

Artikel Skripsi_Fita Fitrianti 182010200369(1).docx *by*

Submission date: 26-Apr-2022 12:11PM (UTC+0700)

Submission ID: 1820606535

File name: Artikel Skripsi_Fita Fitrianti 182010200369(1).docx (103.08K)

Word count: 3546

Character count: 22314



pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja Dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Alfamart cabang Buduran

Fita Fitrianti ¹⁾, Hasan ubaidillah, SE., MM. ²⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: fitriantifita85@gmail.com¹⁾, ubaid@umsida.ac.id²⁾

Abstract. *This study aims to determine the influence of leadership style on employee performance, the effect of work motivation on employee performance, the effect of loyalty on employee performance, and the simultaneous influence of leadership style, work motivation, and loyalty on employee performance at Alfamart Buduran branch. This research is a type of quantitative research. The population used is all Alfamart employees, totaling 40 employees. Data collection techniques using questionnaires. The data analysis technique used was classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing. This study concludes that leadership style has an effect and is significant on employee performance, while work motivation has no effect and is not significant on employee performance, and loyalty has an effect on employee performance. And simultaneously Leadership Style, Work Motivation and Loyalty affect the Employee Performance of Alfamart Buduran branch.*

Keywords - Leadership Style, Work Motivation, Loyalty, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan, dan Pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart cabang Buduran. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan Alfamart yang berjumlah 40 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Loyalitas berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta secara simulta Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Alfamart cabang Buduran.

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

How to cite: fita fitrianti, hasan ubaidillah (2022) pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Alfamart cabang Buduran. IJCCD 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Sumbar daya manusia adalah hal penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan kualitas sumber daya manusia yang tinggi maka pencapaian yang didapat juga sesuai dengan harapan. Untuk mendapatkan tujuan yang berhasil setiap organisasi atau perusahaan harus mampu mengarahkan sumber daya manusia dengan baik, serta menggunakan beberapa cara agar mencapai tujuan yang sudah di tetapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Lydia Gomes I dan Eddy Madiono Sutanto, 2017)

Dimana Gaya kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang mampu merubah sifat orang lain. Marzuki (dalam Arief Teguh Nugroho, 2018:140) mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah sebuah cara yang diaplikasikan oleh seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh terhadap perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan tata cara perilaku yang diaplikasikan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dari setiap gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan mengaplikasikan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Termasuk memberikan motivasi, dimana motivasi kerja adalah suatu kemauan dan dorongan di dalam diri pegawai

itu sendiri untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi timbul berawal dari adanya kebutuhan dan keinginan. Kedua hal tersebut sangat berpengaruh terhadap perilaku sehingga timbul dorongan-dorongan, selanjutnya dorongan akan mempengaruhi perilaku sehingga tercapai tujuan. (Nurjaya, Afifah Mukhtar, A. Nur Achsanuddin UA, 2020:36) oleh karena itu motivasi kerja yang di berikan oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika pemimpin mampu menyajikan motivasi yang baik maka kinerja karyawan akan semakin baik. Namun sebaliknya Ketika pemimpin menyajikan motivasi yang buruk maka kinerja karyawan akan ikut menurun. Sesuai dengan motivasi yang sudah diberikan.

Tidak hanya motivasi dalam kinerja dibutuhkan Loyalitas atau kesetiaan yaitu, suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan kesetiaan kinerja karyawan dengan memotivasi karyawan. Dengan loyalitas maka persatuan pekerja akan menguntungkan perusahaan dan mengerjakan semua tugasnya dengan optimal. Loyalitas kerja karyawan merupakan suatu kesetiaan kepada instansi tempat dimana dia bekerja dengan kewajiban. Loyalitas merupakan kualitas perasaan, dan perasaan tak selalu membutuhkan penjelasan rasional. (Arief Teguh Nugroho, 2018:141)

