

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.846>
Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Leadership Style, Work Motivation and Loyalty on Supermarket Employee Performance

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket

Fita Fitrianti, fitriantifita85@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hasan Ubaidillah, ubaid@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

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.

Published date: 2023-02-17 00:00:00

Pendahuluan

Sumber 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 ditetapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.[1]

Dimana Gaya kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang mampu merubah sifat orang lain. [2] 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.[3] oleh karena itu motivasi kerja yang diberikan 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.[2]

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 didapat dalam kinerja tersebut.[4]

Pemimpin yang baik akan memberikan motivasi yang baik untuk para anggotanya. Motivasi yang dilakukan untuk anggotanya biasanya dengan memberikan reward atau hadiah yang sudah disiapkan oleh pusat perusahaan yang dilakukan setiap 3 bulan 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.

Metode Penelitian

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

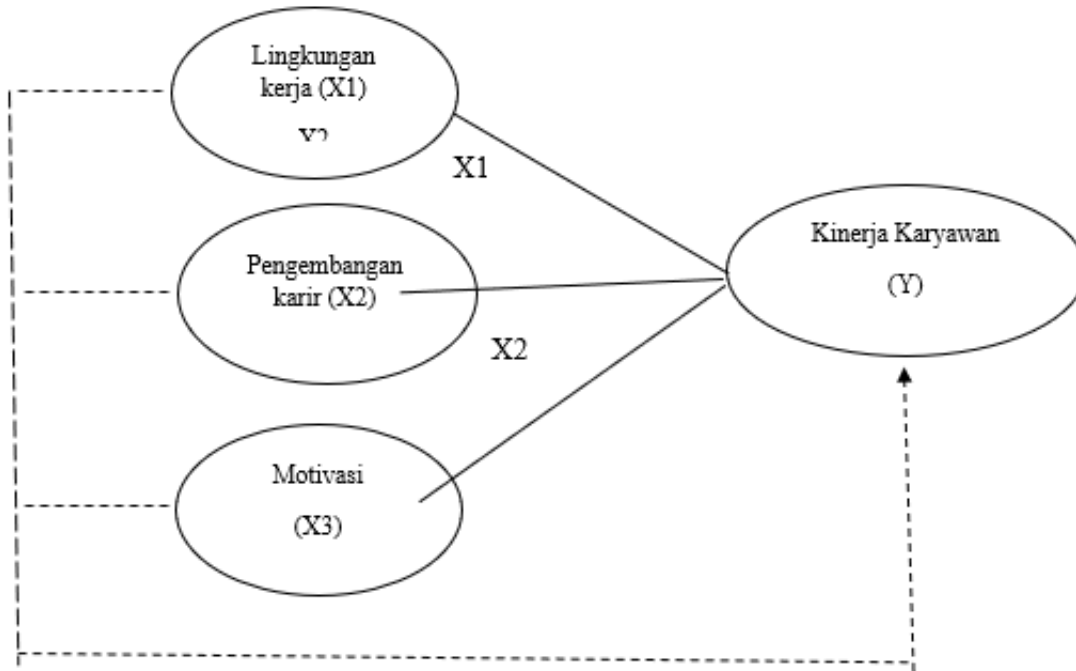


Figure 1. Kerangka Konseptual

B. Hipotesis

1. H₁ :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
3. H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan
4. H₄ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil dan Pembahasan

Analisis Validitas dan Realibitas

1. Uji Validitas

pertanyaan akan di katakan valid jika tingkat signifikannya berada pada nilai di bawah 0,05 [5]

	Corrected correlation	item-toal	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

Table 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁) 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 α = 5% diperoleh r tabel sebesar 0,312. Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pertanyaan pada variabel gaya

kepemimpinan (X_1) dikatakan valid.

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

Table 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2) 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.

Corrected item-toal correlation	construct	Keterangan
X3.1	0,493	0,312
X3.2	0,672	0,312
X3.3	0,880	0,312

X3.4	0,684	0,312
X3.5	0,880	0,312
X3.6	0,569	0,312
X3.7	0,856	0,312
X3.8	0,689	0,312

Table 3. Hasil Uji Validitas Loyalitas (x3) Data di olah oleh peneliti,2022

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan variabel loyalitas (X₃) mempunyai nilai r hitung > r tabel dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden dan α = 5% diperoleh r tabel sebesar 0,312. Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pertanyaan pada variabel loyalitas (X₃) dikatakan valid.

