

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, LOYALITAS DAN MOTIVASI
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN
BENGKEL KARYA AGUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



OLEH :

RICKY JOKO SAPUTRA

NPM : 19.1.02.02.0226

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi Oleh :

RICKY JOKO SAPUTRA

NPM : 19.1.02.02.0226

Judul :

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, LOYALITAS DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BENGKEL KARYA AGUNG**

Telah disetujui untuk di ajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Tanggal: 06 Juli 2023

Pembimbing I



Edy Djoko S, S.E, M.M.
NIDN. 0715106203

Pembimbing II



Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M.
NIDN. 0720108202

Skripsi Oleh:

RICKY JOKO SAPUTRA

NPM : 19.1 02.02.0226

Judul :

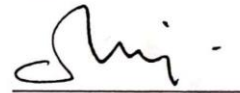
**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, LOYALITAS DAN MOTIVASI
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN
BENGKEL KARYA AGUNG**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 18 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

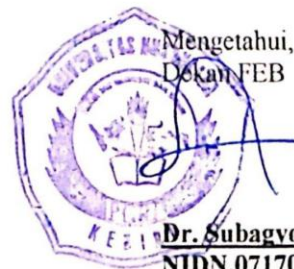
1. Ketua : Edy Djoko S, S.E, M.M.



2. Penguji I : Zulistiani, M.M.



3. Penguji II : Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN.0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Ricky Joko Saputra
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/tgl. Lahir : Nganjuk, 11 Oktober 2000
NPM : 19.1.02.02.0226
Fak/Jur/Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan disepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 17 juli 2023

Yang menyatakan



Ricky Joko Saputra
NPM: 19.1.02.02.0226

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.

(Ridwan Kamil)

Kupersembahkan untuk:

Kedua orang tua saya dan teman teman seperjuangan saya (Bismilah Sukses) atas dukungan dan memberi semangat yang tak terhingga untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

ABSTRAK

Ricky Joko Saputra: Analisis Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Karya Agung, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Tujuan dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian kuantitatif digunakan. Jenis penelitian ini menggunakan teknik kausal. populasi yang relatif kecil, penulis memilih sampel dengan menggunakan strategi sampling jenuh, sehingga total 30 partisipan dijadikan sampel untuk penelitian ini. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, dan SPSS versi 20 akan digunakan pada komputer untuk melakukan analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin positif kinerja karyawan Bengkel Karya Agung dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan. kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan, yaitu semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan maka kinerja karyawan Bengkel Karya Agung akan semakin baik. motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin termotivasi maka kinerja karyawan Bengkel Karya Agung akan semakin meningkat.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Karya Agung“ ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus – tulusnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M. Pd. Selaku Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswanya.
2. Dr. Subagyo, M. M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selalu memberikan semangat kepada mahasiswanya.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Ketua Prodi Manajemen yang selalu sabar membantu mahasiswanya.
4. Edy Djoko S, S.E, M.M. selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam menyusun skripsi ini.
5. Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M. Selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam menyusun skripsi ini.
6. Terimakasih kepada Orang tua saya yang selalu mendukung, membimbing dan memberikan fasilitas saat mengerjakan skripsi ini.
7. Ucapan terimakasih kepada pihak – pihak lain yang tidak dapat disebutkan. Yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran – saran dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri,

Ricky Joko Saputra

NPM: 19.1.02.02.0226

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kinerja Karyawan.....	12
B. Gaya Kepemimpinan.....	17
C. Loyalitas.....	25
D. Motivasi Kerja.....	29
E. Hubungan Antar Variabel.....	35
F. Penelitian Terdahulu.....	38
G. Kerangka Berpikir.....	40
H. Hipotesis.....	47

BAB III METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian	48
1. Identifikasi Variabel Penelitian	48
2. Definisi Operasional Variabel	48
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	51
1. Pendekatan Penelitian	51
2. Teknik Penelitian.....	51
C. Tempat dan Waktu Penelitian	51
1. Tempat Penelitian	51
2. Waktu Penelitian.....	51
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	52
1. Populasi Penelitian.....	52
2. Sampel Penelitian.....	52
E. Instrumen penelitian	53
1. Pengembangan Instrumen.....	53
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	57
F. Sumber dan Teknik Penelitian	61
1. Sumber Data	61
2. Teknik Penelitian	62
G. Tehnik Analisis Data	64
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	64
2. Uji Asumsi Klasik.....	64
3. Uji Hipotesis.....	65

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	67
B. Deskripsi Data Penelitian	70
C. Analisis Data	77
D. Pembahasan.....	86

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	90
B. Saran	90

DAFTAR PUSTAKA	93
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	38
3.1 Definisi Operasional Variabel	49
3.2 Kisi-kisi Instrument Manajemen Konflik dan Kinerja Karyawan ...	54
3.3 Skala Likert	57
3.4 Hasil Uji Validitas	59
3.5 Hasil Uji Reabilitas	61
4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	69
4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
4.4 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan	71
4.5 Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan	72
4.6 Deskripsi Data Variabel Loyalitas Karyawan	74
4.7 Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja	75
4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	79
4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	81
4.10 Hasil Adjusted R2	83
4.11 Hasil Uji-t (Parsial)	84
4.12 Hasil Uji-F (Simultan)	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	46
4.1 Hasil Uji Normal Probability Plots	78
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplots	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 : Kuesioner Penelitian	96
2 : Tabulasi Data.....	100
3 : Hasil SPSS.....	104
4 : Surat Ijin Penelitian.....	123
5 : Surat Telah Melakukan Penelitian	124
6 : Berita Acara.....	125
7 : Pengajuan Judul	127
8 : Dokumentasi.....	128

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komponen sumber daya manusia sangat penting dalam semua bidang kehidupan, terutama dalam bisnis dan organisasi. Sumber daya adalah nilai potensial yang dimiliki oleh unsur atau faktor tertentu dalam kehidupan. Kemampuan manusia untuk melaksanakan tugas yang beragam dalam rangka mencapai tujuan organisasi merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menggunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien. Hal ini terjadi karena SDM adalah jantung dari semua organisasi dan bisnis. Organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan, sangat terampil dalam pekerjaannya, dan berupaya untuk melaksanakan kegiatan perusahaan seefektif mungkin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan (Jamaludin, 2017: 162).

Prasyarat utama untuk melaksanakan semua kegiatan yang ada di berbagai bagian organisasi di dalam korporasi adalah sumber daya manusia. Salah satu elemen terpenting yang dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk bersaing secara efektif adalah Karena organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam membantu bisnis dalam menemukan kandidat terbaik. Pemimpin dan pekerja adalah sumber daya yang dimaksud (Siswanto dan Hamid, 2017: 190)

Organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Manajemen

sumber daya yang tidak efektif dapat membahayakan tujuan organisasi. Pengusaha diharuskan untuk mempekerjakan orang-orang dengan tingkat keterampilan dan pengetahuan yang sangat baik. Namun, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya tergantung pada kualitas orang-orangnya sendiri. Perusahaan diharapkan pula memiliki pemimpin yang mampu mendorong motivasi dan loyalitas para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pada setiap bawahan atau karyawan sangat mempengaruhi kinerja di dalam setiap perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu bekerja secara optimal.

Setiap organisasi akan mengalami masalah kinerja yang kompleks, sehingga produktivitas karyawan harus selalu berada pada titik tertinggi. Karena ide-ide baru, kemampuan memecahkan masalah dan memanfaatkan peluang, atau ketepatan dalam mengambil keputusan, memainkan peran penting dalam proses pencapaian tujuan institusional (Qasanah, 2017: 128). Hasil dari tindakan yang dilakukan adalah kinerja karyawan. Adanya latihan yang bervariasi untuk karyawan operasional dan pelatihan untuk manajemen perusahaan menghasilkan kinerja. Setiap perusahaan akan mengupayakan peningkatan kinerja karyawan karena keterbatasan karyawan yang berkerja adanya beberapa karyawan yang dirumahkan disebabkan oleh menurunnya pelanggan bengkel, dengan harapan dan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai. Kinerja dari seorang karyawan dapat dilihat dari sisi pekerjaan yang sesuai dengan jobdesk yang diberikan oleh atasan.

Salah satu komponen terpenting dari setiap bisnis atau agensi perusahaan adalah Kinerja dapat dipahami sebagai gambaran sejauh mana organisasi perusahaan telah melaksanakan tujuan, sasaran, misi, dan visi yang dituangkan dalam rencana strategisnya.

Kinerja karyawan mengacu pada perilaku aktual yang terus-menerus ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam bisnis atau organisasi. Salah satu elemen terpenting dalam upaya setiap organisasi untuk meningkatkan produktivitas adalah kinerja karyawan yang baik. Setiap orang memiliki tingkat bakat yang berbeda-beda, sehingga seberapa baik kinerja mereka di suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Fahmi (2018:2), kinerja adalah hasil yang dihasilkan suatu organisasi, baik yang berorientasi pada laba maupun non-profit, sepanjang waktu. Kinerja adalah tindakan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas utama yang didelegasikan kepadanya, (Raja dalam Uno dan Lamatenggo, 2014:61). Menurut Mangkunegara (2017:67), “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil” dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan selama melakukan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2018:2) yang merupakan pendapat lain dari Amstron dan Baron, “Kinerja” adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kebahagiaan pelanggan, dan peningkatan perekonomian.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang diciptakan oleh karyawan sesuai dengan fungsinya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Upaya perusahaan atau

organisasi untuk meningkatkan produktivitas sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Setiap orang memiliki jumlah bakat yang unik untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, oleh karena itu seberapa baik mereka berfungsi di dalam perusahaan atau organisasi adalah masalah penilaian individu.

Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja karyawan. Kemampuan seorang pemimpin untuk membujuk bawahannya untuk bekerja menuju tujuan bersama ditentukan oleh gaya kepemimpinan mereka. Pola perilaku dan taktik yang dipilih dan sering digunakan seorang pemimpin disebut sebagai gaya kepemimpinannya (Nadira Kartika, 2014:228). Gaya kepemimpinan seseorang juga merupakan standar perilaku yang digunakan ketika menyeimbangkan kekuatan dan keterbatasannya. Seorang pemimpin yang efektif dapat menumbuhkan, memotivasi, dan membimbing semua potensi bawahan di lingkungannya dengan menggunakan gaya kepemimpinannya secara tepat.

Senang atau tidaknya karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan dapat bergantung pada pola interaksi antara atasan dan bawahan. Hal ini karena perencanaan sumber daya manusia adalah proses konstan dalam organisasi untuk menemukan orang terbaik untuk setiap posisi. Salah satu isu yang menjadi fokus dari sumber pengolahan sumber daya manusia dalam organisasi fungsi manajemen adalah masalah kepemimpinan. Orang-orang yang menjalankan operasi organisasi adalah mereka yang diangkat sebagai pemimpin serta mereka yang diakui oleh para anggotanya sebagai orang yang pantas menduduki jabatan tersebut.

Salah satu faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah loyalitas. Loyalitas karyawan juga dapat didefinisikan sebagai komitmen yang dibuat oleh pemimpin atau anggota tim terhadap bisnis tempat mereka bekerja dan memprioritaskan tujuan bisnis di atas kepentingan pribadi. Tanpa loyalitas, sebuah perusahaan tidak dapat berfungsi secara efektif. Loyalitas karyawan dan kepemimpinan dihasilkan dari fakta bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan pengetahuan, bakat, dan pengalaman mereka selama bertahun-tahun di industri otomotif (Abidin, 2022). Seorang pemimpin tidak takut untuk menegakkan komitmen mereka kepada tim dan bawahannya (Armadita, 2021). Karyawan yang menunjukkan loyalitas kepada perusahaan dengan melakukan tugasnya sesuai dengan departemennya, yaitu dengan memberikan layanan pelanggan yang sangat baik, menunjukkan inisiatif tingkat tinggi di tempat kerja, dan bekerja lebih lama dari yang ditetapkan oleh perusahaan, dapat menerima penghargaan, peluang karir dari perusahaan. Runtu (2014) berpendapat bahwa loyalitas karyawan tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi, apabila di dalam organisasi menginginkan seorang karyawan yang mempunyai jiwa yang loyal terhadap organisasi maka organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang mempunyai tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan dapat merasakan bahwa dirinya dibutuhkan dan merasa “suka-duka” di dalam organisasi. Afriani (2017) dalam penelitian ini menjelaskan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas sangat penting bagi perusahaan dikarenakan pekerjaan yang dilakukan oleh

karyawan akan berpengaruh lebih baik dibanding karyawan yang tidak mempunyai loyalitas terhadap perusahaan.

Selain adanya gaya kepemimpinan dan loyalitas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdapat motivasi yang berpengaruh sangat penting bagi karyawan karena naik turunnya sirkulasi pelanggan bengkel oleh sebab itu bentuk perhatian yang diberikan oleh atasannya dan bisa juga motivasi yang diberikan oleh rekan kerja. Karena adanya motivasi maka pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi dan semangat semangan dalam bekerja serta mencapai target dan tujuan yang diinginkan perusahaan. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin yaitu sebagai apresiasi dalam kinerjanya dengan cara memberikan apresiasi berupa karyawan teladan, Outing, Insentif / bonus, kenaikan jabatan apabila karyawan tersebut bekerja dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi yang diberikan dapat berupa motivasi positif atau negatif; motivasi positif, misalnya, datang dalam bentuk masukan atau dorongan agar karyawan bersemangat dan bekerja secara efektif dan efisien agar dapat menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu. Motivasi negatif, di sisi lain, datang dalam bentuk hukuman atau ancaman untuk membuat kinerja karyawan lebih buruk di masa depan (Armadita, 2021). Menurut Afandi (2018:23), motivasi dari sisi individu dipahami sebagai suatu keinginan yang berkembang dari dalam diri seseorang atau individu sebagai akibat adanya inspirasi, dorongan, dan dorongan untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, hati yang gembira, dan sungguh- sungguh. melakukan sesuatu agar hasil dari kegiatan yang dilakukan akan mendapatkan kualitas dan hasil yang baik.

Salah satu penyebab karyawan memiliki kinerja rendah, yaitu kepemimpinan yang tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, bagaimana menciptakan bawahan sehingga kesetiaan yang terbentuk cukup minim. Setiap perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja, peranan penting harus ditingkatkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, terpenting adalah mengelola manajemen puncak yang telah dibentuk dengan sebaik-baiknya dan mengikuti keinginan perusahaan.

Persaingan saat ini di dunia kerja menjadi lebih sulit, contoh di bidang otomotif di bengkel Karya Agung adalah fenomena yang tidak dapat dihindari di dunia kerja dan menyajikan ancaman dan peluang untuk bisnis. Masalah yang sering ditemukan adalah kinerja karyawan yang dianggap tidak memuaskan. Layanan di bengkel Karya Agung yang dianggap terlalu mahal dan layanan karyawan yang lambat karena keterlambatan bekerja. Faktor lain yang ditemukan dalam kepemimpinan di bengkel Karya Agung dan efek sampingnya terhadap kinerja adalah kurangnya akuntabilitas di pihak karyawan. Contoh tipikal yang biasa terlihat di lapangan pekerjaan adalah perawatan peralatan bengkel yang harus dibersihkan setiap selesai pekerjaan, keterlambatan dan kelupaan yang membuat efek peralatan bengkel mudah hilang karena kurang diperhatikan. Faktor ini menimbulkan konflik antar karyawan jika memiliki rasa tanggung jawab kepemimpinan setiap karyawan.

Loyalitas yang berkurang dalam kepemimpinan di bengkel Karya Agung terjadi karena kurangnya perasaan disposisi untuk bekerja sama di antara tim. Konflik sering terjadi dalam bengkel Karya Agung adalah kurangnya hubungan

dekat antara karyawan, yang menghasilkan kerja sama di antara karyawan yang kurang saling terkait. Jika ada karyawan yang sibuk dengan pekerjaan mereka, karyawan itu tampaknya tidak tahu apa - apa. Ini bisa terjadi karena masih ada banyak karyawan yang bekerja lebih bahagia dan tidak di tim. Ini tentu berbahaya bagi perusahaan. Dengan kerja tim yang kuat, karyawan dapat menyelesaikan banyak pekerjaan cepat dan tidak menunda. Selain itu hilangnya peralatan inventaris, tentu saja, ini dapat merusak bisnis karena persediaan adalah aset yang tidak bertahan lama, memaksa bisnis untuk membeli yang baru.

Motivasi pada Bengkel Karya Agung masih sangat rendah, hal tersebut dapat dilihat dari karyawan masih kurang memiliki antusias yang baik untuk meningkatkan prestasinya dalam bekerja, karyawan juga kurang berpartisipasi dengan rekan kerja lainnya dalam bekerja, dan banyak karyawan yang sudah puas dengan hasil yang dicapainya sehingga kurangnya rasa untuk mendapatkan hasil yang lebih tinggi.

Berdasarkan pemaparan permasalahan yang ada di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bengkel Karya Agung”

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada bengkel Karya Agung diantaranya:

1. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif dalam memotivasi karyawan untuk

berkinerja baik dan memajukan diri sendiri akan membuat tidak puas dengan pekerjaannya. Pendekatan kepemimpinan yang dianut belum berhasil memotivasi karyawan untuk secara aktif meningkatkan kinerjanya.

2. Loyalitas karyawan pada bengkel Karya Agung masih rendah dikarenakan kurangnya hubungan dekat antara karyawan.
3. Motivasi kerja yang rendah karena karyawan masih kurang memiliki antusias yang baik untuk meningkatkan prestasinya dalam bekerja.
4. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, sehingga karyawan kurang nyaman melakukan pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi di bengkel Karya Agung, maka penelitian ini membatasi permasalahan mengenai gaya kepemimpinan, loyalitas, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bengkel Karya Agung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bengkel Karya Agung secara parsial?
2. Apakah loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bengkel Karya Agung secara parsial?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di

Bengkel Karya Agung secara parsial?

4. Apakah gaya kepemimpinan, loyalitas, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bengkel Karya Agung secara simultan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.
4. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.

F. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat dari penelitian ini:

1. Bagi Penulis

Untuk memperdalam pemahaman teoritis dan memperluas perspektif dengan mengidentifikasi dan menganalisis dampak gaya kepemimpinan,

loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan, loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi bengkel Karya Agung untuk mempertimbangkan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan untuk evaluasi kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Salah satu komponen terpenting dari setiap bisnis atau agensi perusahaan adalah Kinerja dapat dipahami sebagai gambaran sejauh mana organisasi perusahaan telah melaksanakan tujuan, sasaran, misi, dan visi yang dituangkan dalam rencana strategisnya.

Kinerja karyawan mengacu pada perilaku aktual yang terus-menerus ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam bisnis atau organisasi. Salah satu elemen terpenting dalam upaya setiap organisasi untuk meningkatkan produktivitas adalah kinerja karyawan yang baik. Setiap orang memiliki tingkat bakat yang berbeda-beda, sehingga seberapa baik kinerja mereka di suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Fahmi (2018:2), kinerja adalah hasil yang dihasilkan suatu organisasi, baik yang berorientasi pada laba maupun non-profit, sepanjang waktu. Kinerja adalah tindakan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas utama yang didelegasikan kepadanya, (Raja dalam Uno dan Lamatenggo, 2014:61). Menurut Mangkunegara (2017:67), “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil” dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan selama melakukan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2018:2) yang merupakan pendapat lain

dari Amstron dan Baron, “Kinerja” adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kebahagiaan pelanggan, dan peningkatan perekonomian.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang diciptakan oleh karyawan sesuai dengan fungsinya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Upaya perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Setiap orang memiliki jumlah bakat yang unik untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, oleh karena itu seberapa baik mereka berfungsi di dalam perusahaan atau organisasi adalah masalah penilaian individu.

Pengetahuan dan kemampuan seseorang tidak dapat langsung diamati. Penting untuk mengukur kinerja karyawan dengan mengevaluasi kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka berdasarkan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan organisasi. Untuk memberikan informasi yang relevan bagi manajer atau pimpinan tentang persyaratan karyawan, serta untuk melaksanakan promosi dan menganalisis perilaku karyawan, penilaian pekerjaan harus dilakukan seobjektif mungkin. (Busro, 2020) mendefinisikan kinerja sebagai keberhasilan kerja yang ditunjukkan oleh personel dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa banyak dan seberapa baik kontribusi pekerja terhadap bisnis atau organisasi. Kriteria kinerja harus digunakan untuk mengevaluasi kinerja staf. Untuk menilai apakah kinerja itu baik atau buruk, standar kinerja dapat

digunakan.

Dari keyakinan-keyakinan tersebut di atas, jelaslah bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari usaha seorang karyawan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi suatu perusahaan. Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa pekerjaan seorang karyawan dalam suatu proses atau penyelesaian tugas mereka sesuai dengan kewajiban mereka dalam jangka waktu tertentu dapat berdampak pada keberhasilan organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak elemen di tempat kerja mungkin berdampak pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor internal dan eksternal perusahaan, faktor yang berhubungan dengan karyawan, dan faktor lingkungan. Ambisi dan tujuan yang dicapai di suatu perusahaan akan lebih mudah dicapai jika individu berkinerja baik. Di sisi lain, jika seseorang berkinerja buruk, akan lebih sulit bagi mereka untuk mencapai target dan tujuan yang telah mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri dalam organisasi.

Dalam Mangkunegara (2017:67), Davis menulis, “Adapun unsur-unsur yang menentukan pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan prospektif (IQ) dan kemampuan realitas membentuk kemampuan pegawai (*knowledge skills*). Artinya, pekerja yang cerdas di atas rata-rata, memiliki pendidikan yang diperlukan untuk profesinya, dan kompeten dalam menyelesaikan tugas-tugas hari itu akan lebih

mudah untuk mencapai kinerja yang diinginkan, dan perusahaan atau organisasi sebenarnya membutuhkan individu dengan IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, karyawan harus ditugaskan pada pekerjaan yang melengkapi kompetensi mereka.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Sikap seorang karyawan terhadap situasi di tempat kerja membentuk motivasi. Karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi perlu dimotivasi untuk melakukannya (tujuan kerja). Karyawan yang memiliki sikap mental yang positif berusaha untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan.

Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan mengenai unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai berasal dari berbagai faktor orang, seperti dorongan atau bimbingan dari orang lain, bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang pegawai.

3. Indikator Kinerja

Salah satu elemen penting untuk efektivitas manajemen kinerja dalam suatu organisasi adalah penilaian kinerja. Tujuan dari tinjauan kinerja sering kali untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bisnis. Untuk mengurangi hal-hal yang tidak menguntungkan bagi karyawan, maka penting untuk melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan metode atau metodologi pengukuran yang sesuai dengan keadaan suatu perusahaan atau organisasi. Tolak mengukur tingkat kinerja memungkinkan evaluasi kinerja

karyawan yang akurat dan objektif. Pengukuran ini memerlukan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mengukur tingkat kinerja mereka. Wibowo (2017:85) mencantumkan banyak indikator kinerja, termasuk:

a. Tujuan

Tujuan adalah kondisi spesifik yang ingin dicapai oleh seseorang atau organisasi secara aktif. Tujuannya adalah keadaan yang lebih baik untuk dicapai di masa depan. Tujuannya dengan demikian menunjukkan arah di mana kinerja harus dilakukan. Kinerja pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan.

b. Standar

Standar adalah ukuran seberapa dekat hasil yang diantisipasi dengan realisasi. Tanpa standar, tidak mungkin untuk memprediksi kapan suatu target akan tercapai. Jika seseorang mampu memenuhi kriteria yang ditentukan atau disepakati secara umum, kinerjanya dianggap berhasil.

c. Umpan Balik

Saat memeriksa "tujuan nyata" atau tujuan sebenarnya, umpan balik menunjukkan kemajuan baik kualitatif maupun kuantitatif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh standar umpan balik. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian, kriteria kinerja, dan peningkatan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat dan sarana adalah aspek yang membantu kita mencapai tujuan yang

kita inginkan. Kegiatan pekerjaan tertentu tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat dicapai dengan baik tanpa peralatan dan sarana. Tidak mungkin mengejar panggilan tanpa alat atau sumber daya.

e. Kompetensi

Kebutuhan utama untuk kinerja adalah kompetensi. Seseorang yang memiliki kompetensi dapat melakukan tugas-tugas yang relevan dengan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan.

f. Motivasi

Dengan insentif keuangan, pujian, tujuan yang sulit, standar yang terjangkau, permintaan umpan balik, kebebasan untuk bekerja dengan kecepatan mereka sendiri, akses ke sumber daya penting, dan penghapusan tindakan yang memberikan hasil sintetis, manajer membantu orang menjadi lebih termotivasi.

g. Peluang

Pekerja harus diberi kesempatan untuk menunjukkan prestasi mereka. Tugas diberi prioritas yang lebih tinggi, lebih banyak pertimbangan, dan waktu dialokasikan untuk itu.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Komponen kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi karena pemimpinlah yang akan memotivasi dan membimbing kelompok untuk mencapai tujuannya, yang bukan proses yang mudah. Karena perlu

memahami setiap variasi dalam perilaku bawahan. Agar dapat mendukung organisasi dengan sukses dan efisien, bawahan dibujuk dengan cara ini. Dengan kata lain, efektivitas kepemimpinan menentukan apakah tujuan organisasi tercapai dengan sukses atau tidak.

Gaya kepemimpinan yang benar dapat menunjukkan kepada anggota timnya seberapa besar tanggung jawab yang diharapkan. Ketika atasan memberi karyawan dengan bimbingan yang tepat, mungkin dengan memotivasi karyawan untuk mengikuti prosedur disiplin, dan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, diantisipasi Contoh yang benar dapat diberikan oleh pemimpin kepada karyawan atau pekerjanya.

Menurut Winardi dalam Veithzal Rivai (2014: 265), seorang pemimpin adalah “Seseorang yang, melalui bakat pribadi, dengan atau tanpa penunjukan resmi, dapat membujuk kelompok yang dipimpinnya untuk mengeluarkan upaya gabungan menuju pencapaian tujuan tertentu. Salah satu peran terpenting yang harus dimainkan seorang pemimpin adalah gaya kepemimpinan, yang harus mampu mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan keterampilan untuk memastikan bahwa semua tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan yang ditetapkan. “Kepemimpinan adalah ilmu yang mengkaji secara komprehensif bagaimana mengelola, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk yang direncanakan,” (Fahmi, 2016:122).

Kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi dengan kapasitas

membujuk orang lain untuk mengarahkan dalam proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, menurut Effendi (2014:183) dengan kata lain, kepemimpinan digambarkan sebagai seperangkat kegiatan penataan yang berupa kapasitas untuk membentuk tindakan orang lain dalam konteks tertentu sehingga mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mengacu pada upaya seseorang untuk mengarahkan, mengatur, dan memobilisasi sekelompok pengikut untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada dasarnya, kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang-orang berasal dari kepribadian. Seorang pemimpin berharap bahwa dengan mengerahkan pengaruh atas anggota timnya akan bergerak bersama-sama, terlibat dalam kegiatan terarah, mendapat informasi dan kooperatif, dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya.

2. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan

Teori gaya kepemimpinan menurut Veithzal Rivai (2014: 150) adalah sebagai berikut:

a. Teori Otokratis

Menurut pandangan ini, seorang pemimpin harus mengikuti arahan pemimpin dan pengikut sering terlibat dalam pemaksaan dan perilaku yang agak sewenang-wenang. Untuk memastikan bahwa pekerjaan selesai sesuai rencana, pemimpin cenderung memberikan seluruh perhatiannya dan melakukan pengawasan yang ketat. Disiplin

sangatlah penting. Pemimpin otokratis menggunakan arahan yang sering diperkuat dengan sanksi di antaranya.

b. Teori Psikologis

Menurut teori kepemimpinan ini, tugas seorang pemimpin adalah menciptakan sistem motivasi yang sebaik mungkin. Pemimpin memotivasi para pengikutnya untuk bekerja mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi sendiri. Gaya kepemimpinan yang memotivasi menempatkan nilai tinggi pada hal-hal seperti pujian, jaminan emosional, dan kesempatan untuk memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan.

c. Teori Sosiologis

Menurut pandangan ini, seorang pemimpin harus memulai aktivitas juga berusaha menyelesaikan konflik internal di antara karyawan. Pemimpin menetapkan tujuan dan melibatkan pengikut dalam membuat pilihan akhir. Sering kali, identifikasi tujuan memberikan petunjuk yang diperlukan untuk diikuti.

3. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dengan perilaku atau kepribadian mereka disebut sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Duncan, sebenarnya ada tiga tipe kepemimpinan yang berbeda, seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2014, 136):

a. Otoriter

Bahwa kekuasaan absolut dan total adalah dasar dari cara pemerintahan yang otoriter. Atau dengan kata lain pelopor dalam jenis kepemimpinan ini berfungsi untuk mempengaruhi keyakinan, perasaan, dan perilaku orang lain ke arah tujuan yang telah ditentukan, juga disebut sebagai kediktatoran.

b. Demokratis

Yang dimaksud dengan “gaya kepemimpinan demokratis” adalah gaya atau metode kepemimpinan yang demokratis, bukan kepada pemimpin demokratis tertentu. Ini adalah contoh kepemimpinan demokratis: pemimpin selalu menjunjung tinggi prinsip-prinsip demokrasi secara keseluruhan sambil memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada bawahan dan pengikutnya untuk menyuarakan pikiran, saran, dan keluhan

c. Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire Leadership*)

Dalam tipe kepemimpinan ini, pemimpin sering kali menunjukkan sikap dan gaya pasif dan tidak mengambil tanggung jawab pribadi. Pada kenyataannya, pemimpin hanya memberikan tugas dan menyediakan alat dan sumber daya yang dibutuhkan oleh anggota timnya untuk melakukannya dalam rangka memenuhi tujuan pemimpin. Pemimpin yang mengadopsi teknik ini tidak diragukan lagi hadir di antara para pengikutnya, tetapi dia tidak menginspirasi atau menginstruksikan mereka, dan mereka dibiarkan menyelesaikan semua

tugas sendiri.

d. Gaya kepemimpinan Situasional

Menurut Harsey dan Blanchard dalam Veithzal Rivai (2014: 271), gaya kepemimpinan situasional mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pemimpin atau manajer harus menyesuaikan responnya sesuai dengan kondisi atau tingkat perkembangan kematangan, kemampuan, dan minat dalam menyelesaikan tugasnya. Manajer harus mengubah tingkat kedewasaan karyawan sementara itu. Menurut satu definisi, tingkat kedewasaan seorang karyawan ditentukan oleh seberapa mampu mereka mengambil tanggung jawab atas tindakan mereka dan menjalankan kehendak bebas.

4. Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan

Menurut H. Joseph Reitz dalam Widya Ratnaningrum (2016, 23), berikut ini adalah komponen gaya kepemimpinan yang baik:

a. Kepribadian (*personality*)

Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin termasuk nilai-nilai keputusan gaya kepemimpinannya akan dipengaruhi oleh latar belakang dan keahliannya.

b. Karakteristik

Jenis kepemimpinan yang digunakan tergantung pada bawahan bertindak dan berperilaku.

c. **Kebutuhan tugas**

Setiap pekerjaan bawahan akan berdampak pada gaya pemimpin juga.

- d. **Iklim dan kebijakan organisasi** mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan. Seorang manajer dengan pengalaman yang cukup dapat menjadi model kepemimpinan yang efektif untuk tim. Seorang pemimpin yang sangat kompeten dapat memodifikasi tindakannya untuk memenuhi tuntutan bawahan atau pekerja di dalam jajaran kepemimpinan.

5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2016), ada beberapa faktor yang dapat digunakan untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan seseorang:

a. **Kemampuan mengambil keputusan**

Membuat keputusan adalah proses metodis untuk memilih tindakan yang dianggap paling cocok. Seorang pemimpin harus mampu membuat pilihan untuk menghindari kesalahan dalam pengambilan keputusan, setiap tindakan harus dipikirkan dengan matang dari segi sebab dan akibat.

b. **Kemampuan memotivasi**

Kapasitas untuk menginspirasi orang lain merupakan daya dorong yang dapat menginspirasi orang lain untuk mengerahkan kemampuannya (berupa pengetahuan atau keterampilan), tenaga, dan sumber daya untuk melaksanakan tugas dan memenuhi kewajiban dalam rangka proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan tujuan.

c. Kemampuan komunikasi

Setiap orang di dunia harus bisa berkomunikasi, terutama para pemimpin. Kemampuan menyampaikan pesan, pikiran, dan gagasan kepada orang lain dengan suatu tujuan dikenal sebagai kemampuan komunikasi. Secara langsung atau tidak langsung, orang lain dapat memahami apa yang dimaksud dengan baik pada tingkat fisik dan otak.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk dapat mempengaruhi orang untuk melakukan apa yang diinginkannya dengan menggunakan posisi otoritasnya secara bijaksana dan untuk kepentingan terbaik organisasi dalam jangka panjang. Termasuk di dalamnya adalah tindakan memberikan instruksi kepada orang lain dengan nada yang mungkin ramah, berwibawa, atau mengancam. Ini dikatakan dalam berbagai nada agar tugas dapat diselesaikan dengan cara yang baik dan benar.

e. Tanggung jawab

Seorang pemimpin perlu merasa bertanggung jawab kepada timnya. Dalam hal menanggung, bertanggung jawab atas segalanya, atau memberikan pertanggungjawaban sambil menerima tanggung jawab atas hasil, tugas dapat dilihat sebagai kewajiban.

C. Loyalitas

1. Pengertian Loyalitas

Loyalitas karyawan menurut Walker dalam Pandey dan Khare (2012:28), adalah karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh, dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi.

Menurut Siswanto (2012:28), pengertian loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan bottom-line.

Menurut Mowday, Porter dan Steers dalam Pandey dan Khare (2012:29), loyalitas karyawan adalah manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif dari tiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Menurut Court, Gwinner dan Meuter dalam Pandey dan Khare (2012:27), loyalitas karyawan adalah perilaku karyawan yang mencerminkan kesetiaan kepada organisasi untuk mempromosikan kepentingan dan gambar keluar.

Menurut Wan (2012:2), loyalitas karyawan adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka

kepuasan akan tumbuh. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalumelaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Soegandhi dan Sutanto et al, 2013:45). Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, berhubungan dengan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Selanjutnya Steers dan Porter dalam Kusumo, (2010:75) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi. Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada internal perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif

terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, lingkungan kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik disain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

3. Dimensi Loyalitas Karyawan

Menurut penelitian Wan (2012:2), Loyalitas dibagi kedalam dua dimensi, yaitu:

a. Loyalitas sebagai sikap / attitude

Karyawan di dalam suatu perusahaan merasa puas terhadap perusahaannya.

b. Loyalitas sebagai perilaku / behavior

Karyawan dalam sebuah organisasi akan terus bekerja di dalam organisasitersebut, dan akan memberikan arah kepada organisasinya.

Adiwibowo (2012:51) menyatakan ada empat keadaan kemungkinan loyalitas:

a. Loyalitas rendah (sikap rendah dan perilaku rendah) di bengkel Mobil

Karya Agung Nganjuk

- b. Loyalitas laten (sikap tinggi dan perilaku tinggi) di bengkel Mobil Karya Agung Nganjuk
- c. Loyalitas superior (sikap rendah dan perilaku tinggi) di bengkel Mobil Karya Agung Nganjuk
- d. Loyalitas sesungguhnya (sikap tinggi dan perilaku tinggi) di bengkel Karya Agung Nganjuk

4. Indikator Loyalitas

Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto(2015:65), antara lain:

- a. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

- b. Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Motivasi juga mempengaruhi efektivitas seorang manajer. Karena kemampuan seorang manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi yang lebih baik dengan para karyawan

akan menentukan efektivitas manajer tersebut.

Menurut Sutrisno (2016: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Raharjo (2019: 154) motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar suatu tujuan.

Menurut Ismail (2018: 41) motivasi adalah dorongan yang menyebabkan orang berperilaku. Dorongan itu dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang berada dalam dirinya (intrinsic motivation) dan faktor-faktor yang berasal dari luar diri (extrinsic motivation). Faktor-faktor dalam diri seseorang itu adalah nilai-nilai hidup yang dihayati dengan sepenuh jiwa. Faktor pendorong yang berasal dari luar diri manusia misalnya harapan akan karir, gaji, bonus, dan penghargaan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2016: 146) motivasi merupakan sebuah pembeian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka tertarik untuk bekerja sama dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2016: 116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor-faktor Intern antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana dan
- d) Perusahaan tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- a) Hak otonomi
- b) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- c) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran

d) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yangtelah dilakukan.

b. Faktor Ekstern

Faktor Ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerjaseseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana keerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan mearsa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

3. Teori-teori Motivasi

Ada beberapa teori tentang Motivasi (Tornado, 2017: 10)

a. Teori Herzberg

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Menurut Herzberg, yang tergolong faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaannya mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan imbalan.

b. Teori Abraham Maslow

Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 1940-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologikal, seperti kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat dasar.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.
- 3) Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

c. Teori Mc. Clelland

Terdapat beberapa pola motivasi yang menonjol dan manusia yakni:

- 1) Need of achievement: yaitu suatu dorongan/keinginan manusia untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk mendapatkan sesuatu yakni berupa kemajuan atau pertumbuhan
- 2) Need of affiliation: yaitu dorongan/keinginan manusia untuk melakukan hubungan dengan orang lainnya.

- 3) Need of power: yaitu dorongan /keinginan manusia untuk mendapatkan suatu pengendalian atas suatu keadaan (kekuatan).

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara,2017 kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dengan dimensi kinerja karyawan meliputi terdiri dari:

1. Kualitas, Tingkat baik buruknya atau taraf derat sesuatu yang berkaitan dengan konsep memperbaiki kualitas produk.
2. Kuantitas kerja, Banyaknya tenaga kerja dalam periode waktu tertentu.
3. Kerja sama, merupakan suatu usaha bersama anantara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama
4. Tanggung Jawab, merupakan melakukan semua tanggung jawab atas tugas yang telah di berikan oleh atasan
5. Inisiatif merupakan hak para anggota parlemen untuk mengajukan RUU atau raperda yang berupa pembaruan, perubahan dan perbaikan.

E. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Gibson (2015:132) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah bisnis yang menggunakan gaya, pengaruh, dan tidak memaksakan untuk mendorong orang mencapai tujuan. Menurut definisi kepemimpinan, semua

hubungan dapat melibatkan kepemimpinan, yang melibatkan penggunaan pengaruh. Bagian kedua dari deskripsi menekankan pentingnya menjadi agen perubahan yang dapat memengaruhi perilaku pengikut dan membuat mereka tetap fokus untuk mencapai tujuan.

Menurut Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi, kinerja adalah produk dari kemampuan pekerja untuk menerima tujuan di tempat kerja, derajat pencapaian tujuan, dan hubungan antara tujuan dan kemampuan pekerja (Dewi: 2012). Dengan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat penting bagi keberhasilan setiap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan serta pemeliharaan kelangsungan hidupnya. Manajemen yang baik diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja Karyawan organisasi itu sendiri memiliki dampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan karena pada hakekatnya pemimpin merupakan tumpuan pertumbuhan organisasi, mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

2. Hubungan Antara Loyalitas dengan Kinerja Karyawan

Loyalitas karyawan kepada perusahaan merupakan kesetiaan atau bentuk dari keterikatan emosi yang mendalam terhadap perusahaan akibat adanya kepuasan terhadap kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan kepadanya. Poerwopoespito (2004), menyebutkan bahwa loyalitas kepada

pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2005), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan dengan loyalitas kerja pada karyawan. Jika kinerja karyawan tinggi maka loyalitas kerja juga tinggi. Demikian juga sebaliknya jika kinerja karyawan rendah maka loyalitas kerja juga rendah.

3. Hubungan Antara Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Raharjo (2019: 154) motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar suatu tujuan. Menurut Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi, kinerja adalah produk dari kemampuan pekerja untuk menerima tujuan di tempat kerja, derajat pencapaian tujuan, dan hubungan antara tujuan dan kemampuan pekerja (Dewi: 2012). Dengan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat penting bagi keberhasilan setiap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan serta pemeliharaan kelangsungan hidupnya. Manajemen yang baik diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan

meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja Karyawan organisasi itu sendiri memiliki dampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja karena pada hakekatnya motivasi merupakan tumpuan pertumbuhan organisasi, mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ikhsan Arsyidiq Choir & Bachrudin Saleh Luturlean (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Showroom Dan Bengkel Di Pt Yamaha Indonesia Kantor Cabang Pusat Jakarta	Motivasi Kerja (X_1), Kinerja Pegawai (Y)	Menggunakan analisis regresi sederhana	bahwa kinerja staf di Showroom dan Bengkel PT. Cabang Jakarta. Kantor Pusat Yamaha Indonesia dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi. Berdasarkan temuan penelitian tersebut, disarankan agar showroom dan workshop di PT. Pusat cabang Yamaha Indonesia di Jakarta menawarkan kesempatan yang lebih besar/luas bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih menantang, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi, mengembangkan karyawan melalui program pelatihan dan pendidikan lanjutan, serta bersedia menerima saran yang berguna dari karyawan untuk meningkatkan kinerja.

					organisasi.
2	Muhammad Zainul Abidin & Sri Lestari (2022)	Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Dengan Kinerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Rewwin Motor Service	Gaya Kepemimpinan (X_1), Loyalitas (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan analisis regresi linier berganda	Rata-rata menunjukkan variabel yang berbeda, menunjukkan bahwa lebih banyak rekan kerja berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja karena bagaimana rekan kerja atau sekelompok rekan kerja berinteraksi satu sama lain dan mengembangkan komunikasi karyawan yang berkualitas, disiplin karyawan, dan peningkatan produktivitas dan efisiensi. .
3	Roby Irzal Maulana (2019)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus pada Bengkel Yamaha Tansel)	Gaya Kepuasan kerja (X_1), Loyalitas (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis linier berganda.	Temuan penelitian ini adalah: 1. Kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan; dan 2. Loyalitas pelanggan tidak dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja, (3). Loyalitas pelanggan dipengaruhi oleh kinerja karyawan.
4	Achmad Taufik (2022)	Analisa Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Loyalitas Pelanggan pada Bengkel Mobil Mitra Sejahtera	Kinerja Karyawan (X_1), Loyalitas (Y)	Analisis linier berganda	Menurut temuan penelitian, ada hubungan antara kinerja staf dan loyalitas konsumen. Nilai signifikan 0,05 dicapai setelah perhitungan selesai menggunakan perangkat lunak pendukung IBM SPSS 25, menunjukkan hubungan positif antara keduanya. Nilai korelasi Pearson sebesar 0,836 dapat digunakan untuk

					menentukan seberapa erat hubungan kinerja karyawan dan loyalitas pelanggan. Ini menunjukkan bagaimana, di bengkel Mitra Sejahtera, kinerja staf memengaruhi loyalitas klien.
5	Surawan Setya Budi Sungkono (2018)	Pengaruh kepuasan konsumen honda dan kinerja karyawan bengkel ahhas terhadap loyalitas konsumen honda studi kasus pada showroom alfa dan bengkel ahhasdi wonokromo Bantul Yogyakarta	Kinerja Karyawan(X1), Loyalitas(Y)	Menggunakan analisis linier berganda	Analisis regresi digunakan untuk melakukan penelitian, dan temuan menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel layanan dan variabel kepuasan. Sebaliknya, pelanggan lebih puas ketika harga dan faktor produk diperhitungkan. Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan faktor tempat kerja secara signifikan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Loyalitas pelanggan secara substansial dipengaruhi oleh kepuasan pelanggan dan variabel kinerja staf. Disimpulkan bahwa loyalitas konsumen terhadap AHHAS Honda Service akan meningkat berbanding lurus dengan kinerja karyawan dan kebahagiaan pelanggan.

Sumber : Diambil Pada Buku skripsi Studi kasus Bengkel Mobil

G. Kerangka Berpikir

Model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono 2019). Manusia adalah sumber daya penting untuk setiap organisasi atau bisnis karena mereka adalah kekuatan utama di balik pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh tubuh. Akan sulit bagi bisnis untuk mencapai tujuan yang dinyatakan jika tidak ada sumber daya manusia yang mampu untuk mendukungnya. Kinerja adalah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seorang pekerja selama melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari gaya kepemimpinan, loyalitas, dan dorongan kerja, melainkan merupakan akibat langsung dari faktor-faktor tersebut.

Model konseptual dasar berikut dapat digunakan untuk menggambarkan bagaimana gaya kepemimpinan, loyalitas, dan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Ini didasarkan pada deskripsi kerangka kerja yang diberikan di atas.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam upaya total untuk meningkatkan kinerja, baik pada level individu maupun organisasi, aspek kepemimpinan sangat menentukan. Ini karena kinerja tidak hanya disorot dari perspektif manajerial dan kelompok, tetapi juga dari perspektif karyawanpelaksana, yang biasanya bersifat teknis. Ketika seorang pemimpin menebus kekurangan anggota timnya di tempat kerja, kinerja meningkat.

2. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan mengacu pada loyalitas atau semacam keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi sebagai hasil dari kepuasan dengan kebijakan yang telah ditetapkan organisasi. Karyawan yang mendedikasikan diri pada pekerjaannya, melakukan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan kejujuran, menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Kajian “Faktor Loyalitas Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara” oleh Sondak, Taroreh, dan Uhing diterbitkan pada tahun 2019. Metode analisis data penelitian ini menggabungkan strategi penelitian deskriptif dengan metodologi analisis kualitatif. Temuan dari penelitian ini adalah: Variabel gaji dan tunjangan, lingkungan kerja, dan kepribadian adalah aspek-aspek berikut yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kapasitas untuk memotivasi diri sendiri tanpa bantuan orang lain dikenal sebagai motivasi. Seseorang dapat datang dengan pembenaran atau bujukan untuk melakukan sesuatu. Intinya, proses merasakan dorongan untuk bertindak ini adalah manifestasi dari keinginan sendiri, yang biasanya disembunyikan. Setiap orang memiliki keinginan, yang merupakan kecenderungan untuk bertindak, tetapi dorongan ini seringkali ditekan oleh kekuatan lain. Hilangnya harapan dan perasaan tidak berdaya adalah tanda bahwa motivasi ini memudar. Cara seorang pekerja mendekati masalah pekerjaan membentuk tingkat motivasi mereka di tempat kerja. Karyawan

yang termotivasi oleh pekerjaannya lebih mungkin untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Dengan begitu motivasi kerja dapat dikatakan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Air Manado merupakan penelitian Kaengke, et al. (2018). 100 peserta dijadikan sampel dalam penelitian ini, yang menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis data. Variabel penelitian meliputi variabel terikat, kinerja (Y), dan faktor bebas, peningkatan karir (X1), pelatihan (X2), dan motivasi (X3). Temuan menunjukkan adanya hubungan substansial antara pengembangan karir, pelatihan, dan motivasi dan kinerja karyawan di PT Air Manado. Kinerja karyawan di PT Air Manado dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karir, pelatihan, dan motivasi.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan. Loyalitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

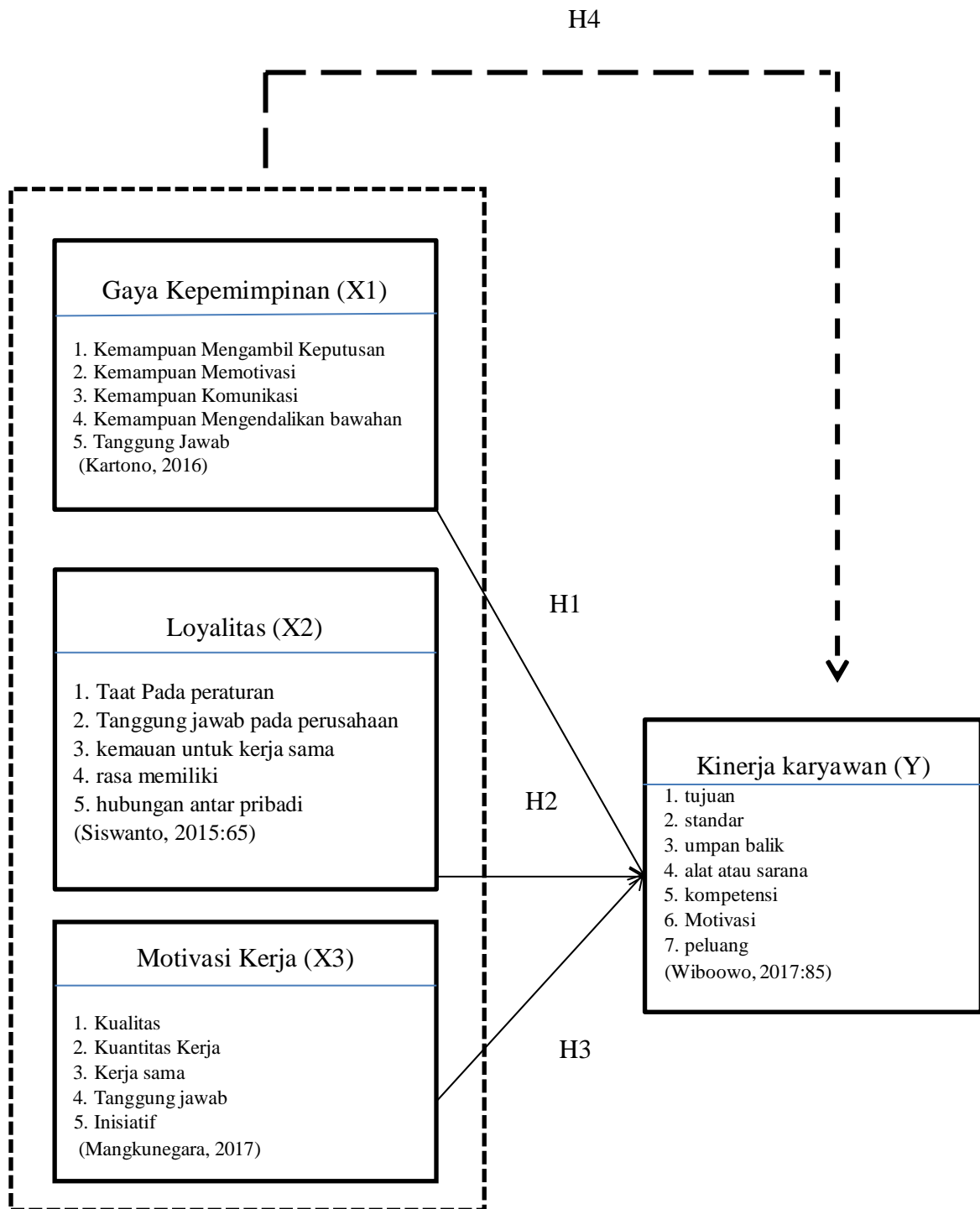
Karyawan Jika diatur sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan oleh kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dipegang, gaya kepemimpinan diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan.

Tak perlu dikatakan bahwa kesetiaan dalam hubungan apa pun, terutama antar karyawan dan majikan, sangat penting. Orang yang menunjukkan kesetiaan dibatasi oleh tindakan mereka. Ikatan ini selanjutnya menumbuhkan kepercayaan diri untuk terus bertindak dan terlibat. Kesetiaan meliputi kesetiaan, kepatuhan, ketulusan, dan loyalitas. Orang yang menaati kewajibannya setia. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh loyalitas.

Tidak hanya itu saja variable yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. karyawan sangat penting bagi keberhasilan setiap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan serta pemeliharaan kelangsungan hidupnya. Manajemen yang baik diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja Karyawan organisasi itu sendiri memiliki dampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja karena pada hakekatnya motivasi merupakan tumpuan pertumbuhan organisasi, mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sukarjati, Minarsih, dan Warso (2016) melakukan studi awal yang diterbitkan dalam Jurnal Manajemen (Vol. 02 No. 2, Maret 2016; ISSN 2502-7689). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan apakah kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial atau simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengelolaan Aset dan Keuangan Daerah Kota Semarang.

Populasi penelitian ini terdiri dari 30 orang pekerja aktif yang semuanya dijadikan sampel. Oleh karena itu, teknik penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah pendekatan sensus yang melibatkan penggunaan kuesioner, kajian pustaka, dan alat penelitian. Berdasarkan temuan penelitian ini, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Variabel Kepemimpinan (X1). Nilai koefisien regresi sebesar 0,233 menunjukkan hal tersebut. Mengenai tanda-tanda. (0,001) tanda. (0,05) dan thitung (3,953) > ttabel (1,697). Kinerja pegawai pada Kantor Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang akan meningkat

seiring dengan peningkatan kepemimpinan. Mempertimbangkan dasar-dasar teoritis dan studi sebelumnya, maka Kerangka berpikir untuk penelitian ini dapat dikembangkan, seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir

Sumber: Sugiyono, 2019: 72.

Keterangan:

- > = Secara Parsial
- > = Secara simultan

H. Hipotesis

Rumusan masalah penelitian telah diberikan dalam bentuk pertanyaan, dan hipotesis merupakan solusi sementara dari masalah tersebut (Sugiono, 2016).

Berdasarkan kerangka tersebut di atas, berikut hipotesisnya:

- H₁ : Diduga bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Diduga bahwa loyalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan
- H₃ : Diduga bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan
- H₄ : Diduga bahwa gaya kepemimpinan, loyalitas, motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:61), variabel penelitian adalah karakteristik dari sekumpulan item yang diteliti yang berbeda satu sama lain dalam kelompok. Peneliti menggunakan 2 jenis variabel yang berbeda dalam penelitian ini, yaitu:

a. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat, juga dikenal sebagai variabel keluaran, kriteria, atau konsekuensi, adalah variabel yang dipuaskan atau dihasilkan sebagai akibat adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 61). Satu variabel terikat kinerja karyawan digunakan dalam variabel ini.

b. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas yang sering disebut dengan variabel stimulus, prediktor, atau anteseden adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi katalisator berkembangnya variabel terikat (Sugiyono, 2014: 61). Gaya kepemimpinan, loyalitas, dan motivasi kerja merupakan variabel independen dalam penelitian ini agar variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Definisi Operasional Variabel

Variabel operasional adalah pembedaan untuk teknik khusus yang digunakan peneliti untuk mengukur (mengoperasikan) konstruk menjadi

variabel penelitian yang dapat digunakan. Hal ini memungkinkan peneliti lebih lanjut untuk mengulangi pengukuran dengan cara yang sama atau mencoba menciptakan metode pengukuran struktur yang lebih akurat. Dua variabel digunakan dalam penelitian ini. Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas, dan motivasi kerja merupakan variabel independen. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen. Tabel berikut mencantumkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan bagaimana fungsinya:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1	Kinerja Karyawan	Hasil akhir yang diinginkan dari Karyawan karyaagung adalah untuk mencapai tujuan, visi, dan misi suatu perusahaan yang Berguna untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motivasi 7. Peluang 	Wibowo (2017:85)
2	Gaya Kepemimpinan	Pemimpin perusahaan bengkel karya agung harus mampu memberikan contoh kinerja yang baik kepada karyawannya guna kebaikan dan kemajuan bengkel karya agung itu sendiri.	<ol style="list-style-type: none"> a. Kemampuan mengambil keputusan b. Kemampuan memotivasi c. Kemampuan komunikasi d. Kemampuan mengendalikan bawahan e. Tanggung jawab f. Kemampuan mengendalikan emosional 	Kartono (2016)

3	Loyalitas	Bengkel karya agung harus mampu memberikan loyalitas atau pelayanan Sebaik mungkin kepada customer. Hal ini berguna untuk mendapat kan simpati dari customer agar mereka mau kembali ke bengkel karya agung jikananti merekamembutuhkan jasa service mobil mereka. .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab pada perusahaan 3. Kemauan untuk bekerja sama 4. Rasa memiliki 5. Hubungan antar pribadi 	Siswanto (2015:65)
4	Motivasi Kerja	Motivasi kerja perlu diberikan kepada karyawan bengkel karya agung. Hal ini berguna untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja para karyawan bengkel karya agung meningkat. manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggungjawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang 	Mangkunegara (2017)

Sumber: Data diolah 2023

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian kuantitatif digunakan. Teknik penelitian kuantitatif adalah metode untuk memahami, meramalkan, dan mengelola kejadian yang menarik dengan mengumpulkan dan menganalisis data dalam bentuk numerik (Subagyo, 2015:97). Tujuan utama penelitian kuantitatif adalah analisis data numerik yang diubah secara statistik. Teknik kuantitatif akan digunakan untuk menentukan signifikansi hubungan antar variabel..

2. Teknik Penelitian

Dalam penelitian ini, teknik kausal digunakan. Menurut Sugiyono (2017: 14) penelitian kausal bertujuan untuk membuktikan adanya keterkaitan antara variabel bebas dan terikat. Tujuan dari studi kausal ini adalah untuk menentukan bagaimana kinerja karyawan mempengaruhi faktor-faktor seperti motivasi kerja dan kemajuan karir.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jalan Raya Madiun Ds. Kedondong Sanggrahan, Kedondong, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur, 64461

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini memakan waktu enam bulan untuk menyelesaikannya. Pada bulan Februari, para peneliti menyerahkan judul studi kepada

pembimbing dan meminta saran serta referensi dari berbagai sumber. Pada bulan Februari, pengerjaan skripsi penelitian dimulai. Setelah itu, penelitian dilanjutkan sampai titik tertentu setelah skripsi yang dipresentasikan telah direvisi.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Dalam suatu penelitian, populasi yang dipilih mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang diteliti. Menurut Arikunto (2014: 173) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan Bengkel Karya Agung Nganjuk.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:116) definisi sampel yaitu sebagai berikut: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif). Sugiyono (2014:118) menjelaskan pendekatan sampling jenuh sebagai teknik pemilihan sampel bila

seluruh populasi digunakan. Karena populasi yang relatif kecil, penulis memilih sampel dengan menggunakan strategi sampling jenuh, sehingga total 30 partisipan dijadikan sampel untuk penelitian ini.

E. Instrumen penelitian

1. Pengembangan Instrumen

Penelitian ini mengadopsi instrumen penelitian yang telah digunakan sebagai alat ukur untuk memperoleh data pada penelitian sebelumnya. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitas oleh para penguji pada penelitian sebelumnya. Alat ukur atau instrumen dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner tertutup dan wawancara. Wawancara yaitu memerikan pertanyaan langsung kepada karyawan di Bengkel Karya Agung untuk memperoleh jawaban yang relevan dalam penelitian ini. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Responden memilih jawaban yang telah disediakan dalam pilihan.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrument Manajemen Konflik dan Kinerja Karyawan

No	Defenisi Variabel	Indikator	Pertanyaan
1.	Kinerja Karyawan (Y). Hasil akhir dari usaha seorang karyawan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi suatu perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Tujuan b. Standar c. Umpan Balik d. Alat atau sarana e. Kompetensi f. Motivasi g. Peluang 	<ul style="list-style-type: none"> a. Guna mencapai hasil yang maksimal, saya senantiasa fokus pada pencapaian target b. Saya mampu berkomitmen atas kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi. c. Pekerjaan yang saya kerjakan dilakukan dengan cara yang benar sesuai dengan asas yang berlaku. d. Saya mampu berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu penyelesaian atas pekerjaan. e. Instansi saya menetapkan pekerjaan yang bersifat transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. f. Pimpinan ditempat saya bekerja senantiasa memberikan target yang realistis (masuk akal) dalam suatu pekerjaan. g. Saya diwajibkan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2.	Gaya Kepemimpinan (X_1) Tindakan mempengaruhi dengan kapasitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan mengambil keputusan b. Kemampuan memotivasi 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pimpinan mampu bertanggung jawab atas keputusan yang

	membujuk orang lain untuk mengarahkan dalam proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya	<ul style="list-style-type: none"> c. Kemampuan komunikasi d. Kemampuan mengendalikan bawahan Tanggung jawab e. Kemampuan mengendalikan emosional 	<ul style="list-style-type: none"> ditetapkan b. Pemimpin mampu memberikan motivasi dan menetapkan standar kerja c. Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis d. Pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat. e. Pimpinan ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik.
3.	Loyalitas (X_2) Kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, berhubungan dengan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya.	<ul style="list-style-type: none"> a. Taat pada peraturan b. Tanggung jawab pada perusahaan c. Kemauan untuk bekerjasama d. Rasa memiliki e. Hubungan antar pribadi 	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya selalu menaati peraturan dan tata tertib perusahaan b. Saya memegang teguh visi dan misi perusahaan c. Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan d. Saya selalu merawat dan menjaga fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan e. Saya selalu berusaha memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan

4	<p>Motivasi (X_3) Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.</p>	<p>a. Tanggung jawab b. Prestasi kerja c. Peluang untuk maju d. Pengakuan atas kinerja e. Pekerjaan yang menantang</p>	<p>a. Saya mampu bekerja penuh dengan rasa tanggung jawab b. Saya mendapatkan reward atas pencapaian kinerja saya c. Saya mau terus belajar agar meningkatkan kemampuan saya d. Saya mendapatkan pujian dari rekan kerja atas kinerja e. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya</p>
---	--	--	---

Sumber: Data diolah 2023

Pengukuran variabel bebas dan terikat menggunakan skala likert. Skala likert merupakan suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset survei. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dengan menghadapkan responden pada pernyataan, kemudian memberikan jawaban atas pernyataan yang diajukan. Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono:2014

Jika semakin tinggi nilai atau skor yang diperoleh oleh responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap objek yang ingin diteliti oleh peneliti.

2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Derajat ketepatan antara data yang ditemukan dalam objek penelitian dan kekuatan yang dinyatakan peneliti dikenal sebagai validitas. Oleh karena itu, validitas mengacu pada seberapa akurat suatu alat dapat mengukur suatu objek atau subjek tertentu (Sugiyono, 2014: 195).

Uji validitas digunakan untuk memverifikasi apakah jawaban atas kumpulan pertanyaan dapat berhasil mendefinisikan variabel. Setiap soal dalam uji validitas harus menjalani uji validitas. Karena data terdiri dari variabel X dan Y, maka metode korelasi product moment dengan angka kasar (r_{xy}) yang diberikan oleh Pearson digunakan untuk menghitung indeks validitas dengan mengkorelasikan

kedua variabel tersebut. Hal ini memungkinkan kita untuk menilai tingkat validitas kuesioner. Rumus untuk korelasi product moment:

$$R_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2) \times (N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan variabel Y

N = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

XY = Skor rata-rata dari X dan Y

Alat ukur valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05, sesuai dengan kondisi pengujian. Dalam kasus lain, perangkat pengukuran tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Pendekatan komputersasi SPSS 23 adalah alat yang berguna untuk menghitung uji validitas. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, instrumen tersebut dianggap valid; sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dianggap tidak valid. Instrumen dinyatakan valid jika probabilitas (sig) lebih dari 0,05, dan sebaliknya jika probabilitas (sig) lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,682	0,3338	Valid
X1.2	0,509	0,3338	Valid
X1.3	0,763	0,3338	Valid
X1.4	0,607	0,3338	Valid
X1.5	0,652	0,3338	Valid
X2.1	0,897	0,3338	Valid
X2.2	0,653	0,3338	Valid
X2.3	0,509	0,3338	Valid
X2.4	0,508	0,3338	Valid
X2.5	0,797	0,3338	Valid
X3.1	0,523	0,3338	Valid
X3.2	0,763	0,3338	Valid
X3.3	0,398	0,3338	Valid
X3.4	0,755	0,3338	Valid
X3.5	0,796	0,3338	Valid
Y.1	0,726	0,3338	Valid
Y.2	0,528	0,3338	Valid
Y.3	0,541	0,3338	Valid
Y.4	0,809	0,3338	Valid
Y.5	0,817	0,3338	Valid
Y.6	0,631	0,3338	Valid
Y.7	0,782	0,3338	Valid

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r table. Hal ini berarti semua item yang ada dalam variabel hasilnya atau nilainya adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Keakuratan dan presisi teknik pengukuran inilah yang menentukan reliabilitas. Sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan untuk penelitian ditunjukkan oleh rumus ketergantungan ini. Karena data yang diukur berupa data skala *likert*, maka perlu dilakukan uji

reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Skala *Likert* yang digunakan untuk tanggapan kuesioner berkisar dari sangat tinggi hingga sangat rendah. Koefisien ketergantungan yang dikenal sebagai *alpha Cronbach* mengukur seberapa dekat item terkait dalam sebuah seri satu sama lain. Rata-rata korelasi antar item yang digunakan untuk mengukur konsep digunakan untuk menentukan *Cronbach's alpha*. Semakin dekat *Cronbach's Alpha* mendekati 1, semakin dapat diandalkan konsistensinya internalnya (Ghozali, 2014:30). Berikut ini adalah metode perhitungan ketergantungan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = Varian total

Menurut persyaratan pengujian, alat ukur tersebut dapat dipercaya jika rhitung r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05. Sebaliknya, jika rhitung r_{tabel} , alat ukur tersebut tidak reliabel. Program SPSS 23 akan digunakan untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini. Peneliti juga menggunakan nilai batas 0,7 untuk tes ini.

Jika nilai reliabilitas hasil kurang dari 0,7, hasilnya dianggap di bawah standar.

Tabel 3.5
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,840	Reliabel
Loyalitas Karyawan (X_2)	0,796	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,789	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,777	Reliabel

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 3.7 diketahui bahwa hasil nilai Cronbach's Alpha (α) variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Loyalitas Karyawan (X_2) Motivasi Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) $> 0,70$ sehingga indikator atau kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

F. Sumber dan Teknik Penelitian

Untuk penelitian ini, peneliti mengumpulkan informasi atau data melalui membaca, mengutip darinya, dan menyusunnya dengan menggunakan data yang telah diperoleh. Peneliti menggunakan sumber primer dan sekunder untuk mendapatkan data untuk penelitian ini.

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer berasal dari subyek penelitian (Sugiyono, 2014: 18). Data primer dapat berbentuk temuan tes, pengamatan suatu item (fisik atau lainnya), peristiwa atau aktivitas, dan pendapat individu atau

kolektif dari subjek (orang). Peneliti dapat mengumpulkan data sesuka mereka karena data yang tidak berguna dapat dihapus atau setidaknya dikurangi jika menggunakan sumber data primer. Akibatnya, data utama dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan sebagai sumber informasi pertama Bengkel Karya Agung.

b. Data Sekunder

Data yang dipublikasikan atau digunakan oleh perusahaan selain pengolah disebut sebagai data sekunder. Data yang telah mengalami pengolahan dan penyajian tambahan, baik oleh pengumpul data asli maupun oleh pihak lain, disebut sebagai data sekunder. Data sekunder juga dikumpulkan dari sumber bacaan yang disebutkan di perpustakaan, termasuk buku, jurnal, artikel, karya ilmiah, internet, dan bahan penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti. Sumber data sekunder berasal dari internal dan eksternal. Dalam hal ini, data sekunder internal dikumpulkan dari data yang ditemukandalam buku, jurnal, artikel, karya ilmiah, dan internet.

2. Teknik Penelitian

Penulis menggunakan sejumlah teknik untuk mengumpulkan data di lokasi penelitian, termasuk:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden sebagai bagian dari proses pengumpulan data (Sugiyono, 2014:142). Kuesioner yang digunakan

penulis dalam penelitian ini memungkinkan mereka untuk secara pribadi mewawancarai subjek yang dijadikan sampel untuk mendapatkan informasi.

b. Wawancara

Untuk mendapatkan informasi secara langsung dari dua orang atau lebih untuk dipelajari, dilakukan sesi tanya jawab lisan yang dikenal dengan wawancara. Sebelum melakukan wawancara, pengumpul data perlu membuat kit pertanyaan dan jawaban sebagai referensi.

c. Studi Pustaka

Selain menggunakan teknik kuesioner dan dokumentasi, teknik kepustakaan juga digunakan dalam proses pengumpulan data. Teknik-teknik ini memerlukan melakukan penelitian dengan membaca, menganalisis, dan merekam berbagai karya sastra atau bahan bacaan yang relevan dengan topik sebelum menyaring dan memasukkan hasilnya ke dalam kerangka teori yang dimaksud dengan "penelitian kepustakaan" adalah penelitian yang dilakukan dengan membaca, menganalisis, dan mencatat informasi dari berbagai literatur yang relevan dengan pokok bahasan penulis, terutama gaya kepemimpinan, loyalitas, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bengkel Karya Agung.

G. Tehnik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali, (2016) analisis statistik bertujuan untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisa data sehingga disajikan dalam tampilan yang lebih baik. Analisis statistik deskriptif merupakan metode untuk mendeskripsikan dan memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi variabel-variabel dalam suatu penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah ada residual atau variabel pengganggu dalam model regresi yang berdistribusi normal (Ghozali, 2014:30). Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu model regresi berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk memastikan apakah terdapat variabel bebas dalam suatu model yang mirip satu sama lain, diperlukan uji multikolinearitas. Akan ada korelasi yang sangat signifikan sebagai akibat adanya kemiripan antar variabel bebas. Selain itu, tujuan dari pengujian ini adalah untuk menghindari kebiasaan buruk ketika membuat keputusan tentang bagaimana pengujian parsial masing-masing variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Adanya variasi residual dari satu periode pengamatan ke periode berikutnya diuji dengan heteroskedastisitas. Pola citra Scatterplot dapat digunakan untuk menentukan apakah akan terjadi heteroskedastisitas atau tidak pada suatu model. Jika titik-titik data berdistribusi di atas dan di bawah atau sekitar 0, jika tidak berkumpul hanya di atas atau di bawah, jika tidak membentuk pola bergelombang yang melebar kemudian menyempit dan melebar lagi, atau jika tidak berpola, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. terjadi pada regresi tersebut (Sugiyono, 2014:159).

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis sederhana digunakan sebagai berikut: “Analisis regresi linier digunakan oleh peneliti jika peneliti bermaksud untuk memprediksi bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika dua atau lebih variabel independen dimanipulasi sebagai faktor prediktor (kenaikan nilai), sehingga dilakukan analisis regresi berganda jika jumlah variabel bebas paling sedikit dua (Sujarweni, 2014: 160).

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

Dimana:

Y = variabel dependen yaitu keputusan pembelian

X1 = variabel independen harga

X2 = variabel independen promosi

X3 = variabel independen kualitas produk

b1 = Koefisien Harga

b2 = Koefisien Promosi

b3 = koefisien Kualitas Produk

a = nilai konstanta

e = eror term

Setelah dikumpulkan dan diorganisasikan dengan baik, data tersebut selanjutnya diperiksa secara kuantitatif.

b. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tujuan uji R^2 adalah untuk mengukur seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Persentase yang digunakan untuk menyatakan uji R^2 memiliki nilai antara $0 < R^2 < 1$. Berikut ini adalah persyaratan pengujian.

- a. Jika nilai R^2 mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang semakin kecil.
- b. Jika nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang semakin kuat.

c. Uji Silmutan (F)

Tujuan uji F adalah untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang disebutkan dalam persamaan regresi berdampak pada variabel terikat secara bersamaan (Sugiyono, 2014: 34) Berikut syarat pengujiannya:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembilang k dan dk penyebut n- k-1 dan $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika sebaliknya maka H_0 diterima.
- b. Jika $sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika sebaliknya maka H_0 diterima.

d. Uji Parsial (Uji T)

Digunakan untuk menentukan apakah hipotesis dalam pertanyaan itu benar. Uji t-statistik pada dasarnya menunjukkan sejauh mana variabel penjelas tertentu mempengaruhi penjelasan variabel dependen. Berikut persyaratan pengujiannya (Sugiyono, 2014: 34).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Adanya perkembangan alat transportasi menuntut semua orang yang mempunyai uang yang cukup untuk membeli kendaraan sendiri, karena dengan kendaraan sendiri seseorang akan leluasa dalam mobilitas sehari-hari tanpa perlu bergantung kepada orang lain. Namun di lain sisi akan ada satu masalah. Yaitu kendaraan yang dimiliki setiap orang akan butuh perawatan rutin atau bahkan perbaikan jika sudah terlanjur rusak. Memang bengkel resmi pasti lebih dikejar dan diandalkan oleh para pemilik kendaraan, akan tetapi akan timbul masalah jika anda tidak tinggal di perkotaan yang bengkel resmi jauh. Maka dari suatu peluang itu banyak para pengusaha dan wiraswasta membangun bengkel bengkel non resmi yang bias melayani dan memperbaiki kendaraan yang tidak kalah profesionalnya dengan yang disajikan bengkel resmi.

Maka di sekitar awal tahun 2005, pak beny mencoba peruntungannya dengan mendirikan bengkel di Kab.Nganjuk, yang mana pada awal pembukaan bengkel cukup sepi waktu itu, tidak seramai dan semaju sekarang. Akan tetapi karena daerah itu memang termasuk kedalam jalur utama lintas kota atau kabupaten, yang mana banyak kendaraan yang lalu lalang lewat di depan bengkel. Seiring berkembangnya zaman maka masyarakat pun semakin ramai yang

berdatangan memperbaiki kendaraannya ke bengkel dan keadaan bengkel pun semakin ramai dari tahun ketahun

2. Visi dan Misi

a. Visi

“Untuk menjadi bengkel terbaik yang mengutamakan pada kepuasan pelanggan didukung dengan peralatan canggih dan tenaga ahli yang berkompeten dalam memberikan pelayanan jasa bengkel..”

b. Misi

Adapun misi yang akan dilakukan oleh perusahaan antara lain :

1. Membina hubungan kekeluargaan dan kemitraan yang erat antara konsumen, karyawan, pemilik dan pihak-pihak lain yang terkait
2. Memberikan jasa bengkel yang unggul berdasarkan nilai-nilai kejujuran,keadilan dan kehati-hatian.
3. Memberikan layanan sehat yang cepat dan berkualitas.

3. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Karya Agung . Berdasarkan jumlah sampel yang di tentukan pada penelitian ini adalah sebanyak 30 orang responden melalui penyebaran kuisisioner atau angket. Adapun profil responden jika dilihat berdasarkan jenis kelamin dan usia responden adalahsebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4. 1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase(100%)
Laki-Laki	20	85%
Perempuan	10	15%
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Dari hasil tabel 4.1 diatas dapat diketahui jumlah responden laki-laki lebih besar dari pada jumlah responden perempuan, dimana jumlah responden laki-laki hanya sebesar 85%, sedangkan responden perempuan sebesar 15%. Data tersebut dapat diindikasikan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4. 2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (100%)
18 tahun	3	1%
19 – 40 tahun	20	85%
> 46 tahun	7	14%
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Dari hasil tabel 4.2 diatas dapat menunjukkan dari total 30 responden, sebagian besar responden berusia 18 tahun sebanyak 3 responden atau sebesar 1%. Responden yang berusia antara 19-40 tahun sebanyak 20 responden atau sebesar 85%. Responden > 46 tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 14%. Data tersebut dapat

diindikasikan bahwa sebagian besar responden berusia 19-40 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (100%)
< 5 tahun	10	40%
6 - 10 tahun	15	50%
> 10 tahun	5	10%
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Dari hasil tabel 4.3 diatas dapat menunjukkan dari total 30 responden, sebagian besar responden berusia < 5 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 40%. Responden yang berusia antara 6 - 10 tahun sebanyak 15 responden atau sebesar 50%. Responden > 10 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 10%. Data tersebut dapat diindikasikan bahwa sebagian besar responden masa kerja masih dibawah 6-10 tahun.

B. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi variabel menjelaskan secara deskriptif mengenai variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Berikut penjelasan secara deskriptif hasil jawaban atau tanggapan responden terkait variabel penelitian tentang Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban/tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		SangatSetuju		Total Persentase
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	
1	Y.1	0	0,0%	1	3,3%	1	3,3%	13	43,3%	15	50%	(100%)
2	Y.2	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	16	53,3%	14	46,7%	(100%)
3	Y.3	0	0,0%	1	3,3%	2	6,7%	16	53,3%	11	36,7%	(100%)
4	Y.4	0	0,0%	1	3,3%	2	6,7%	18	60%	9	30%	(100%)
5	Y.5	0	0,0%	0	0,0%	1	3,3%	17	56,7%	12	40%	(100%)
6	Y.6	0	0,0%	1	3,3%	1	3,3%	12	40%	16	53,3%	(100%)
7	Y.7	0	0,0%	1	3,3%	0	0,0%	14	46,7%	15	50%	(100%)

Sumber: Diolah dari data primer, 2023.

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 4.7 mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) yakni sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (Y₁) yang paling banyak atau dominan adalah memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 15 responden dengan prosentase 50% dan masuk dalam kategori baik.
- b. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (Y₂) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden dengan prosentase 53,3% dan masuk dalam kategori baik.
- c. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (Y₃) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan sebanyak 16 responden dengan prosentase 53,3% dan masuk dalam kategori baik.
- d. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden

- mengenai pertanyaan pada indikator (Y₄) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 18 responden dengan prosentase 60% dan masuk dalam kategori baik.
- e. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (Y₅) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju sebanyak 17 responden dengan prosentase 56,7% dan masuk dalam kategori baik.
- f. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (Y₆) yang paling banyak atau dominan yaitu jawaban sangat setuju sebanyak 16 responden dengan prosentase 53,3% dan masuk dalam kategori baik.
- g. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (Y₇) yang paling banyak atau dominan yaitu jawaban sangat setuju sebanyak 15 responden dengan prosentase 50% dan masuk dalam kategori baik.

2. Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan jawaban/tanggapan responden mengenai variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	
1	X1.1	0	0,0%	3	10%	0	0,0%	11	36,7%	16	53,3%	(100%)
2	X1.2	0	0,0%	2	6,7%	0	0,0%	13	44,3%	15	50%	(100%)
3	X1.3	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	12	40%	18	60%	(100%)
4	X1.4	0	0,0%	1	3,3%	2	6,7%	9	30%	18	60%	(100%)

5	X1.5	0	0,0%	1	3,3%	0	0,0%	13	44,3%	16	53,3%	(100%)
---	------	---	------	---	------	---	------	----	-------	----	-------	--------

Sumber: Diolah dari data primer, 2023.

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 4.4 mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yakni sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{1.1}$) yang paling banyak atau dominan adalah memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 16 responden dengan prosentase 53,3% dan masuk dalam kategori baik
- b. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{1.2}$) yang paling banyak atau dominan adalah memberikan nilai setuju dengan jumlah 15 responden dengan prosentase 50% dan masuk dalam kategori baik.
- c. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{1.3}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangatb setuju dengan jumlah 18 responden dengan prosentase 60% dan masuk dalam kategori baik.
- d. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{1.4}$) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden dengan prosentase 60% dan masuk dalam kategori baik.
- e. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{1.5}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 18 responden

dengan prosentase 60% dan masuk dalam kategori baik.

3. Deskripsi Data Variabel Loyalitas Karyawan

Berdasarkan jawaban/tanggapan responden mengenai variabel Loyalitas Karyawan dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Data Variabel Loyalitas Karyawan

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	
1	X2.1	0	0,0%	2	6,7%	3	10%	13	43,3%	12	40%	(100%)
2	X2.2	0	0,0%	1	3,3%	2	6,7%	14	46,7%	13	43,3%	(100%)
3	X2.3	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	13	43,3%	17	56,7%	(100%)
4	X2.4	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	33,3%	20	66,7%	(100%)
5	X2.5	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	12	40%	18	60%	(100%)

Sumber: Diolah dari data primer, 2023.

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 4.5 mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel Loyalitas Karyawan (X_2) yakni sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{2.1}$) yang paling banyak atau dominan adalah memberikan nilai setuju dengan jumlah 13 responden dengan prosentase 43,3% dan masuk dalam kategori baik,
- b. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{2.2}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju sebanyak 14 responden dengan prosentase 46,7% dan masuk dalam kategori baik.
- c. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{2.3}$) yang paling banyak atau

- dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 17 responden dengan prosentase 56,7% dan masuk dalam kategori baik.
- d. pertanyaan pada indikator ($X_{2.4}$) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden dengan prosentase 66,7% sehingga masuk dalam kategori baik.
- e. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{2.5}$) yang paling banyak atau dominan yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah yang mendapatkan 18 responden dengan prosentase 60% dan masuk dalam kategori baik,.

4. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan jawaban/tanggapan responden mengenai Motivasi Kerjadapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut

Tabel 4.7
Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	
1	X3.1	0	0,0%	2	6,7%	2	6,7%	13	43,3%	13	43,3%	(100%)
2	X3.2	0	0,0%	1	3,3%	1	3,3%	20	66,7%	8	26,7%	(100%)
3	X3.3	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	14	46,7%	16	53,3%	(100%)
4	X3.4	0	0,0%	1	3,3%	2	6,7%	16	53,3%	11	36,7%	(100%)
5	X3.5	0	0,0%	1	3,3%	1	3,3%	16	53,3%	12	40%	(100%)

Sumber: Diolah dari data primer, 2023.

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 4.6 mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel Motivasi Kerja (X_3) yakni sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden

mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{3.1}$) yang paling banyak atau dominan adalah memberikan nilai setuju dan sangat setuju dengan jumlah 13 responden dengan prosentase 43,3% dan masuk dalam kategori baik.

- b. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{3.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 20 responden dengan prosentase 66,7% dan masuk dalam kategori baik.
- c. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{3.3}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 16 responden dengan prosentase 53,3% dan masuk dalam kategori baik.
- d. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{3.4}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 16 responden dengan prosentase 53,3% dan masuk dalam kategori baik.
- e. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{3.5}$) yang paling banyak atau dominan yaitu jawaban setuju dengan jumlah yang mendapatkan 16 responden dengan prosentase 53,3% dan masuk dalam kategori baik.

C. Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, bertujuan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan menggunakan program *IBM SPSS for windows versi 25*. Maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian sebagai berikut:

1. Pengujian Asumsi Klasik

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan data penelitian yang digunakan adalah data primer, untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam penggunaan model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian beberapa asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

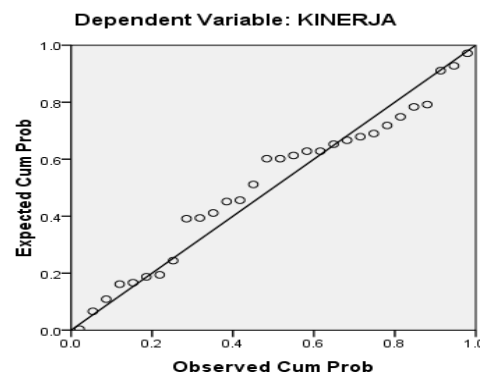
Dipergunakan untuk menguji variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Produk regresi yang baik adalah data dengan distribusi yang normal atau mendekati normal. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi tidak memenuhi asumsi

normalitas.

Berikut ini merupakan gambar hasil uji normal *probability plots* dapat dilihat sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1

Hasil Uji Normal *Probability Plots*

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan gambar 4.6 hasil uji normal *probability plots* dapat diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh titik-titik atau data menyebar berimpit disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai VIF (*variance*

inflation factor). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Dilihat dari nilai VIF, apabila nilai VIF $> 10,00$ maka terdapat multikolinieritas.
- 2) Dilihat dari nilai *tolerance*, apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ berarti tidak terdapat multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dari matrik kolerasi antar variabel independen dan nilai *tolerance* dan VIF, ditunjukkan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.926	1.080
X2	.657	1.522
X3	.643	3.783

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1.080 variabel Loyalitas Kerja sebesar 1.522 dan Motivasi Kerja sebesar 3.783 dari tiga nilai variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

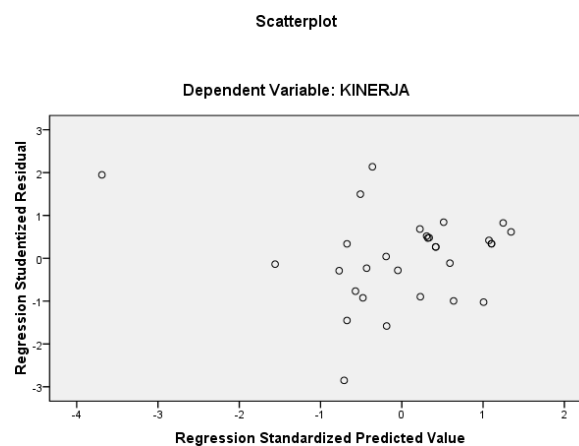
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan

variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah homokedastitas dan tidak terjadi heteroskedastitas. Cara mendeteksi terjadi atau tidak heteroskedastisitas dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplots* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik *Scatterplots*

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Pada gambar 4.8, grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model

regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, maka digunakan model regresi linier berganda dengan yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
β_0	= Konstanta
$\beta_1\beta_2\beta_3$	= Koefisien regresi variabel bebas
X_1	= Gaya Kepemimpinan
X_2	= Loyalitas Karyawan
X_3	= Motivasi Kerja
e	= <i>error of term</i>

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-.631	3.108	
X1	.271	.087	.261
X2	.399	.127	.311
X3	.756	.118	.637

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 maka didapat persamaan regresi linier berganda

sebagai berikut:

$$Y = -0,631 + 0,271 X1 + 0,399 X2 + 0,756 X3 + e$$

Persamaan regresi di atas mempunyai angka makna sebagai berikut:

a. Konstanta = -0,631

Nilai tersebut mengidentifikasi bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Loyalitas Karyawan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah -0,631.

b. Koefisien $X_1 = 0,271$

Variabel X_1 Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kinerja Karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,271 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 1 satuan, maka Y (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,271 satuan dengan asumsi variabel Loyalitas Karyawan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) tetap atau konstan.

c. Koefisien $X_2 = 0,399$

Variabel X_2 Loyalitas Karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kinerja Karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,399 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X_2 (Loyalitas Karyawan) sebesar 1 satuan, maka Y (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,399 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_3) tetap atau konstan.

d. Koefisien $X_3 = 0,756$

Variabel X_3 lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kinerja Karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,756 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X_3 (lingkungan Kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,756 dengan

asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Loyalitas Karyawan (X_2) tetap atau konstan.

3. Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisa determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel terikat. *Adjusted R² = 0* maka variasi variabel bebas yang digunakan dalam metode tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel terikat. Sebaliknya jika *Rsquare² = 1* maka variasi variabel bebas digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel terikat.

