

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LOYALITAS DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANCA DUTA UTAMA

Yovie Ernanda<sup>1</sup>, Vanessa<sup>2</sup>, Stefanie<sup>3</sup>, Christine Alfa<sup>4</sup>, Edisah Putra Nainggolan<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Univeristas Prima Indonesia

<sup>5</sup> Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

\* Corresponding author: yovieernanda@unprimdn.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk melakukan pengujian dan menganalisa pengaruh dari gaya kepemimpinan, loyalitas serta motivasi dan dampak pada kinerja di perusahaan. Dengan memiliki gaya kepemimpinan yang baik, perusahaan bisa membuat karyawan terinspirasi sehingga mereka dapat terdelegasi mengerjakan tugas secara efektif serta mampu maju, berkembang secara bersama-sama, memberikan feedback terhadap prosedur perusahaan. Loyalitas adalah dedikasi, kepercayaan, dan komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan kepada perusahaan yang bertanggung jawab atas pekerjaannya. Karena kurangnya loyalitas di antara para pekerja, mereka tidak bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas perusahaan. Motivasi adalah kemampuan untuk menggerakkan individu atau kelompok untuk bertindak guna mencapai tujuan. Untuk memastikan bahwa para pekerja terlibat dan merasa nyaman di tempat kerja, organisasi harus mempertimbangkan kualitasnya saat melakukan tugas-tugasnya. Delapan puluh responden menjadi sampel dalam penelitian kuantitatif ini. Sampling jenuh digunakan dalam pengolahan data regresi linier berganda. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi, loyalitas, dan gaya kepemimpinan secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja. Kinerja dipengaruhi secara simultan oleh motivasi, loyalitas, dan gaya kepemimpinan.

**Keywords:** Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, Motivasi, Dan Kinerja Karyawan

Copyright © 2024 by the author



## PENDAHULUAN

Perusahaan adalah tempat dimana proses produksi produk dan/atau jasa berlangsung dengan tujuan untuk memenuhi permintaan masyarakat umum dan menghasilkan keuntungan. Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi akan dijalankan oleh sekelompok atau banyak individu. SDM menangani semua operasional

perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, maka SDM menjadi sangat penting bagi bisnis. Agar bisnis dapat maju dalam industrinya, aktivitas SDM juga berdampak pada inovasi dan pertumbuhan organisasi. Sebagai sumber daya yang berharga bagi bisnis, sumber daya manusia berfungsi sebagai mesin organisasi untuk mencapai visi dan tujuannya..

PT. Panca Duta Utama merupakan perusahaan yang menyediakan jasa layanan internet, layanan internet yang disediakan berupa Internet Fiber Broadband Soho & Home, Internet Wireless Dedicated, Internet Wireless Broadband, Internet Dedicated. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya. Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi setiap SDM. Kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya peningkatan dalam gaya kepemimpinan yang diberikan kepada mereka, sementara kinerja yang menurun akan diakibatkan oleh kepemimpinan yang buruk. Seorang pemimpin mengendalikan organisasi dan menginspirasi staf untuk berkinerja lebih baik melalui gaya kepemimpinan mereka. Keinginan pekerja untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan mereka dengan penuh pengetahuan dan akuntabilitas untuk memaksimalkan tujuan perusahaan dikenal sebagai loyalitas karyawan.

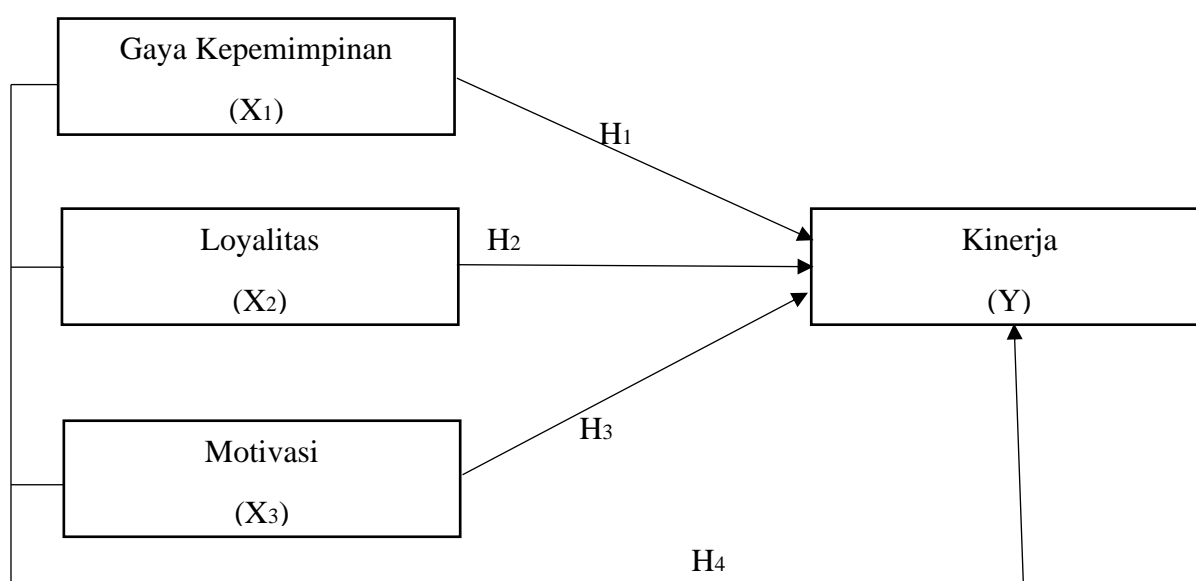
Pekerja dengan rasa loyalitas yang kuat akan memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan bisnis. Karyawan akan lebih termotivasi dan siap untuk bekerja lebih keras sebagai hasilnya, dan mereka akan memberikan saran tentang cara-cara untuk membuat tempat kerja menjadi lebih baik. Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan dan mengerahkan kemampuannya. Ada 3 faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu: Clarity (kejelasan terhadap tugas dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya), Capability (kemampuan untuk melakukan pekerjaan, selain itu fasilitas yang memadai juga mempengaruhi kinerja pegawai untuk membantunya dalam mengerjakan tugasnya), Comfort (kenyamanan atau suasana saat bekerja akan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Nikmat, (2022) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin yang mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan bersifat dinamis dan dapat berubah sesuai dengan lingkungan dan pengikutnya, yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Berikut ini adalah penanda gaya kepemimpinan menurut Kartono, (2019) kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kontrol terhadap bawahan, akuntabilitas, dan pengaturan emosi. Jika kinerja yang lebih baik berdampak pada produktivitas kerja, maka loyalitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam peran mereka saat ini, demikian klaim AS'ad (2019). Loyalitas karyawan meningkatkan tingkat kontak, yang berdampak pada kinerja, dan dapat membantu mengurangi stres di tempat kerja. Siswanto, (2019) mengidentifikasi hal-hal berikut sebagai penanda loyalitas karyawan: kepatuhan terhadap peraturan, akuntabilitas terhadap organisasi, sifat kooperatif, hubungan interpersonal, dan kenikmatan atas pekerjaan seseorang. Karyawan dengan tingkat motivasi yang kuat di tempat kerja akan

berkinerja lebih baik, klaim Destin, (2023). Motivasi adalah kekuatan di balik tindakan atau perilaku seseorang. Mangkunegara, (2019) mendaftarkan hal-hal berikut sebagai penanda motivasi kerja: akuntabilitas, pencapaian di tempat kerja, prospek pertumbuhan, evaluasi kinerja, dan pekerjaan yang sulit. Indikator kinerja, menurut Robbins (2019), adalah instrumen untuk mengukur seberapa baik kinerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa metrik untuk mengukur seberapa baik kinerja karyawan: jumlah, kualitas, efektivitas, kemandirian, dan ketepatan waktu kerja..

## METODOLOGI

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Panca Duta Utama yang berlokasi di Jalan Veteran No. 26 Kel. Pusat Pasar Kec. Medan Kota Sumatera Utara, 20212. Waktu penelitian dimulai dari bulan Januari 2023 - Desember 2023. Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi serta berperan dalam wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2018), terdiri atas observasi, wawancara, angket dan dokumentasi.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda pengaruh akuntabilitas dan sistem pengawasan internal terhadap kinerja organisasi dapat dilihat pada dibawah ini.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.908	5.820		.328	.744		
	Gaya Kepemimpinan	.014	.082	.015	.166	.869	.557	1.794
	Loyalitas	.083	.097	.059	.859	.393	.963	1.038
	Motivasi	.841	.095	.805	8.836	.000	.554	1.804

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 1, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

1. Kinerja = 1.908 + 0.014 Gaya Kepemimpinan + 0.083 Loyalitas + 0.841 Motivasi
2. Konstanta dari hasil penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 1,908, yang dapat dipahami sebagai berikut: jika loyalitas, motivasi, dan kepemimpinan karyawan sama dengan nol, maka pengalaman kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 1,908
3. ariabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,014, artinya perubahan variabel kepemimpinan sebesar satu satuan akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar satu satuan.
4. Hubungan antara variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,083, artinya perubahan variabel loyalitas pada satu titik waktu akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada satu titik waktu sebesar 0,083.
5. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sekitar 0.841, artinya perubahan variabel motivasi sebesar satu satuan akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar satu satuan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar keterkaitan antara variabel bebas.

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.637	5.567
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Loyalitas, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0.637. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, loyalitas, dan motivasi sebesar 63.7%. Maka sisa 36.3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 3. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4380.555	3	1460.185	47.115	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2355.395	76	30.992		
	Total	6735.950	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Loyalitas, Gaya Kepemimpinan						

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Pada tabel diatas sudah menampilkan hasil dari uji simultan f, berdasarkan hasil uji menunjukan nilai Fhitung sebesar 47.115 lebih besar > dari Ftabel 2.70, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

## Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 4. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.908	5.820		.328	.744		
	Gaya Kepemimpinan	.014	.082	.015	.166	.869	.557	1.794
	Loyalitas	.083	.097	.059	.859	.393	.963	1.038
	Motivasi	.841	.095	.805	8.836	.000	.554	1.804

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Perbandingan ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel. Tingkat signifikansi t-tabel ditetapkan sebesar 0,025, dengan jendela regresi  $df = n-k-1$  atau  $80-2-1 = 77$ . Hasil yang diperoleh untuk t-tabel sekitar 1,984. Berdasarkan hipotesis kepemimpinan, t-hitung adalah sekitar  $0.166 < 1.984$  dan signifikan pada  $0.869 > 0.05$ . Dengan demikian, secara parsimoni, kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan secara statistik. Berdasarkan hipotesis loyalitas, t-hitung sekitar  $0,859 < 1,984$  dan signifikan pada  $0,393 > 0,05$ . Oleh karena itu, loyalitas memiliki pengaruh positif namun marjinal terhadap kinerja karyawan. Menurut hipotesis motivasi, t-hitung adalah  $8,836 > 1,984$  dan signifikan pada  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti, secara parsial, motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Duta Utama

Pengembangan dan kesuksesan kinerja dipengaruhi oleh gaya seorang pemimpin. Seorang pemimpin mengendalikan organisasi dan menginspirasi staf untuk berkinerja lebih baik melalui gaya kepemimpinan mereka. Nilai t-hitung adalah  $0.166 < 1.984$  dan signifikan  $0.869 > 0.05$  berdasarkan hipotesis. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang kecil namun positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Rohma Nurlia (2017) mendukung penelitian ini dengan menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan oleh PT. Al-Ijarah

Indonesia Finance Lampung. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan hasil uji  $t = 5,055$  dan signifikansinya  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa di PT Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Duta Utama**

Sebagai tanda terima kasih dari bisnis kepada stafnya, pekerja yang menunjukkan kesetiaan atau rasa tanggung jawab yang kuat terhadap majikannya dikatakan loyal. Loyalitas karyawan tidak dapat dipaksakan. Nilai  $t$ -hitung sebesar  $0,859 < 1,984$  dan signifikan pada  $0,393 > 0,05$  berdasarkan hipotesis. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang kecil namun positif antara loyalitas terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Ni Putu Eka Rosi, dkk. (2022) mendukung penelitian ini dengan menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh loyalitas. Nilai signifikan dari loyalitas, yaitu  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini dapat diterima. Loyalitas karyawan ditunjukkan oleh mentalitas mereka terhadap organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh loyalitas, dan kinerja karyawan merupakan indikator yang baik dari loyalitas. Loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat dinilai berdasarkan seberapa baik kinerja mereka, seberapa baik mereka mengikuti peraturan, dan seberapa loyal mereka terhadap organisasi. Jika pekerja tidak dapat beroperasi secara efektif dan efisien, hal ini mengindikasikan bahwa mereka tidak loyal kepada perusahaan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Duta Utama**

Dengan motivasi, karyawan juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan produktivitas mereka, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai tujuan bersama dengan memastikan, sejauh mungkin, bahwa kebutuhan dan keinginan organisasi berbeda dengan kebutuhan dan keinginan para peserta. Berdasarkan hipotesis,  $t$ -hitung sebesar  $8,836 > 1,984$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sebelumnya dilakukan oleh Lydia Gomes I dan Eddy Madiono Sutanto (2017), yang menyatakan bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap jam kerja karyawan pada CV Hartono Flash Surabaya. Hal ini berarti peningkatan motivasi karyawan dapat meningkatkan jam kerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Duta Utama**

Berdasarkan hasil uji  $F$  simultan yang dilakukan selama pemrosesan data, yang menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung sebesar  $47,115$  lebih besar dari

Ftabel 2,70, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, adjusted R square (atau koefisien determinasi) adalah 0,637. Hal ini menunjukkan bahwa 63,7% dari proses seleksi dipengaruhi oleh motivasi, loyalitas, dan gaya kepemimpinan. Sisanya sebesar 36,3% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Duta Utama. Loyalitas berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Duta Utama. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Duta Utama. Gaya Kepemimpinan, Loyalitas dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Duta Utama.

## **REFERENCES**

- Adiawaty S. (2020). Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *ESENSI Jurnal Manajemen Bisnis* vol.23(3).
- Ajabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Budi Utama
- Amalia, N. R. (2020). *One Way Anova Dalam Pengujian Hipotesis*. Laboratorium Analisis Data Dan Rekaya Kualitas.
- Arianto, Nurmin. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS*. Vol. 3, No. 3
- Darma, Budi. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia, 2021.
- Erida, M. (2021). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Pengidap HIV/AIDS. *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi*, 1(1), 10–21.
- Gunawan, C. (2020). *Uji Asumsi Klasik*. In C. Gunawan, Mahir Menguasai SPSS. Deepublish.
- Pranata, R. R. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Percetakan Gramedia Cikarang. *JURNAL EKSEKUTIF*, 16(2), 327-354
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Deepublish.