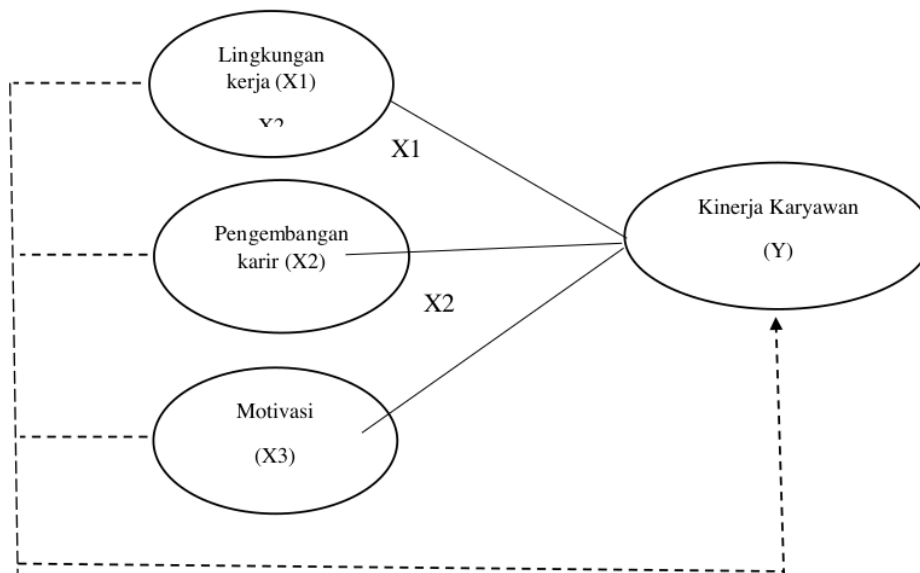
Kinerja dapat dilihat Ketika individu atau kelompok dapat menghasilkan sebuah prestasi. Dalam prestasi tentunya memiliki kriteria dan tujuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketika pekerja tidak memiliki kriteria atau tujuan maka tidak dapat menghasilkan kinerja yang diinginkan. Kinerja adalah sebuah proses yang sudah dikerjakan atau hasil yang di dapat dalam kinerja tersebut. (Wibowo dalam Taufik Ismail Sitompul dan Sri Langgeng Ratnasari, 2019:388)

Pemimpin yang baik akan memberikan motivasi yang baik untuk para anggotanya. Motivasi yang dilakukan untuk anggotanya biasanya dengan memberikan reward atau hadiah yang sudah di siapkan oleh pusat perusahaan yang dilakukan setiap 3 bula sekali. Itu yang membuat para karyawan toko alfamart selalu semangat dalam bekerja. Namun beberapa pekan terakhir ini karyawan sedang mengalami penurunan motivasi yang dapat dilihat dari tabel yang telah dilampirkan diatas. Dimana menurunnya motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin, serta loyalitas yang menurut terhadap kinerja karyawan, seharusnya dengan adanya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan loyalitas kinerja karyawan akan meningkat serta produktivitas bisa berjalan dengan baik.

II. METODE

Pada penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan cv.berca putra delta sidoarjo yang berjumlah 66 karyawan. Pada penelitian menggunakan Teknik sampel jenuh, yang dimana semua populasi dijadikan sampel

A. Kerangka Konseptual



B. Hipotesis

- H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
- H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan
- H₄ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Validitas dan Realibitas

1. Uji Validitas

pertanyaan akan di katakan valid jika tingkat signifikannya berada pada nilai di bawah 0,05 Ghozali (Dalam Arini Yulianti, 2017)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

	Corrected item-toal correlation	construct	Keterangan
X1.1	0,844	0,312	Valid
X1.2	0,862	0,312	Valid
X1.3	0,875	0,312	Valid
X1.4	0,897	0,312	Valid
X1.5	0,912	0,312	Valid
X1.6	0,928	0,312	Valid
X1.7	0,732	0,312	Valid
X1.8	0,790	0,312	Valid
X1.9	0,849	0,312	Valid

Sumber : Data di olah oleh peneliti,2022

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X₁) mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden dan $\alpha = 5\%$ diperoleh r_{tabel} sebesar 0,312. Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) dikatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₂)

	Corrected item-toal correlation	construct	Keterangan
X2.1	0,742	0,312	Valid
X2.2	0,956	0,312	Valid
X2.3	0,829	0,312	Valid
X2.4	0,921	0,312	Valid
X2.5	0,772	0,312	Valid
X2.6	0,794	0,312	Valid
X2.7	0,869	0,312	Valid
X2.8	0,804	0,312	Valid
X2.9	0,690	0,312	Valid
X2.10	0,676	0,312	Valid

