasuk instansi pelayanan yang berlandaskan nilai-nilai ekonomi Islam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas, dan keahlian terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam pada Kantor SAMSAT Kota Langsa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 21 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas juga menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, secara simultan gaya kepemimpinan, loyalitas, dan keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai adjusted R² sebesar 0,662 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 66,2 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Dalam perspektif ekonomi Islam, temuan ini menegaskan bahwa keahlian (itqān) merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang perlu didukung oleh kepemimpinan yang amanah serta loyalitas kerja yang dilandasi niat ibadah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai ekonomi Islam di sektor pelayanan publik.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, Keahlian, Kinerja Karyawan, Ekonomi Islam

Abstract

As demands for quality public services increase, employee performance has become a critical factor in determining the success of public sector organizations, including service agencies based on Islamic economic values. This study aims to analyze the influence of leadership style, loyalty, and expertise on employee performance from an Islamic economic perspective at the Langsa City SAMSAT Office. The study used a quantitative approach with a survey method. The study population consisted of 21 employees, all of whom were sampled using a total sampling technique. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that leadership style partially has a positive but insignificant effect on employee performance. Loyalty also has a negative and insignificant effect on employee performance. Conversely, expertise has a positive and significant effect on employee performance. However, leadership style, loyalty, and expertise simultaneously have a significant effect on employee performance. The adjusted R² value of 0.662 indicates that the three independent variables explain 66.2 percent of employee performance, with the remainder influenced by other variables outside the research model. From an Islamic economic perspective, these findings confirm that expertise (itqān) is a dominant factor in improving employee performance, which requires trustworthy leadership and work loyalty based on religious intentions. This research is expected to contribute to the development of human resource management based on Islamic economic values in the public service sector.

Keywords: *Leadership Style, Loyalty, Expertise, Employee Performance, Islamic Economics*

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan ukuran penting keberhasilan organisasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam manajemen modern, kinerja diartikan sebagai hasil kerja pegawai yang dilihat dari kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standar, tanggung jawab, dan tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, loyalitas, serta keahlian yang dimiliki karyawan (Karyawan et al., 2017). Namun, dalam kehidupan sehari-hari di instansi pelayanan publik seperti Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kota Langsa, yang melayani urusan administrasi kendaraan bermotor, masih sering ditemukan masalah seperti antrean yang panjang, pelayanan yang lambat, kurangnya inisiatif pegawai dalam membantu wajib pajak, serta sikap yang kurang ramah dan kurang peduli terhadap kebutuhan masyarakat. Hal ini terjadi meskipun samsat sudah memiliki aturan kerja, pembagian tugas, dan prosedur pelayanan yang jelas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya perbedaan antara teori yang menjelaskan bagaimana kinerja karyawan seharusnya berjalan dengan kenyataan pelayanan yang dirasakan langsung oleh masyarakat di lapangan.

Secara teoretis, gaya kepemimpinan yang efektif seharusnya mampu mendorong peningkatan kinerja melalui keteladanan, keadilan, dan kemampuan memotivasi bawahan (Dianda et al., 2024). Dalam perspektif Ekonomi Islam, gaya kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada nilai amanah, adil, dan tanggung jawab moral kepada Allah SWT (Hidayat et al., 2020). Namun, dalam realitas keseharian, masih ditemukan pola gaya kepemimpinan yang bersifat administratif dan formalistik, di mana pimpinan lebih menekankan kepatuhan prosedural dibanding pembinaan moral dan spiritual pegawai. Akibatnya, nilai-nilai gaya kepemimpinan ekonomi Islami yang secara teoretis mampu meningkatkan kinerja justru belum terinternalisasi secara optimal dalam perilaku kerja karyawan.

Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Menurut teori organisasi, loyalitas karyawan tercermin dari komitmen, kesediaan berkorban, dan rasa memiliki terhadap institusi tempat bekerja. Dalam ekonomi Islam, loyalitas kerja diperkuat oleh konsep niyyah dan ibadah, di mana pekerjaan dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan secara optimal (Ilmiah & Islam, 2022). Akan tetapi, fenomena keseharian menunjukkan masih adanya pegawai yang bekerja sekadar menggugurkan kewajiban, kurang disiplin waktu, dan minim rasa tanggung jawab terhadap kualitas pelayanan publik. Fenomena ini bertolak belakang dengan teori loyalitas dan etika kerja ekonomi Islam yang menekankan kesungguhan (Itqan) dan keikhlasan dalam bekerja.