Berikut hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, dan Motivasi Kerja pada tabel 4.10:

Tabel 4.10
Hasil *Adjusted R²*
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.913 ^a	.833	.814	1.315	.833	43.312	3	26	.000	1.951

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA_KEPEMIMPINAN, LOYALITAS

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui nilai *adjusted R square* sebesar 0,814. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan, loyalitas, dan motivasi kerja, mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 81,4% dan sisanya 18,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji-t dan uji-F sebagai berikut penjelasannya:

a. Uji-t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan guna membuktikan variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependennya. Hipotesis untuk pengujian ini adalah sebagai berikut:

H₀: X₁, X₂ dan X₃ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

H_a: X₁, X₂ dan X₃ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y

Berikutnya hasil pengujian secara parsial menggunakan Uji t yang nilainya dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 4.11:

Tabel 4.11
Hasil Uji-t (Parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-.203	.841
	X1	3.131	.004
	X2	3.150	.004
	X3	6.378	.000

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Hasil pengujian uji-t di atas menunjukkan:

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,004 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ataupun dengan nilai thitung $(3,131) > t_{tabel} (2,120)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16 diperoleh nilai signifikan variabel Loyalitas Karyawan sebesar 0,004 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ataupun dengan nilai thitung $(3,150) > t_{tabel} (2,120)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel Loyalitas Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ataupun dengan nilai thitung $(6,378) > t_{tabel} (2,120)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji-F (Uji Simultan)

Uji-F digunakan untuk menguji bagaimana variabel independen (gaya kepemimpinan, loyalitas, dan motivasi kerja) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Uji-F dapat dicari dengan membandingkan hasil dari probabilitas *value*. Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan Uji-F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 4.12:

Tabel 4.12
Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	224.565	3	74.855	43.312	.000 ^a
Residual	44.935	26	1.728		
Total	269.500	29			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA_KEPEMIMPINAN, LOYALITAS

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji-F pada tabel 4.12 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,00. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ataupun dengan nilai Fhitung ($43.312 > F_{\text{tabel}} 3,97$), maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 4.15 didapat nilai probabilitas variabel Persepsi Manfaat lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,004 < 0,05$ ataupun dengan nilai thitung ($3,131 > t_{\text{tabel}} (2,120)$). Gibson (2015:132) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah bisnis yang menggunakan gaya, pengaruh, dan

tidak memaksakan untuk mendorong orang mencapai tujuan. Menurut definisi kepemimpinan, semua hubungan dapat melibatkan kepemimpinan, yang melibatkan penggunaan pengaruh. Bagian kedua dari deskripsi menekankan pentingnya menjadi agen perubahan yang dapat memengaruhi perilaku pengikut dan membuat mereka tetap fokus untuk mencapai tujuan. Menurut Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi, kinerja adalah produk dari kemampuan pekerja untuk menerima tujuan di tempat kerja, derajat pencapaian tujuan, dan hubungan antara tujuan dan kemampuan pekerja (Dewi: 2012). Dengan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat penting bagi keberhasilan setiap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan serta pemeliharaan kelangsungan hidupnya. Manajemen yang baik diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja Karyawan organisasi itu sendiri memiliki dampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan karena pada hakekatnya pemimpin merupakan tumpuan pertumbuhan organisasi, mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan

2. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 4.15 didapat nilai probabilitas variabel Loyalitas Karyawan lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,004 < 0,05$ ataupun dengan nilai thitung $(3,150) > ttabel (2,120)$. Loyalitas karyawan kepada perusahaan merupakan kesetiaan atau bentuk dari keterikatan emosi yang mendalam terhadap perusahaan akibat adanya kepuasan terhadap

kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan kepadanya. Poerwopoespito (2004), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2005), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan dengan loyalitas kerja pada karyawan. jika kinerja karyawan tinggi maka loyalitas kerja juga tinggi. Demikian juga sebaliknya jika kinerja karyawan rendah maka loyalitas kerja juga rendah.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 4.15 didapat nilai probabilitas variabel Motivasi Kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ ataupun dengan nilai thitung $(6,378) > t_{tabel} (2,120)$. Menurut Sutrisno (2016: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Raharjo (2019: 154) motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar suatu tujuan. Menurut Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi, kinerja adalah produk dari kemampuan pekerja untuk menerima tujuan di tempat kerja, derajat pencapaian tujuan, dan hubungan antara tujuan dan kemampuan pekerja (

Dewi: 2012). Dengan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat penting bagi keberhasilan setiap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan serta pemeliharaan kelangsungan hidupnya. Manajemen yang baik diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja Karyawan organisasi itu sendiri memiliki dampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja karena pada hakekatnya motivasi merupakan tumpuan pertumbuhan organisasi, mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji-F pada tabel 4.16 didapat nilai probabilitas variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja lebih kecil dari taraf signifikan $< 0,05$ ataupun dengan nilai $F_{hitung} (43,312) > F_{tabel} (3,97)$. Sehingga dapat simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi $Rsquare^2$ sebesar 81,4% artinya Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dan sisanya 18,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan kajian dan diskusi yang dilakukan peneliti pada Bengkel Karya Agung tentang pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin positif kinerja karyawan Bengkel Karya Agung dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan maka kinerja karyawan Bengkel Karya Agung akan semakin baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin termotivasi maka kinerja karyawan Bengkel Karya Agung akan semakin meningkat.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jika gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan, dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat agar bisa mencapai tujuan perusahaan.

B. Saran

Menurut peneliti, hal-hal berikut ini perlu diperhatikan sehubungan dengan kesimpulan yang dicapai:

- a) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Karya Agung. Pemimpin harus lebih bertanggung jawab dan memperhatikan anggota tim mereka. Salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah keberhasilan kinerja karyawan. Diharapkan dengan memiliki gaya kepemimpinan yang kuat akan meningkatkan output pegawai di Bengkel Karya Agung. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan demokratis atau transformatif agar diterapkan.
- b) Secara umum, penyelenggaraan Bengkel Karya Agung telah menghasilkan outcome kinerja yang positif. Karena telah terbukti memiliki dampak besar pada seberapa baik karyawan bekerja, karyawan perlu meningkatkan loyalitas mereka. Mengevaluasi loyalitas karyawan terhadap organisasi penting untuk menentukan apakah telah mematuhi semua aturan di Bengkel Karya Agung dan tidak menyimpang darinya. Selanjutnya, menggunakan sistem pengendalian manajemen yang lebih baik untuk mengawasi dan mengarahkan karyawan agar dapat menghasilkan hasil kerja yang terbaik dalam bekerja
- c) Menurut temuan penelitian, meningkatkan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memiliki dampak yang menguntungkan bagi kinerja karyawan. Dengan mengefektifkan tanggung jawab pimpinan untuk memberikan arahan, nasihat, petunjuk, dan evaluasi atas pelaksanaan tugas

dan kegiatan dalam rangka menumbuhkan lingkungan kerja yang positif. Kemudian, penting untuk memberikan perhatian khusus kepada manajemen perusahaan dengan memberikan penghargaan dan hukuman tergantung pada hasil kerja karyawan, sehingga nantinya karyawan dapat bahagia dengan hasil pekerjaannya dan menghasilkan peningkatan kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abidin, Z. (2022). Efektivitas Pembelajaran Berbasis Masalah, Pembelajaran Berbasis Proyek Literasi, dan Pembelajaran Inkuiri dalam Meningkatkan Kemampuan Koneksi Matematis. *Profesi Pendidikan Dasar*, 37-52.
- Abrar, Danarwati, M., & Raharjo, K. (2019). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Likuiditas, Profitabilitas Terhadap Struktur Modal (Studi Kasus Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode tahun 2012-2016). *Jurnal of Accounting*, 5(5), 160–197.
- Adiwibowo, A. Suyunus. 2012. “Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya”. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.2, No.1.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afriani, B. (2017) „Peranan Petugas Kesehatan dan Ketersediaan Sarana Air Bersih dengan Kejadian Diare“, *Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*. 2:117–122.
- Agus Jamaludin, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : RinekaCipta.
- Arisandi, Wan Desi, 2012. *Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah*.
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10
- B Uno, Hamzah dan Nina Lamatenggo, 2014, *Teori Kinerja dan pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara
- Dewi, S.P. (2012). *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta*. *Jurnal Nominal*, 1(1), hal. 1-22
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta Gibson. J., Ivancevich, J., dan Donnelly, J. 2012.

- Organizations: Behavior, Structure, Processes. 14th Edition.* New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* BPFE, Yogyakarta. Hasan, M. Iqbal. 2016. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif).* Edisi 2. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: BumiAksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ismail, Fajri. 2018. *Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-ilmu Sosial,* Jakarta : Prenadamedia Group
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Nadira, Kartika .2014. *Pengertian Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan dan Teori yang mendasari Kepemimpinan*
- Noor, J. (2014). *Metodeologi Penelitian.* Jakarta: kencana.
- Pandey, Chetna dan Rajni Khare. 2012. *Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty.* International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research Vol.1 Issue 8, Agustus 2012 hal. 26-41.
- Ratnaningrum, Widya, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Gudang, Pakan Ternak PT. Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.* Skripsi, FE Universitas Lampung
- Runtu 2014, *Indikator Loyalitas Karyawan (Bahan Diskusi V MSDM II).* Diakses dari <http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html> Padatanggal 30 Oktober 2022.
- Siswanto, Rendyka D. & Hamid, Djambur. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia).* *Jurnal Administrasi Bisnis.* 42 (1): 189-198.
- Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen:* PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim.* *Agora , 1* (1), 1-12.
- Subagyo, Joko. 2014. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek.* Jakarta:

Rineka Cipta

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian**KUISIONER PENELITIAN****A. Identitas Responden**

Anda dimohon untuk mengisi pertanyaan dibawah ini sesuai keadaan/kondisi yang sebenarnya dengan cara melingkari (O) pada pilihan yang tersedia.

1. Jenis Kelamin?

- a. Pria b. Wanita

2. Usia saat ini?

- a. 18 thn b. 18 – 40 thn c. >46 thn

3. Masa kerja?

- a. <5 thn b. 5 – 10 thn c. >10 thn

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut:

5 = Sangat setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Seuju (TS)

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

C. Daftar pertanyaan

Variabel Kinerja karyawan(Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Guna mencapai hasil yang maksimal, saya senantiasa fokus pada pencapaian target					
2	Saya mampu berkomitmen atas kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi.					
3	Pekerjaan yang saya kerjakan dilakukan dengan cara yang benar sesuai dengan asas yang berlaku.					
4	Saya mampu berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu penyelesaian atas pekerjaan.					
5	Instansi saya menetapkan pekerjaan yang bersifat transparan dan dapat di pertanggungjawabkan.					
6	Pimpinan ditempat saya bekerja senantiasa memberikan target yang realistis (masuk akal) dalam suatu pekerjaan.					
7	Saya diwajibkan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					

Variabel Gaya Kepemimpinan(X1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Pimpinan mampu bertanggung jawab atas keputusan yang ditetapkan					
2	Pemimpin mampu memberikan motivasi dan menetapkan standar kerja					
3	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis					
4	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat.					
5	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik.					

Variabel Loyalitas Kerja (X2)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Saya selalu menaati peraturan dan tata tertib perusahaan					
2	Saya memegang teguh visi dan misi perusahaan					
3	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan					
4	Saya selalu merawat dan menjaga fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan					
5	Saya selalu berusaha memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan					

Variabel Motivasi Kerja (X3)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Saya mampu bekerja penuh dengan rasa tanggung jawab					
2	Saya mendapatkan reward atas pencapaian kinerja saya					
3	Saya mau terus belajar agar meningkatkan kemampuan saya					
4	Saya mendapatkan pujian dari rekan kerja atas kinerja					
5	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan saya					

Lampiran 2 : Tabulasi Data

GAYA KEPEMIMPINAN						
No.	item1	item2	item3	item4	item5	Jumlah
1	5	5	5	5	4	24
2	5	5	5	5	4	24
3	4	4	5	5	4	22
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	5	24
6	5	5	4	5	5	24
7	4	4	5	5	4	22
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	3	4	19
10	5	5	5	4	5	24
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	5	5	24
13	4	4	4	5	4	21
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	4	20
18	2	2	4	4	4	16
19	4	4	5	5	5	23
20	5	5	4	5	4	23
21	5	4	4	4	4	21
22	4	5	5	3	5	22
23	4	4	5	5	5	23
24	5	4	4	4	4	21
25	2	2	4	2	2	12
26	5	4	5	4	4	22
27	4	5	4	5	5	23
28	4	4	5	4	5	22
29	2	4	4	4	4	18
30	4	4	5	5	5	23

LOYALITAS						
No.	item1	item2	item3	item4	item5	Jumlah
1	2	4	4	4	4	18
2	4	4	5	5	5	23
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	4	4	18
5	4	5	5	4	5	23
6	5	4	5	5	5	24
7	4	4	5	5	5	23
8	4	4	4	5	4	21
9	4	4	4	4	4	20
10	5	4	5	5	5	24
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	5	4	21
14	3	5	5	5	5	23
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	4	4	20
17	2	2	4	4	4	16
18	4	4	5	5	5	23
19	5	5	4	5	4	23
20	4	5	5	4	5	23
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	4	5	5	24
23	4	4	4	5	4	21
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20
27	3	3	5	5	5	21
28	4	4	5	5	5	23
29	5	5	4	5	4	23
30	5	5	5	4	5	24

MOTIVASI KERJA						
No.	item1	item2	item3	item4	item5	Jumlah
1	5	4	4	4	4	21
2	5	4	5	4	4	22
3	5	4	4	4	4	21
4	3	4	4	3	3	17
5	4	4	5	4	5	22
6	5	5	5	5	4	24
7	5	4	5	4	4	22
8	5	5	4	4	4	22
9	5	4	4	4	4	21
10	5	5	5	5	4	24
11	4	5	5	5	5	24
12	4	5	5	5	5	24
13	5	4	4	4	4	21
14	4	5	5	3	5	22
15	4	4	5	5	5	23
16	5	4	4	4	4	21
17	2	2	4	2	2	12
18	5	4	5	4	4	22
19	4	5	4	5	5	23
20	4	4	5	4	5	22
21	2	4	4	4	4	18
22	4	4	5	5	5	23
23	4	4	4	4	4	20
24	3	3	4	4	4	18
25	4	5	5	4	5	23
26	5	4	5	5	5	24
27	4	4	5	5	5	23
28	4	4	4	5	4	21
29	4	4	4	4	4	20
30	5	4	5	5	5	24

KINERJA KARYAWAN								
No.	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	5	4	4	5	5	5	32
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	3	3	4	4	4	26
5	4	5	4	5	5	4	5	32
6	5	5	5	4	5	5	5	34
7	4	5	4	4	5	5	5	32
8	5	4	4	4	4	5	4	30
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	5	5	5	4	5	5	5	34
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	4	4	4	4	4	5	4	29
14	5	5	3	5	5	5	5	33
15	4	5	5	5	5	5	5	34
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	2	4	2	2	4	4	4	22
18	4	5	4	4	5	5	5	32
19	5	4	5	5	4	5	4	32
20	4	5	4	5	5	4	5	32
21	5	4	4	4	4	4	4	29
22	5	4	5	4	4	5	4	31
23	5	4	4	4	4	5	5	31
24	3	4	4	3	3	5	5	27
25	4	4	5	4	5	4	4	30
26	5	5	5	5	4	3	5	32
27	5	4	5	4	4	5	5	32
28	5	5	4	4	4	4	4	30
29	5	4	4	4	4	2	2	25
30	5	5	5	5	4	4	4	32

Lampiran 3 : Hasil SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.913 ^a	.833	.814	1.315	.833	43.312	3	26	.000	1.951

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA_KEPEMIMPINAN, LOYALITAS

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.565	3	74.855	43.312	.000 ^a
	Residual	44.935	26	1.728		
	Total	269.500	29			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA_KEPEMIMPINAN, LOYALITAS