Sumber : Data di olah oleh peneliti,2022

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden dan $\alpha = 5\%$ diperoleh r tabel sebesar 0,312. Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pertanyaan pada variabel motivasi kerja (X_2) dikatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Loyalitas (x_3)

	Corrected item-toal correlation	construct	Keterangan
X3.1	0,493	0,312	Valid
X3.2	0,672	0,312	Valid
X3.3	0,880	0,312	Valid
X3.4	0,684	0,312	Valid
X3.5	0,880	0,312	Valid
X3.6	0,569	0,312	Valid
X3.7	0,856	0,312	Valid
X3.8	0,689	0,312	Valid

Sumber : Data di olah oleh peneliti,2022

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan variabel loyalitas (X_3) mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden dan $\alpha = 5\%$ diperoleh r tabel sebesar 0,312. Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pertanyaan pada variabel loyalitas (X_3) dikatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

	Corrected item-toal correlation	construct	Keterangan
Y1	0,610	0,312	Valid
Y2	0,872	0,312	Valid
Y3	0,847	0,312	Valid
Y4	0,817	0,312	Valid
Y5	0,691	0,312	Valid
Y6	0,832	0,312	Valid
Y7	0,825	0,312	Valid
Y8	0,755	0,312	Valid
Y9	0,824	0,312	Valid
Y10	0,771	0,312	Valid

Sumber : Data di olah oleh peneliti,2022

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden dan $\alpha = 5\%$ diperoleh r tabel sebesar 0,312. Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan valid.

2. Uji Realibitas

Ghozali (Dalam Dewi Lasari, 2019) mengatakan bahwa, instrument penelitian dapat dikatakan reliable ketika *Cronbach's alpha* $>$ 0,60. Jadi reabilitas dapat dikatakan reliabel ketika nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,06.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Jawaban Responden

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,953	9	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,938	10	0,60	Reliabel

Loyalitas	0,861	8	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,929	10	0,60	Reliabel

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada tabel Reliability Statistics diperoleh hasil Cronbach's Alpha >0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa kuisioner dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Cronbach's Alpha 0,953, variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan Cronbach's Alpha 0,938, variabel Loyalitas (X_3) dengan Cronbach's Alpha 0,861, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Cronbach's Alpha 0,929 dinyatakan Reliabel dan layak untuk digunakan alat ukur.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Singgih Santoso (2011) mengatakan bahwa ketentuan dalam uji normalitas yaitu sebagai berikut :

1. Bila signifikan >0,05 maka data distribusi normal
2. Bila signifikansi <0,05 maka data tidak distribusi normal

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59302329
	Absolute	.148
Most Extreme Differences	Positive	.148
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.934
Asymp. Sig. (2-tailed)		.347

Test distribution is Normal.
Calculated from data.

Sumber : Data di olah oleh peneliti,2022

Dapat disimpulkan berdasarkan gambar di atas dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,347 > 0,05 di katakan bahwa data berdistribusi secara normal. Karena nilai yang diperoleh signifikansi yaitu lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2007,99) mengatakan bahwa ada ketentuan dalam pengujian multikolinieritas, yaitu :

1. Apabila nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan *VIF* ≥ 10 , dinyatakan bahwa adanya korelasi yang terlalu besar antara variabel bebas dan variabel bebas lainnya yang terjadi multikolinieritas.
2. Apabila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan *VIF* ≤ 10 , dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.866	7.157		1.379	.177		
Gaya Kepemimpinan	.446	.171	.458	2.604	.013	.468	2.137
Motivasi Kerja	-.137	.213	-.122	-.641	.525	.401	2.493
Loyalitas	.652	.188	.484	3.470	.001	.744	1.345

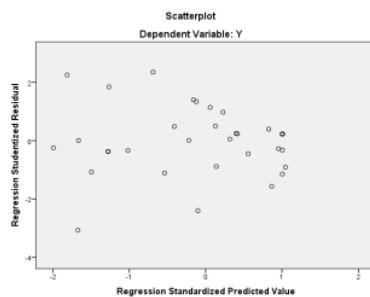
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data di olah oleh peneliti,2022

Dapat di simpulkan dari gambar di atas diketahui bahwa nilai tolerance variabel X1 sebesar 0,468, lalu variabel X2 sebesar 0,401 dan variabel X3 sebesar 0,744. Sedangkan pada nilai VIF pada variabel sebesar X1 2.137, lalu variabel X2 sebesar 2.493 dan variabel X3 sebesar 1.345. dan dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas terdapat dasar analisis (Ghozali,2007:105) yaitu :

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu secara teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), dinyatakan mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Pada gambar di atas menyimpulkan bahwa tidak terapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dari itu dinyatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

C. Analisis regresi linier berganda

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.866	7.157		1.379	.177		
Gaya Kepemimpinan	.446	.171	.458	2.604	.013	.468	2.137
Motivasi Kerja	-.137	.213	-.122	-.641	.525	.401	2.493
Loyalitas	.652	.188	.484	3.470	.001	.744	1.345

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di olah oleh peneliti,2022

Berdasarkan hasil regresi linier berganda pada table diatas, apabila diperlihatkan dalam miodel persamaan statistic maka diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 9.866 + 0,446 X1 - 0,137 X2 + 0,652X3 + 7.157$$

1. Konstanta = 9.866

Jika nilai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan loyalitas di anggap sama dengan nol yang artinya tidak diperhitungkan, maka nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 9.866

2. Koefisien X1 = 0,446

Jika nilai variabel gaya kepemimpinan (X1), mengalami kenaikan 1%, sementara nilai variabel penilaian motivasi kerja (X2) dan loyalitas (X3) dianggap tetap, maka mempengaruhi peningkatan nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,446. Atau sebaliknya jika nilai variabel gaya kepemimpinan (X1),

mengalami penurunan 1%, sementara nilai variabel motivasi kerja (X2) dan loyalitas (X3) dianggap tetap, maka akan mempengaruhi penurunan nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,446.

3. Koefisien regresi $X_2 = -0,137$

Koefisien regresi X_2 sebesar $-0,137$ hal ini menunjukkan bahwa arah hubungan yang negative antara variabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y), artinya jika X_2 naik dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar $-0,137$ persen.

4. Koefisien regresi $X_3 = 0,652$

Jika nilai variabel loyalitas (X3), mengalami kenaikan 1%, sementara nilai variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) dianggap tetap, maka mempengaruhi peningkatan nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,652. Atau sebaliknya jika nilai variabel loyalitas (X3), mengalami penurunan 1%, sementara nilai variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) dianggap tetap, maka akan mempengaruhi penurunan nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,652.

5. Standar error sebesar 7.152 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS ini memiliki tingkar variabel pengganggu sebesar 7.152

D. Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 8 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.866	7.157		1.379	.177
1 Gaya Kepemimpinan	.446	.171	.458	2.604	.013
Motivasi Kerja	-.137	.213	-.122	-.641	.525
Loyalitas	.652	.188	.484	3.470	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Disimpulkan dari hasil pengujian hipotesis diatas sebagai berikut :

- Diketahui dari nilai signifikan pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah sebesar 0,013 serta nilai t hitung $2.604 > t$ tabel 1,68 maka disimpulkan bahwa H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel X_1 terhadap Y
- Diketahui dari nilai signifikan pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,525 serta nilai t hitung $-0,641 < t$ tabel 1,68 maka disimpulkan bahwa H_2 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh variabel X_2 terhadap Y
- Diketahui dari nilai signifikan pengaruh variabel X_3 terhadap Y adalah sebesar 0,001 serta nilai t hitung $3.470 > t$ tabel 1,68 maka disimpulkan bahwa H_3 diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel X_3 terhadap Y

2. Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	462.917	3	154.306	11.033	.000 ^b
Residual	503.483	36	13.986		
Total	966.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Dapat dilihat pada tabel diatas hasil uji hipotesis berikut disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung

11.033 > 2,87, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang artinya terdapat pengaruh X1, X2, dan X3 secara Bersama-sama terhadap Y.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil yang diperoleh oleh peneliti yang menggunakan uji secara statistic membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Alfamart cabang Buduran sebagai berikut :

H1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik pada variabel gaya kepemimpinan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan studi empiris yang dilakukan oleh peneliti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena dilihat dari gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, diterapkan seperti seorang pemimpin yang selalu melakukan pendekatan serta merangkul karyawannya dengan baik. Bukan hanya itu pemimpin pada Alfamart juga selalu mempunyai ide kreatif dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki wawasan luas dalam menghadapi karyawan lainnya. Yang akhirnya akan di ikuti oleh para karyawannya dan menghasilkan kinerja serta hasil yang di harapkan.

Hasil pada penelitian ini sama seperti hasil penelitian oleh Arini Yulianti, (2017) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan dapat dilihat dari hasil penelitian yang sama oleh Rianto Efendi, (2020) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik pada variabel motivasi kerja menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan studi empiris yang dilakukan oleh peneliti bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebab tidak semua karyawan dapat berinteraksi dengan baik, yang akhirnya tidak semua karyawan dapat bersikap ramah dalam menanggapi pelanggan. Begitu juga dengan keamanan yang ada di toko alfamart, sebagian karyawan yang sangat antusias dalam menjaga keamanan dan sebaian membersihkan dan mengecek kelayakan barang-barang yang ada di toko. Dan para karyawan mengapresiasi dirinya sendiri saat bekerja.

Hasil penelitian sama seperti hasil penelitian oleh Jelita Caroline dkk, (2016) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Arief Teguh Nugroho, (2018) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

H3. Loyalitas terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik pada variabel loyalitas menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan studi empiris yang dilakukan oleh peneliti bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang dapat dilihat dari kejujuran, dimana karyawan selalu berkata jujur saat menanggapi pelanggan. Serta para karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur yang ada, para karyawan juga mampu melaksanakan tugas diluar jam kerjanya dan saling mengingatkan antar karyawan. Yang artinya karyawan selalu bertanggung jawab dalam pekerjaannya serta taat akan peraturan yang ada.

Hasil penelitian ini sama seperti hasil penelitian oleh Deviyanti Putri Armadita, (2021). Yang menyatakan bahwa variabel loyalitas berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta sama seperti hasil penelitian oleh Dewi Lasari yang menyatakan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan loyalitas berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan loyalitas berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan studi empiris yang dilakukan oleh peneliti bahwagaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan loyalitas berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Karena ketika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang menarik, dapat merangkul baik

setiap karyawannya serta dapat diterima baik oleh karyawannya maka akan timbulnya motivasi yang sangat baik yang dapat ditiru oleh para karyawan, lalu keamanan serta cara berinteraksi akan semakin baik ketika pemimpin mampu menerapkan itu. Yang akhirnya loyalitas akan timbul di setiap karyawan dan pemimpin. Dimana karyawan mampu berkata jujur, bertanggung jawab serta taat kepada peraturan. Dan kinerja karyawanpun akan meningkat serta menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan kuantitas serta eektivitas dalam bekerja.

Dari hasil pada penelitian ini sama seperti hasil penelitian oleh Yusuf Rifai, (2018). Yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan loyalitas berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Alfamart cabang Buduran menyimpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Loyalitas terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan loyalitas berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang mendukung dan memberi bimbingan penulis selama proses penyusunan skripsi ini antara lain orang tua yang saya cintai sekaligus teman-teman yang telah memberi dukungan penuh kepada penulis, serta terima kasih untuk pihak Alfamart yang telah mengizinkan dan memberikan informasinya.

REFERENSI

- [1] Gomes, L., Eddy, I., Sutanto, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). *135291-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-loyalitas-ka*. 5(3).
- [2] Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- [3] Nurjaya, Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (n.d.). *GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI, PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*.
- [4] Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- [5] Lasari, D. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada pt. mandala finance cabang gowa*.
- [6] Santoso, S. (2011). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 10*. Penerbit Elex Media Komputindo. Jakarta
- [7] Yulianti Arrini. (2017). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CIPTA NUSA SIDOARJO*
- [8] Rifa'i, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. THE COOL INDONESIA).

- [9] Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 1–18.
- [10] Coroline, J., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- [11] Efendi, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
- [12] Sitompul, T. I., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Takamori Indonesia Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(3), 386–403. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i3.2185r>

Artikel Skripsi_Fita Fitrianti 182010200369(1).docx

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	3%
2	repositori.usu.ac.id Internet Source	2%
3	text-id.123dok.com Internet Source	2%
4	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%