Selain loyalitas, keahlian atau kompetensi juga menjadi faktor penentu kinerja karyawan. Teori kompetensi menjelaskan bahwa kinerja optimal hanya dapat dicapai apabila pegawai memiliki keterampilan teknis, pengetahuan, dan kemampuan perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Musad, 2026). Namun dalam praktik pelayanan publik, masih dijumpai kesenjangan kompetensi, seperti kurangnya penguasaan teknologi pelayanan, lemahnya komunikasi dengan masyarakat, serta ketidakmampuan mengelola tekanan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi yang selama ini dilakukan belum sepenuhnya disertai dengan penguatan nilai dan etika kerja ekonomi Islam, padahal ekonomi Islam menekankan profesionalisme sebagai bagian dari keimanan.

Berdasarkan uraian tersebut terdapat gap penelitian antara teori dan praktik, khususnya terkait integrasi nilai-nilai ekonomi Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan sektor publik. Sebagian besar penelitian sebelumnya masih mengkaji kinerja dari perspektif manajemen konvensional dan belum mengaitkannya secara komprehensif dengan gaya kepemimpinan ekonomi Islami, loyalitas berbasis etika kerja ekonomi Islam, serta keahlian profesional dalam satu model empiris. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan pembaharuan (novelty) berupa pengujian empiris kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam dengan mengintegrasikan variabel gaya kepemimpinan ekonomi Islami, loyalitas kerja ekonomi Islami, dan keahlian pegawai pada konteks nyata pelayanan publik di samsat kota langsa, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai ekonomi Islam.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi perilaku dan upaya kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Siregar et al., 2025). Teori *Leader–Member Exchange (LMX)* menjelaskan bahwa kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan akan mempengaruhi sikap kerja, motivasi, dan pada akhirnya kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan emosional, umpan balik, serta pemberdayaan terhadap bawahan sehingga meningkatkan keterlibatan kerja dan produktivitas (Malik et al., 2015). Teori *Path–Goal* juga menekankan bahwa gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan kebutuhan bawahan sehingga mereka merasa termotivasi, memahami tujuan pekerjaan, dan mampu mencapai target kinerja (Rana et al., 2019). Adapun indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Dukungan dan umpan balik
2. Kejelasan arahan dan tujuan kerja
3. Partisipatif dalam pengambilan keputusan.

Hubungan Loyalitas Karyawan sebagai Penentu Kinerja

Loyalitas karyawan menggambarkan komitmen batin, kesetiaan, dan kecenderungan untuk tetap berada di organisasi serta memberikan kontribusi terbaiknya (Anam et.al, 2024). Dalam teori *Social Exchange Theory*, hubungan timbal balik positif antara karyawan dan organisasi mendorong loyalitas yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk membalas perlakuan organisasi yang adil dan suportif. Penelitian empiris pun menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Kalsum, 2024). Adapun indikator loyalitas sebagai berikut:

1. Komitmen terhadap organisasi
2. Keinginan bertahan bekerja
3. Kepatuhan dan dukungan terhadap tujuan perusahaan
4. Kesiapan melakukan tugas ekstra (*extra-role behaviour*)

Hubungan Keahlian (Kompetensi) Terhadap Kinerja Karyawan

Keahlian atau kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan (*skills*), dan kemampuan (*abilities*) yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas kerja secara efektif dan efisien. Dalam teori sumber daya manusia, kompetensi dianggap sebagai aset strategis yang meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Literatur review menunjukkan hubungan positif antara kompetensi karyawan dengan kinerja karena kompeten berarti mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menghadapi tantangan kerja secara efektif. Adapun indikator Keahlian (Kompetensi):

1. Penguasaan keterampilan teknis
2. Kemampuan pemecahan masalah
3. Pengetahuan pekerjaan & pembelajaran berkelanjutan
4. Adaptasi terhadap perubahan kerja

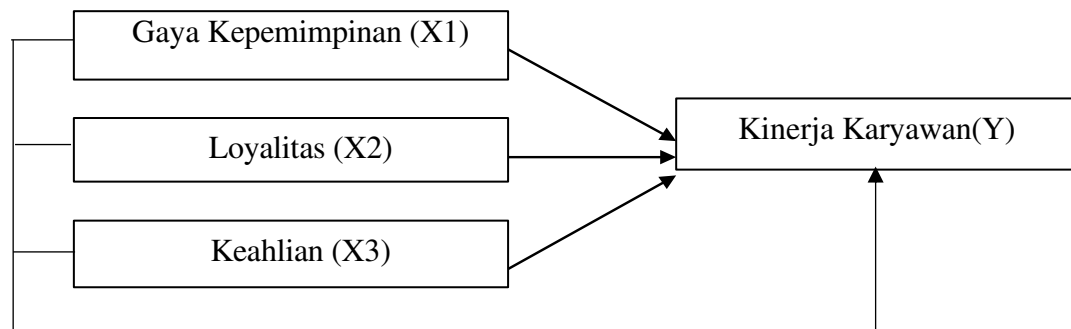
Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Ekonomi Islam (Samsat Kota Langsa)

Dalam perspektif Ekonomi Islam, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari tingkat produktivitas, efisiensi, dan pencapaian target kerja, tetapi juga dari sejauh mana pekerjaan tersebut dijalankan sesuai dengan nilai-nilai syariah (Hairani, 2023). Ekonomi Islam memandang kerja sebagai bagian dari *ibadah*, sehingga setiap aktivitas kerja harus dilandasi oleh niat yang ikhlas, kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan. Konsep ini sejalan dengan *Ekonomi Islamic Work Ethic* yang menekankan bahwa bekerja secara profesional, disiplin, dan amanah merupakan bentuk ketaatan kepada Allah SWT serta sarana untuk memberikan kemaslahatan bagi masyarakat (Ningsih & Irkhani, 2025).

Instansi pelayanan publik seperti Samsat Kota Langsa, kinerja karyawan tidak hanya tercermin dari kecepatan dan ketepatan pelayanan administrasi, tetapi juga dari sikap adil, transparan, ramah, dan tidak diskriminatif kepada wajib pajak. Penerapan etika kerja Ekonomi Islam terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, membangun kepercayaan publik, serta mendorong terciptanya kinerja yang berkualitas dan berkelanjutan karena berorientasi pada nilai duniawi dan ukhrawi secara seimbang.

Gaya kepemimpinan transformasional terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan jelas, dukungan, dan

pemberdayaan (Akuntansi et al., 2024; Nurlaela., 2025). Gaya Kepemimpinan transformasional mendorong perilaku partisipatif dan engagement yang dapat memperkuat produktivitas kerja dan pencapaian target organisasi. Selain itu, kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan (*Leader–Member Exchange*) juga memegang peranan penting dalam memperkuat motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan. Penelitian empiris menunjukkan bahwa LMX yang tinggi berpengaruh positif terhadap motivasi dan performa kerja individu. Dukungan, umpan balik, kejelasan arahan kerja, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan merupakan indikator penting yang mencerminkan efektivitas gaya gaya Kepemimpinan dalam konteks kinerja karyawan. Adapun kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya Kepemimpinan, loyalitas, dan keahlian terhadap kinerja karyawan melalui pengukuran numerik dan analisis statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif dan sistematis melalui pengujian hipotesis (Roselidyawaty & Rokeman, 2024). Penelitian dilaksanakan di Kantor SAMSAT Kota Langsa pada periode April 2022 hingga selesai. Populasi penelitian berjumlah 21 karyawan, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik *total sampling* (sensus) karena jumlah populasi relatif kecil sehingga dapat merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima poin, yang umum digunakan dalam penelitian sosial dan manajemen untuk mengukur sikap dan persepsi responden secara kuantitatif (Roselidyawaty & Rokeman, 2024). Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi alat ukur. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan konsistensi internal yang baik (Subhaktiyasa, 2024).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang dirumuskan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e.$$

Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan pada tingkat signifikansi 5%, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Yusuf et al., 2024).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

Uji Validitas

Uji validitas melalui kuesioner penelitian dilakukan kepada 21 responden yang merupakan Karyawan dikantor SAMSAT Kota Langsa dan dari 21 orang ini nantinya tidak digunakan untuk sampel penelitian atau hanya untuk uji validitas serta reliabilitas kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menguji hasil r hitung dengan r tabel, apabila r hitung $>$ r tabel maka instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya. Nilai r hitung diperoleh dari hasil analisis data penelitian dan r tabel diperoleh dari $df = n-2$ ($21-2 = 17$) pada α 5% 0,432. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,667	0,432	Valid
	X1.2	0,806	0,432	Valid
	X1.3	0,757	0,432	Valid
	X1.4	0,748	0,432	Valid
	X1.5	0,633	0,432	Valid
Loyalitas	X2.1	0,809	0,432	Valid
	X2.2	0,585	0,432	Valid
	X2.3	0,874	0,432	Valid
	X2.4	0,826	0,432	Valid
	X2.5	0,779	0,432	Valid
	X2.6	0,755	0,432	Valid
Keahlian	X3.1	0,698	0,432	Valid
	X3.2	0,948	0,432	Valid
	X3.3	0,908	0,432	Valid
	X3.4	0,921	0,432	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,804	0,432	Valid
	Y.2	0,942	0,432	Valid
	Y.3	0,974	0,432	Valid
	Y.4	0,910	0,432	Valid
	Y.5	0,974	0,432	Valid
	Y.6	0,856	0,432	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel bebas, yaitu: Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, Keahlian serta variabel terikat Kinerja Karyawan adalah valid, dapat dilihat dari nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,432) pada setiap butir pernyataan.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur reliable atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sedangkan jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliable.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Ketentuan <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,771	0,60	Reliabel
Loyalitas	0,864	0,60	Reliabel
Keahlian	0,894	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,957	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel 2 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel adalah >0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada penelitian ini dinyatakan memenuhi reliabilitas yang sangat baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* maka diperoleh hasil sebagaimana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,51922742
Most Extreme Differences	Absolute	,133
	Positive	,133
	Negative	-,104
Kolmogorov-Smirnov		,608
Asymp. Sig. (2-tailed)		,854

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* terhadap unstandardized residual, diperoleh jumlah sampel (N) sebanyak 21 responden menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,608 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,854. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini

memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan dan hasil estimasi model dapat dinyatakan layak serta dapat dipercaya secara statistik.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Gaya Kepemimpinan	,302	3,307
	Loyalitas	,327	3,056
	Keahlian	,786	1,273

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 hasil uji multikolinieritas pada tabel *Collinearity Statistics*, diketahui bahwa variabel gaya gaya Kepemimpinan (X1), variabel loyalitas (X2) dan variabel keahlian (X3) memiliki nilai Tolerance nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($\geq 0,10$) serta nilai VIF lebih kecil dari 10 (≤ 10), sesuai dengan kriteria pengujian multikolinieritas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik serta layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik seharusnya memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas), karena adanya heteroskedastisitas dapat menyebabkan hasil estimasi koefisien regresi menjadi tidak efisien dan mengurangi keakuratan pengujian statistik. Maka diperoleh hasil sebagaimana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,248	2,861		2,184	,043
Gaya Kepemimpinan	-,242	,218	-,433	-1,110	,283
Loyalitas	-,046	,160	-,107	-,284	,780
Keahlian	,102	,099	,250	1,032	,316

a. Dependent Variable: hbs_res
Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji *glejser* pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Sig.*) untuk masing-masing variabel independen, yaitu X1 sebesar 0,283, X2 sebesar 0,780, dan X3 sebesar 0,316, seluruhnya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang

signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga memenuhi asumsi klasik.

Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel dependen Y , baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis ini disajikan pada tabel yang memuat nilai koefisien regresi, nilai t , dan tingkat signifikansi (*Sig.*) sebagai dasar dalam pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,401	5,125		-,273	,788
Gaya Kepemimpinan	,813	,391	,491	2,078	,053
Loyalitas	-,066	,176	,537	3,660	,002
Keahlian	,102	,099	,250	1,032	,316

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data diolah, 2025

Persamaan regresi $Y = -1,401 + 0,813X_1 - 0,066X_2 + 0,646X_3 + e$ menunjukkan hubungan antara variabel independen X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel dependen Y . Adapun penjelasan tabel 6 sebagai berikut:

1. Nilai konstanta $-1,401$ berarti bahwa jika X_1 , X_2 , dan X_3 bernilai nol, maka nilai Y adalah $-1,401$.
2. Koefisien $0,813$ pada X_1 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X_1 sebesar satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar $0,813$, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien $-0,066$ pada X_2 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X_2 sebesar satu satuan, maka Y akan menurun sebesar $0,066$, dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien $0,646$ pada X_3 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X_3 sebesar satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar $0,646$, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji T (Uji Parsial)

Hasil uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai t hitung dan signifikansi (*sig.*). Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan, sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 6. Berikut penjelasan hasil uji t :

1. Gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar $2,078$ dengan tingkat signifikansi $0,053$ ($> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, meskipun tidak berpengaruh signifikan secara statistik, tetap memiliki peran penting dalam Ekonomi

- Islam yang menekankan gaya kepemimpinan yang adil (*'adl*), amanah, dan mampu menjadi teladan bagi bawahannya.
2. Loyalitas memiliki nilai t hitung sebesar $-0,228$ dengan nilai signifikansi $0,822 (> 0,05)$, yang berarti loyalitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas yang tidak berpengaruh signifikan secara parsial menunjukkan bahwa loyalitas tanpa didukung keahlian belum mampu meningkatkan kinerja secara optimal, namun dalam Ekonomi Islam loyalitas tetap dipandang sebagai bentuk amanah dan komitmen terhadap pekerjaan.
 3. Keahlian memiliki nilai t hitung sebesar $3,660$ dengan tingkat signifikansi $0,002 (< 0,05)$, sehingga keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keahlian yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mencerminkan prinsip *itqān* (bekerja secara profesional dan optimal), di mana Ekonomi Islam mendorong setiap individu untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Keahlian juga berkaitan dengan nilai ihsan, yaitu melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk tanggung jawab kepada Allah SWT dan organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini sejalan dengan ekonomi Ekonomi Islam yang menegaskan bahwa kompetensi dan keahlian merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja, sementara gaya kepemimpinan dan loyalitas berfungsi sebagai nilai moral dan etika yang memperkuat kualitas kerja karyawan.

Uji F

Hasil uji F menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 21 dan jumlah parameter (k) adalah 4 sehingga diperoleh : $df_1 = 4 - 1 = 3$, $df_2 = n - k = 21 - 3 = 18$, maka pada $\alpha = 0,05$ diperoleh F tabel = 3,20. Adapun hasil ujif F sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	114,506	3	38,169	14,057	,000 ^b
1 Residual	46,161	17	2,715		
Total	160,667	20			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji F pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 14,057 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari $0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel gaya Kepemimpinan, loyalitas, dan keahlian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai R^2 berada antara 0 sampai 1, di mana semakin mendekati 1

menunjukkan bahwa semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Adapun hasil uji koefisien determinasi R^2 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 ^a	,713	,662	1,64783

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,662 berarti 66,2 persen, hal tersebut menandakan bahwa variabel Gaya Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, dan Keahlian mampu menjelaskan variabel y sebesar 66,2 persen. Sedangkan sisanya 33,8 persen (100-nilai adjusted R square) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Samsat Kota Langsa dalam Perspektif Ekonomi Islam

Gaya kepemimpinan menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,813 dengan nilai signifikansi 0,053, yang berarti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bersifat positif namun belum signifikan secara statistik pada taraf 5 persen. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan di Samsat Kota Langsa belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Dalam konteks pelayanan publik seperti Samsat, kepemimpinan sangat berperan dalam mengarahkan perilaku aparatur agar bekerja disiplin, responsif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Namun, apabila gaya kepemimpinan belum konsisten, kurang komunikatif, atau belum memberikan keteladanan secara langsung, maka dampaknya terhadap kinerja karyawan menjadi kurang maksimal.