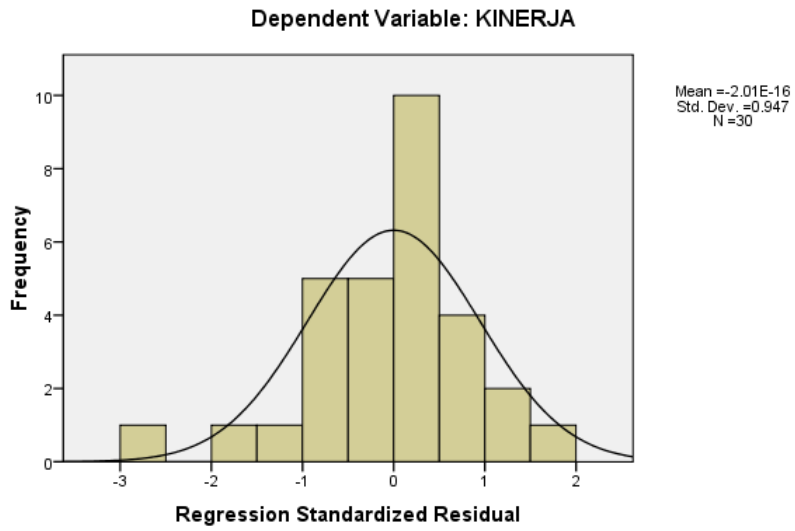
b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

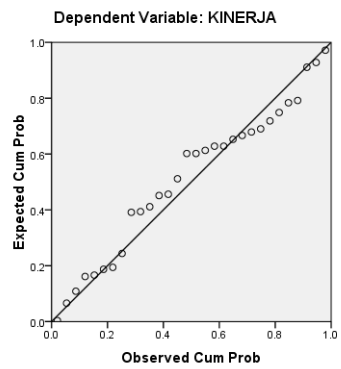
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		Collinearity Statistics			
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Tolerance	VIF		
1 (Constant)	-.631	3.108		-.203	.841	-7.019	5.757						
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.271	.087	.261	3.131	.004	.093	.449	.341	.523	.251	.926	1.080
	LOYALITAS	.399	.127	.311	3.150	.004	.138	.659	.644	.526	.252	.657	1.522
	MOTIVASI	.756	.118	.637	6.378	.000	.512	.999	.854	.781	.511	.643	1.555

a. Dependent Variable: KINERJA

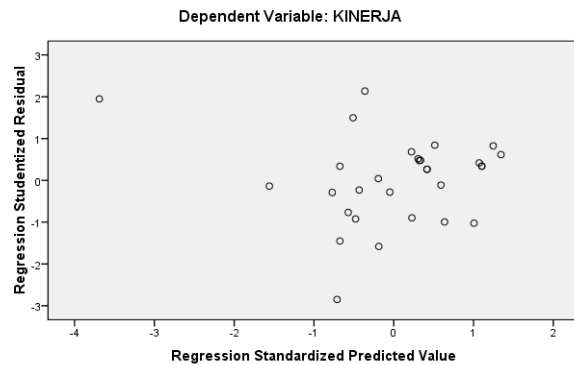
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.JML
X1.1	Pearson Correlation	1	.801**	.375*	.498**	.512**	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.041	.005	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.801**	1	.377*	.542**	.680**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.040	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.375*	.377*	1	.321	.467**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.041	.040		.084	.009	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.498**	.542**	.321	1	.552**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.084		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.512**	.680**	.467**	.552**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.009	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.JML	Pearson Correlation	.850**	.893**	.585**	.754**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.JML
X1.1	Pearson Correlation	1	.801**	.375*	.498**	.512**	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.041	.005	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.801**	1	.377*	.542**	.680**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.040	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.375*	.377*	1	.321	.467**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.041	.040		.084	.009	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.498**	.542**	.321	1	.552**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.084		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.512**	.680**	.467**	.552**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.009	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.JML	Pearson Correlation	.850**	.893**	.585**	.754**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.JML
X2.1	Pearson Correlation	1	.710**	.326	.466**	.396*	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.079	.009	.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.710**	1	.356	.288	.425*	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000		.054	.123	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.326	.356	1	.381*	.934**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.079	.054		.038	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.466**	.288	.381*	1	.433*	.635**
	Sig. (2-tailed)	.009	.123	.038		.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.396*	.425*	.934**	.433*	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.030	.019	.000	.017		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.JML	Pearson Correlation	.837**	.798**	.716**	.635**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.JML
X3.1	Pearson Correlation	1	.424*	.259	.407*	.280	.684**
	Sig. (2-tailed)		.020	.168	.026	.134	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.424*	1	.350	.500**	.569**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.020		.058	.005	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.259	.350	1	.398*	.600**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.168	.058		.029	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.407*	.500**	.398*	1	.668**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.026	.005	.029		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.280	.569**	.600**	.668**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	.134	.001	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.JML	Pearson Correlation	.684**	.760**	.649**	.806**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.JML
Y.1	Pearson Correlation	1	.225	.602**	.613**	.137	.052	-.014	.594**
	Sig. (2-tailed)		.231	.000	.000	.470	.784	.941	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.225	1	.255	.551**	.717**	.180	.594**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.231		.174	.002	.000	.340	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.602**	.255	1	.599**	.207	.193	.207	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.174		.000	.272	.307	.272	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.613**	.551**	.599**	1	.458*	.056	.279	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.011	.767	.136	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.137	.717**	.207	.458*	1	.275	.478**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.470	.000	.272	.011		.141	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.052	.180	.193	.056	.275	1	.654**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.784	.340	.307	.767	.141		.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	-.014	.594**	.207	.279	.478**	.654**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.941	.001	.272	.136	.008	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.JML	Pearson Correlation	.594**	.713**	.691**	.769**	.661**	.536**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	5

RELIABILITY

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	5

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	5

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	7

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.JML
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.33	4.37	4.60	4.47	4.47	22.23
Median		5.00	4.50	5.00	5.00	5.00	23.00
Mode		5	5	5	5	5	24 ^a
Sum		130	131	138	134	134	667

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	4	11	36.7	36.7	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	4	13	43.3	43.3	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	2	6.7	6.7	10.0
	4	9	30.0	30.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	4	13	43.3	43.3	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.JML

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	1	3.3	3.3	3.3
	16	1	3.3	3.3	6.7
	18	1	3.3	3.3	10.0
	19	1	3.3	3.3	13.3
	20	1	3.3	3.3	16.7
	21	3	10.0	10.0	26.7
	22	5	16.7	16.7	43.3
	23	5	16.7	16.7	60.0
	24	6	20.0	20.0	80.0
	25	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.JML
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.17	4.30	4.57	4.67	4.60	22.30
Median		4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	23.00
Mode		4	4	5	5	5	23
Sum		125	129	137	140	138	669

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	3	10.0	10.0	16.7
	4	13	43.3	43.3	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	2	6.7	6.7	10.0
	4	14	46.7	46.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	13	43.3	43.3	43.3
	5	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	10	33.3	33.3	33.3
	5	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.JML

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	1	3.3	3.3	3.3
	18	2	6.7	6.7	10.0
	20	4	13.3	13.3	23.3
	21	4	13.3	13.3	36.7
	23	9	30.0	30.0	66.7
	24	4	13.3	13.3	80.0
	25	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.23	4.17	4.53	4.23	4.300
Median		4.00	4.00	5.00	4.00	4.000
Mode		4 ^a	4	5	4	4.0
Sum		127	125	136	127	129.0

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	2	6.7	6.7	13.3
	4	13	43.3	43.3	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	1	3.3	3.3	6.7
	4	20	66.7	66.7	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	46.7	46.7	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	2	6.7	6.7	10.0
	4	16	53.3	53.3	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	1	3.3	3.3	6.7
	4	16	53.3	53.3	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.JML
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.40	4.47	4.23	4.17	4.37	4.43	4.43	30.50
Median		4.50	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.50	31.50
Mode		5	4	4	4	4	5	5	32
Sum		132	134	127	125	131	133	133	915

Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	1	3.3	3.3	6.7
	4	13	43.3	43.3	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	53.3	53.3	53.3
	5	14	46.7	46.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	2	6.7	6.7	10.0
	4	16	53.3	53.3	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	2	6.7	6.7	10.0
	4	18	60.0	60.0	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	17	56.7	56.7	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	1	3.3	3.3	6.7
	4	12	40.0	40.0	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	4	14	46.7	46.7	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.JML

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	3.3	3.3	3.3
	25	1	3.3	3.3	6.7
	26	1	3.3	3.3	10.0
	27	1	3.3	3.3	13.3
	28	4	13.3	13.3	26.7
	29	2	6.7	6.7	33.3
	30	3	10.0	10.0	43.3
	31	2	6.7	6.7	50.0
	32	9	30.0	30.0	80.0
	33	1	3.3	3.3	83.3
	34	3	10.0	10.0	93.3
	35	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Surat Ijin Penelitian

Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi PGRI Kediri
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT (LPPM)
 Alamat: Kampus 1 Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri (64112) Telp. (0354) 771576, Fax. 771576
 Website: <http://lp2m.unpkediri.ac.id>, Email: lemilit@unpkediri.ac.id, lemilit.unpkediri@gmail.com

Nomor : 22584.07/LPPM.UN PGRI Kd/V/2023
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Ijin Melakukan Penelitian

03 Mei 2023

Kepada Yth. Pimpinan Bengkel Karya Agung
 di : Jl. Raya Madiun Ds. Kedondong, Sanggrahan, Nganjuk Jawa Timur

Dengan ini kami hadapkan mahasiswa Universitas Nusantara PGRI Kediri:

NAMA : RICKY JOKO SAPUTRA
 NPM : 19.1.02.02.0226
 FAK - PRODI : FEB-Manajemen
 Maksud : Ijin melakukan penelitian untuk penulisan Skripsi
 JUDUL :

**Analisis Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 Bengkel Karya Agung**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuannya untuk memberi ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan guna mendapatkan data-data penelitian pada lembaga yang bapak/ibu/sdr. pimpin sebagai bahan penulisan Skripsi Program Sarjana (S1).

a.n. Ketua
 Sekretaris LPPM,

 Dr. Risky Aswi Ramadhani, M.Ko
 NIDN. 0708049001

Tembusan :
 1. Kaprodi
 2. Dosen Pembimbing 1 dan 2



Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat Universitas Nusantara PGRI Kediri


As Inspiring University

Lampiran 5 : Surat Telah Melakukan Penelitian

BENGKEL KARYA AGUNG
Jl.Raya Madiun Ds.Kedondong,sanggrahan,Nganjuk Jawa Timur

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Beny
Jabatan : Pemilik Bengkel karya Agung

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Ricky Joko Saputra
Npm : 19.1.02.02.0226
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Telah selesai melaksanakan penelitian di Bengkel Karya Agung untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi dengan judul :

"Analisis Gaya Kepemimpinan,Loyalitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Karya Agung"


Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.


Nganjuk, Juni 2023
Hormat kami,
Pemilik Bengkel Karya Agung


Beny



Lampiran 6 : Berita Acara


BERITA ACARA
KEMAJUAN PEMBIMBINGAN
PENULISAN KARYA TULIS ILMIAH

PERSETUJUAN KAU : 

1. NAMA MAHASISWA : Ricky Joko Saputra
 NPM : 19.1.02.02.0226
 Fak/Jur/Prodi : EKONOMI/Manajemen
 Alamat Rumah : Dusun Duwel RT/RW 003/009 Ds.Sukolejo Kec.Pejasokabo
 Alamat email : Rickyjoko48@gmail.com
 No. Telp. / HP : 089635660874

2. DOSEN PEMBIMBING I : Edy Djoko S.S.E,M.M.
 Alamat Rumah : MAJOROTO GANG 9 TIMUR KEDIRI
 Alamat email : edydjoko.s@gmail.com
 No. Telp. / HP : 08125940294

3. DOSEN PEMBIMBING II : Sigit Wisnu Setya Bhitawa,M.M.
 Alamat Rumah : Dusun Alathwo Desa Banaran wetan Bagor
 Alamat email : sigitwisnu@pppkediri.ac.id
 No. Telp. / HP : 081332155111

4. JUDUL KTI :
Analisis Gaya Kepemimpinan, Loyalitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Banglel Karja Agung

Catatan :
 1. Periode Bimbingan (Sesuai SK Rektor) : _____
 2. Jadwal Bimbingan : _____

	Hari	Pukul	Tempat / Ruang
Pembimbing I	Senin	09.00 - 10.00	Pradi
	Sabw	09.00 - 10.00	Pradi
	Jumat	09.00 - 10.00	Pradi
Pembimbing II	Kamis	08.00 - 16.00	Pradi
	Jumat	08.00 - 16.00	Pradi

3 Kemajuan Bimbingan

Pembimbing I

NO	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
1	03-05-2023	Quare	acc	2
2	05-05-2023	Quare	acc	2
3	08-05-2023	Bab I	revisi latar belakang masalah	2
4	10-05-2023	Bab I	acc	2
5	12-05-2023	Bab II	revisi kerangka Berpikir & konsep	2
6	19-05-2023	Bab II	acc	2
7	31-05-2023	Bab III	revisi struktur metode Penelitian	2
8	7-06-2023	Bab III	acc	2
9	19-06-2023	Bab IV	revisi pembahasan	2
10	26-06-2023	Bab IV	acc	2

Pembimbing II

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
1	04-05-2023	Judul	REVISI	2
2	05-05-2023	Judul	acc	2
3	12-05-2023	Bab I	revisi latar belakang masalah	2
4	18-05-2023	Bab I	acc	2
5	25-05-2023	Bab II	revisi kerangka berpikir dan konsep	2
6	01-06-2023	Bab II	acc	2
7	08-06-2023	Bab III	revisi struktur metode Penelitian	2
8	15-06-2023	Bab III	acc	2
9	22-06-2023	Bab IV	revisi pembahasan	2
10	06-07-2023	Bab IV	acc	2




Kediri,
Mahasiswa Ybs.

Ricky

Ricky Joko Subetra
NIM 10102030226

Lampiran 7 : Pengajuan Judul



LEMBAR PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI/TUGAS AKHIR

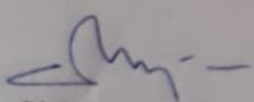
1. NAMA MAHASISWA	: Ricky Joko Saputra
2. NPM	: 19.1.02.02.0226
3. FAK./PRODI	: Ekonomi/Manajemen
4. JUDUL YANG DIAJUKAN	: Analisis Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Karya Agung

5. RENCANA RUMUSAN MASALAH/PERTANYAAN PENELITIAN :

- Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- Apakah gaya kepemimpinan, loyalitas, dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

6. RENCANA MODEL/DESAIN PENELITIAN : Metode Kuantitatif

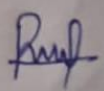
PEMBIMBING 1



Edy Djoko S, S.E, M.M.
NIDN.0715106203

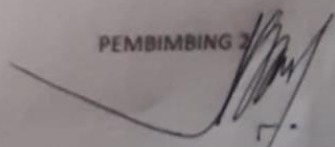
MENYETUJUI

Kediri,
MAHASISWA




Ricky Joko Saputra
NPM:19.1.02.02.0226

PEMBIMBING 2



Sigit Wisnu Setya
Bhirawa, M.M.
NIDN.0720108202

MENGETAHUI



RESTIN MERLINA, M.M.
NIDN.0722058605

Lampiran 8 : Dokumentasi