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

Y10	0,771	0,312
-----	-------	-------

Table 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 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

instrument penelitian dapat dikatakan reliable ketika Cronbach's alpha > 0,60. Jadi reabilitas dapat dikatakan reliabel ketika nilai cronbach's alpha >0,06. [6]

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

Table 5. Hasil Uji Reliabilitas Jawaban Responden

Dari tabel di atas dapat di simpukan bahwa pada tabel Reliability Statistics diperoleh hasil Cronbach's Alpha >0,60. Sehingga dapat di katakana bahwa kuisioner dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dengan Cronbach's Alpha 0,953, variabel Motivasi Kerja (X₂) dengan Cronbach's Alpha 0,938, variabel Loyalitas (X₃) 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.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Ketentuan dalam uji normalitas yaitu sebagai berikut[7] :

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

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

Table 6. Hasil Uji Normalitas Data di olah oleh peneliti,2022

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

2. Uji Multikolinieritas

Ketentuan dalam pengujian multikolinieritas, yaitu[7] :

1. Apabila nilai *tolerance* < 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* > 0,10 dan VIF < 10, dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

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

Table 7. Hasil Uji Multikolinieritas 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[7] 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.

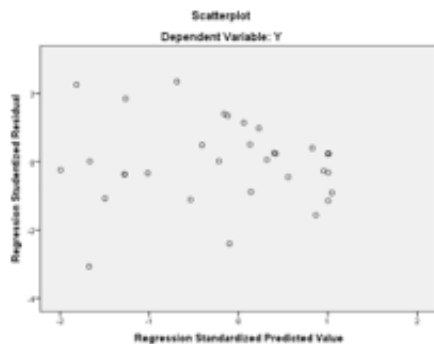


Figure 2. Uji heteroskedastisitas

Pada gambar di atas menyimpulkan bahwa tidak terdapat 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.

Analisis regresi linier berganda

Coefficients a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.866	7.157		1.379	.177		

Gaya Kepe mimpinan	.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							

Table 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda 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 X2 = -0,137

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

4. Koefisien regresi X3 = 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

Uji Hipotesis

1. Uji T

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.866	7.157		1.379	.177
	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						

Table 9. Hasil Uji T

Disimpulkan dari hasil pengujian hipotesis diatas sebagai berikut :

1. Diketahui dari nilai signifikan pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah sebesar 0.013 serta nilai t hitung

- 2.604 > t tabel 1,68 maka disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel X1 terhadap Y
- Diketahui dari nilai signifikan pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah sebesar 0,525 serta nilai t hitung -0,641 < t tabel 1,68 maka disimpulkan bahwa H2 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh variabel X2 terhadap Y
 - Diketahui dari nilai signifikan pengaruh variabel X3 terhadap Y adalah sebesar 0,001 serta nilai t hitung 3.470 > t tabel 1,68 maka disimpulkan bahwa H3 diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel X3 terhadap Y

2. Uji F

ANOVA a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.917	3	154.306	11.033	.000b
	Residual	503.483	36	13.986		
	Total	966.400	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja						

Table 10. Hasil Uji F

Dapat dilihat pada tabel diatas hasil uji hipotesis berikut disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel X1, X2, dan X3 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.

Pembahasan

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

H1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistis 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)[5] yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan dapat dilihat dari hasil penelitian yang sama oleh Rianto Efendi, (2020) [8]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 antusia 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)[9] yang menyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Arief Teguh Nugroho, (2018)[2] 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 prosuder 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)[10]. Yang menyatakan bahwa variabel loyalitas berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta sama seperti hasil penelitian oleh Dewi Lasari[6] 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 jawan serta taat kepada peraturan. Dan kinerja karyawanpun akan meningkat serta menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan kuantitas serta evektivitas dalam bekerja.

Dari hasil pada penelitian ini sama seperti hasil penelitian oleh Yusuf Rifai, (2018)[11]. Yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan loyalitas berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Simpulan

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.

References

1. L. Gomes et al., "135291-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-loyalitas-ka," vol. 5, no. 3, 2017.
2. A. T. Nugroho, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan," J. Pengemb. Wiraswasta, vol. 20, no. 2, p. 139, 2018, doi: 10.33370/jpw.v20i2.254.
3. Nurjaya, A. Mukhtar, and A. N. A. UA, "GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI, PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI." 2017.
4. T. I. Sitompul and S. L. Ratnasari, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Takamori Indonesia Batam," J. Dimens., vol. 8, no. 3, pp. 386-403, 2019, doi: 10.33373/dms.v8i3.2185.
5. Yulianti Arrini, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CIPTA NUSA SIDOARJO," 2017.
6. D. Lasari, "Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada pt. mandala finance cabang gowa," 2019.
7. R. Saputri and N. Rahmah, "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DEPARTEMEN PRODUCTION DI PT CLADTEK BI-METAL MANUFACTURING BATAM," vol. 2, no. 2, pp. 307-316, 2018.
8. R. Efendi, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN," 2017.
9. J. Coroline, O. S. Nelwan, and V. P. K. Lengkong, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado," J. Berk. Ilm. Efisiensi, vol. 16, no. 2, pp. 459-470, 2016.
10. D. P. Armadita and S. Sitohang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya," J. Ilmu dan Ris. Manaj., vol. 8, pp. 1-18, 2019.

11. Y. Rifa'i, "Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan."