

**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 :

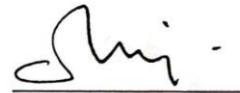
**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, LOYALITAS DAN MOTIVASI  
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BENGKEL KARYA AGUNG**

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

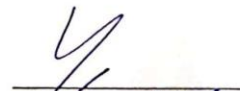
**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji :

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



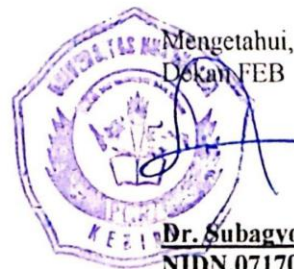
2. Penguji I : Zulistiani, M.M.



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 dituliskan 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

<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS</b>	
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

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>
-----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
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

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Berfikir .....	46
4.1 Hasil Uji Normal Probability Plots .....	78
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplots .....	80

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
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 daridalam 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.



## 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, Dinarwati, 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> Pada tanggal 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. Bhumi 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.