Secara teoretis, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi bawahan agar mau bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi (Putri & Octavianti, 2025). Hasil penelitian ini sejalan dengan Wuryaningrat et al., yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kesesuaian gaya kepemimpinan dengan karakteristik bawahan dan lingkungan kerja (Wuryaningrat et al., 2024). Pada Samsat Kota Langsa, yang memiliki karakteristik kerja birokratis dan berorientasi pelayanan, gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan memberi teladan moral menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja aparatur.

Dalam perspektif ekonomi Islam, kepemimpinan dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan dengan prinsip keadilan (*'adl*), kejujuran (*sidq*), dan tanggung jawab (*mas'uliyah*). Pemimpin di lingkungan Samsat tidak hanya dituntut mencapai target penerimaan pajak daerah, tetapi juga membina akhlak dan etos kerja aparatur. Kepemimpinan yang hanya berorientasi pada kekuasaan administratif tanpa keteladanan moral tidak akan mampu membentuk kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang selaras dengan nilai-nilai Islam diharapkan mampu mendorong kinerja karyawan Samsat secara lebih bermakna, baik secara profesional maupun spiritual (Islam, 2017).

Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di Samsat Kota Langsa dalam Perspektif Ekonomi Islam

Loyalitas memiliki koefisien regresi sebesar $-0,066$ dengan nilai signifikansi $0,822$, yang berarti loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan di Samsat Kota Langsa belum sepenuhnya diwujudkan dalam bentuk kontribusi kinerja yang nyata. Loyalitas yang ada cenderung bersifat administratif, seperti bertahan bekerja dalam jangka waktu lama, namun belum selalu diiringi dengan peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Secara teori, loyalitas merupakan bentuk komitmen psikologis karyawan terhadap organisasi yang tercermin dalam kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal (Ningrum et al., 2021). Namun, loyalitas yang bersifat pasif—misalnya hanya hadir dan menjalankan rutinitas tanpa inisiatif perbaikan—tidak selalu berdampak pada peningkatan kinerja (Satisfaction & Performance, 2024). Kondisi ini relevan dengan lingkungan kerja birokrasi publik seperti Samsat, di mana loyalitas formal tidak selalu identik dengan kinerja tinggi.

Dalam perspektif ekonomi Islam, loyalitas kerja harus dilandasi oleh niat ibadah dan tanggung jawab moral. Islam tidak hanya menekankan kesetiaan kepada organisasi, tetapi juga kualitas amal dan profesionalisme kerja (*itqan al-'amal*). Loyalitas yang tidak disertai kesungguhan, keahlian, dan etika kerja yang baik tidak memiliki nilai produktif dalam Islam. Oleh karena itu, loyalitas karyawan Samsat Kota Langsa perlu diarahkan agar bersifat aktif dan produktif, yakni loyalitas yang mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat dan Allah SWT (Gustiawan & Azzahra, 2024).

Pengaruh Keahlian terhadap Kinerja Karyawan di Samsat Kota Langsa dalam Perspektif Ekonomi Islam

Keahlian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar $0,646$ dan nilai signifikansi $0,002$. Hasil ini menegaskan bahwa keahlian merupakan faktor utama yang menentukan kinerja karyawan di Samsat Kota Langsa. Karyawan yang memiliki pemahaman teknis yang baik terkait administrasi perpajakan, sistem pelayanan, dan regulasi kendaraan bermotor cenderung mampu bekerja lebih efektif, akurat, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Secara teori, keahlian merupakan bagian dari kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif (Adrian et al., 2023). Dalam konteks Samsat, keahlian sangat menentukan kecepatan pelayanan, ketepatan administrasi, serta kepuasan wajib pajak, sehingga berdampak langsung pada kinerja organisasi.

Dalam perspektif ekonomi Islam, keahlian merupakan bagian dari prinsip profesionalisme (*itqan*), yaitu kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan dengan kualitas terbaik. Islam juga menekankan keadilan dalam penempatan sumber daya manusia sesuai dengan kapasitas dan kompetensinya. Oleh karena itu, peningkatan keahlian karyawan Samsat melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi tidak hanya bernilai administratif dan ekonomis, tetapi juga bernilai ibadah karena mendukung pelayanan publik yang adil dan berkualitas (Arianda, 2023).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, dan Keahlian terhadap Kinerja Karyawan di Samsat Kota Langsa

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 14,057 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, loyalitas, dan keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kinerja karyawan di Samsat Kota Langsa dipengaruhi oleh kombinasi faktor kepemimpinan, sikap kerja, dan kompetensi yang dimiliki aparatur.

Secara teoretis, kinerja karyawan merupakan hasil sinergi antara berbagai faktor internal organisasi, sehingga tidak dapat dijelaskan oleh satu variabel tunggal (Ode et al., 2019). Dalam perspektif ekonomi Islam, temuan ini sejalan dengan konsep tawhid dan tawazun, yang menekankan keseimbangan antara aspek moral, spiritual, dan profesional. Kinerja yang optimal di Samsat Kota Langsa hanya dapat dicapai apabila kepemimpinan dijalankan secara amanah, loyalitas didasarkan pada tanggung jawab moral, dan keahlian diterapkan secara profesional (*itqan*).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan dan loyalitas belum berpengaruh signifikan secara parsial, ketiganya secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, dengan keahlian sebagai faktor paling dominan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan Samsat Kota Langsa perlu difokuskan pada penguatan kompetensi aparatur, yang didukung oleh kepemimpinan berakhlak dan loyalitas berbasis niat ibadah, agar pelayanan publik yang dihasilkan optimal, berkelanjutan, dan bernilai ibadah.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di SAMSAT Kota Langsa, yang menunjukkan bahwa peran kepemimpinan belum sepenuhnya optimal dalam meningkatkan kinerja secara langsung.
2. Loyalitas karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa loyalitas yang bersifat administratif tanpa didukung kompetensi dan etos kerja belum mampu meningkatkan kinerja secara nyata.
3. Keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja aparatur SAMSAT Kota Langsa.
4. Secara simultan, gaya kepemimpinan, loyalitas, dan keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil sinergi antara kepemimpinan, sikap kerja, dan kompetensi.
5. Dalam perspektif ekonomi Islam, peningkatan kinerja karyawan perlu difokuskan pada penguatan keahlian (*itqān*) yang didukung oleh kepemimpinan amanah dan loyalitas kerja berbasis niat ibadah.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Penguatan Keahlian Karyawan
SAMSAT Kota Langsa disarankan untuk memprioritaskan peningkatan keahlian

- karyawan melalui pelatihan teknis berkala, penguasaan sistem pelayanan berbasis teknologi, serta pemahaman regulasi administrasi kendaraan bermotor guna meningkatkan kecepatan, ketepatan, dan kualitas pelayanan publik.
2. Pengembangan Gaya Kepemimpinan Amanah dan Partisipatif
Pimpinan SAMSAT Kota Langsa perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih komunikatif, partisipatif, dan memberikan keteladanan moral agar mampu membangun motivasi kerja, disiplin, dan tanggung jawab karyawan secara berkelanjutan.
 3. Penguatan Loyalitas Kerja yang Produktif
Loyalitas karyawan perlu diarahkan tidak hanya pada kesetiaan administratif, tetapi juga pada loyalitas yang produktif melalui penanaman etos kerja, tanggung jawab moral, dan kesadaran bahwa pelayanan publik merupakan amanah dan bentuk ibadah.
 4. Integrasi Nilai-Nilai Ekonomi Islam dalam Budaya Kerja
SAMSAT Kota Langsa disarankan untuk menginternalisasikan nilai-nilai ekonomi Islam seperti amanah, keadilan, kejujuran, dan profesionalisme (itqān) dalam budaya kerja agar kinerja aparatur tidak hanya optimal secara administratif, tetapi juga bernilai spiritual dan berorientasi pada kemaslahatan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akuntansi, J., Ekonomi, I., Shoffy, N., Sugiharti, T., & Wulandari, R. (2024). *Pengaruh Paradigma Kepemimpinan dan Kapabilitas Personal terhadap Fidelitas Tenaga Kerja pada Gerai KFC Wilayah Jakarta Barat*. 05, 980–995.
- Arianda, R. (2023). *Pengaruh Usia , Pendidikan , Keahlian Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Medan Menurut Perspektif Islam*. 1(4), 376–396.
- Dianda, R., Putri, Z., & Anshori, M. I. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ; Literature Review*. 2(2).
- Gustiawan, D., & Azzahra, R. S. (2024). *How Islamic work ethics affect thriving at work and employee commitment*. 6(2), 143–156.
- Hairani, T. (2023). *Determinan Budaya Organisasi dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam*. 9(01), 339–345.
- Hidayat, W., Olifiansyah, M., Dzulfiqar, M., & Diaying, B. P. (2020). *Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan Islam*. 14(1), 98–111.
- Ilmiah, J., & Islam, E. (2022). *Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pelanggan (Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Moderating) Perspektif Ekonomi Islam*. 8(03), 2626–2640.
- Islam, K. M. A. (2017). *An Islamic Perspective of Leadership*. 1(1), 14–16.
- Karyawan, K., Pada, S., Pt, K., Energi, S., & Fadhila, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja , Dan Budaya Organisasi Terhadap*. 8114.
- Malik, M., Wan, D., Ahmad, M. I., & Naseem, M. A. (2015). *The Role Of LMX In Employee's Job Motivation, Satisfaction, Empowerment, Stress And Turnover: Cross Country Analysis*. 31(5), 1987–2000.

- Maulidana, H., Hermansyah, M., Studi, P., Industri, T., & Pasuruan, U. Y. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. 3, 534–545.
- Musad, B. (2026). *Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten*. 15, 1528–1540. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i1.2105>.
- Ningrum, R. S., Pambudi, M. A. L., Laut, P. S., Akpelni, P. B., Akpelni, P. B., & Dhuwur, B. (2021). *Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pt. atosim lampung pelayaran (alp) semarang tahun 2020*. 3(1).
- Ningsih, P. L., & Irkhani, N. (2025). Internalisasi Etos Kerja Islam : Perspektif Aktualisasi Iman. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 11(04), 116–134.
- Nurlaela., dkk. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja*. 3(3), 541–558.
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Ekonomi, F., & Padjadjaran, U. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. 2, 61–78.
- Putri, I. A., & Octavianti, S. (2025). Terhaddap Kinerja Karyawan Pada PT Duha Madan The Influence Of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at Pt Duha Madani Syariah Tangerang City. *JIIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 4245–4260.
- Rana, R., Aol, G. K., & Kirubi, M. (2019). *Research in Business & Social Science Influence of Directive and Achievement Oriented Path-Goal Leadership Styles on Employee Performance of Coffee Trading Companies in Kenya*. 8(6), 137–147.
- Roselidyawaty, N., & Rokeman, M. (2024). *Likert Measurement Scale in Education and Social Sciences : Explored and Explained*. 10(1), 77–88.
- Satisfaction, J., & Performance, E. (2024). *Research Horizon*. 0696.
- Setiawan, R. N. B., Yahya, V., & Susanto, I. (2024). *Pengaruh Kepuasan Pelanggan Sebagai Pemediasi Kualitas Pelayanan dan Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi Bengkel Nasmoco Mlati)*. 4, 2388–2403.
- Siregar, L. D., Ekonomi, F., Ekonomi, F., Meitisari, N., & Ekonomi, F. (2025). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Transformational Leadership : Gaya Kepemimpinan Ideal Bagi Generasi Millennial*. 10(1), 55–62.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif : Sebuah Studi Pustaka. *Journal of Education Research*, 5(4), 5599–5609. <https://doi.org/https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1747>.
- Wuryaningrat, N. F., Hidayat, N., Kumajas, M. L., & Manado, U. N. (2024). The Impact of Transformational and Transactional Leadership on Employee Performance. *Klabat Journal of Management*, 5(2), 103–113. <https://doi.org/https://doi.org/10.60090/kjm.v5i2>.
- Yusuf, M. A., Trisnawati, H., Abraham, A., & Rukmana, H. (2024). *Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda Beserta Penerapannya*. 06(02), 13331–13344. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.5184>.