

Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Dan Motivasi Kerja Pada PT. Benelli Perkasa Motor Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening

Oleh:

Nama Mahasiswa : Yunanto Bagas Surya Panigoro

Nama Dosen Pembimbing : Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.,

Progam Studi : Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

Pendahuluan

Peran staf dapat menentukan kemampuan perusahaan untuk berkembang dan juga memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu mendukung proses pengelolaan perusahaan sebagai pelaksana, perencana dan pengawas seluruh kegiatan perusahaan. Namun, perusahaan juga harus memotivasi karyawannya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik agar dapat bersaing dalam bisnis.

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan harus bersinergi demi kelancaran produktivitas dalam perusahaan, oleh karena itu pengaruh pemimpin sangat besar dampaknya terhadap karyawan. Semakin baik apa yang diarahkan pemimpin kepada karyawan maka karyawan juga akan menunjukkan kerja yang bagus dan maksimal namun, jika pemimpin memberi arahan yang kurang tepat maka akan berdampak tidak baik untuk karyawan.

Didalam perusahaan biasanya ada pemimpin yang terjun langsung ke lapangan untuk mengetahui operasional dalam perusahaan dan ada juga yang hanya memanfaatkan kekuasaan untuk mengatur perusahaannya. Pengaruh pemimpin, komitmen dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Rumusan masalah : Pengaruh kepemimpinan, komitmen dan motivasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Benelli Perkasa Motor
- Pertanyaan Penelitian : Adakah pengaruh kepemimpinan, komitmen, motivasi kerja terhadap loyalitas kinerja karyawan pt benelli perkasa motor.

Literatur Review

- **Kepemimpinan**

Menurut (Thoha, Sutrisno dan Taryaman) kepemimpinan merupakan sebuah kekuatan atau kemampuan yang ada dalam diri seseorang, untuk mengatur dan mengkoordinir bawahan supaya bawahan mengikuti apa yang diperintahkan oleh pemimpin. Konsep kepemimpinan tidak hanya berupa petunjuk, tetapi kepemimpinan lebih ditujukan pada motivasi atau dorongan, yang dapat memberikan inspirasi kepada karyawan, yang sangat berguna untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Sikap pemimpin dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap perusahaan maka dari itu diperlukan pemimpin yang baik untuk mempengaruhi karyawan supaya karyawannya bisa menjadi lebih baik untuk pekerjaannya.

- **Komitmen**

Menurut (Darmawan, Robbins, Kaswan), komitmen adalah rasa keterikatan, atau keterikatan psikologis, yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, sedemikian rupa sehingga karyawan dengan komitmen tinggi bekerja dengan baik dibandingkan dengan karyawan dengan komitmen rendah. Motivasi yang diberikan pemimpin untuk karyawannya diharapkan dapat menambah semangat karyawan untuk bekerja dan bisa diajak kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan ataupun terhadap loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilihat melalui penelitian terdahulu (Cahyani, Maspuatun, Mitra, Paramourine dan Suhardi) yang menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan

Literatur Review

- **Motivasi kerja**

Menurut (Wibowo, Rumangkid), motivasi kerja merupakan serangkaian proses perilaku manusia baik dari dalam maupun diri seseorang untuk membangkitkan semangat dan untuk memulai perilaku baik yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi kerja dari seorang pemimpin juga sangat diperlukan untuk karyawannya agar loyalitas terhadap pekerjaannya, hal ini dapat dilihat melalui penelitian terdahulu (Citra, Gomes, Winarto) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

- **Loyalitas kerja**

Menurut (Iskandar, Riyanti, Umar) Loyalitas kerja dipahami sebagai loyalitas dan pengabdian pekerja ke tempat kerja. Faktor rasional yang mempengaruhi loyalitas kerja, faktor ini merupakan faktor yang dapat dijelaskan secara logis, ada juga faktor emosional yang melibatkan perasaan atau ekspresi diri.

Definisi Operasional

1. Kepemimpinan (X1)

Definisi operasional variabel kepemimpinan merujuk pada teori yang dikemukakan oleh (Thoha, Ricky, Sutrisno dan Taryamani). Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan tertentu.

2. Komitmen (X2)

Definisi operasional etos kerja dalam penelitian merujuk pada teori (Darmawan, Imanni, Robbins, Kaswan dan Pamungkas). Komitmen adalah keadaan di mana seseorang berkomitmen pada tindakan mereka dengan cara yang memungkinkan mereka menghasilkan keyakinan yang mendukung tindakan mereka.

3. Motivasi Kerja (X3)

Definisi operasional variabel resiliensi merujuk pada penelitian (Wibowo, Rumangkid, Sedarmayanti dan Pratiwi). Motivasi kerja adalah instruksi dari manajer kepada karyawan dengan saran dan kritik yang membangun untuk motivasi kerja.

Definisi Operasional

4. Loyalitas Kerja (Y)

Definisi operasional variabel loyalitas kerja mengacu pada teori (Iskandar, Riyanti, Umar, Bambang, Chairina dan Octavia). Loyalitas kerja didefinisikan sebagai kemauan karyawan untuk mengabdikan diri dengan sepenuh hati dan tulus untuk kesejahteraan perusahaan.

Metode

Jenis Penelitian
Kuantitatif

Lokasi Penelitian
PT. Benelli Perkasa
Motor

Populasi dan Sampel

- Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di PT. Benelli Perkasa Motor. Populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 105 orang yang diambil dari karyawan yang berkerja di perusahaan tersebut. Sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah 84 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*.

Metode Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner (angket)

Jenis Software

Alat analisis dengan
menggunakan bantuan perangkat
lunak SPSS

Teknik Analisis Data

- Teknik Deskriptif
- Uji Hipotesis
- Uji koefisien determinasi
- Uji statistik t

Analisis statistik

- Uji validitas

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,829	0,192	Valid
	X1.2	0,865	0,192	Valid
	X1.3	0,851	0,192	Valid
	X1.4	0,890	0,192	Valid
Komitmen (X2)	X2.1	0,841	0,192	Valid
	X2.2	0,722	0,192	Valid
	X2.3	0,789	0,192	Valid
	X2.4	0,804	0,192	Valid
	X2.5	0,820	0,192	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,781	0,192	Valid
	X3.2	0,892	0,192	Valid
	X3.3	0,938	0,192	Valid
	X3.4	0,872	0,192	Valid
	X3.5	0,933	0,192	Valid
Loyalitas Kerja (Y)	Y.1	0,887	0,192	Valid
	Y.2	0,863	0,192	Valid
	Y.3	0,644	0,192	Valid
	Y.4	0,870	0,192	Valid

semua item pertanyaan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,192) pada tingkat signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas yang terpenuhi, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

Analisis statistik

- Uji reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha	Taraf signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,881	0,6	Reliabel
Komitmen (X2)	0,853	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,930	0,6	Reliabel
Loyalitas Kerja (Y)	0,831	0,6	Reliabel

dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa semua nilai Cronbach's alpha memiliki nilai di atas 0,60. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

Uji asumsi klasik

- Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2,19257976
Most Extreme Differences	Absolute	0,078
	Positive	0,061
	Negative	-0,078
Test Statistic		0,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,126 ^c

diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai *Asimp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,126. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

Uji asumsi klasik

- Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,887	1,128	Tidak terjadi Multikolinearitas
Komitmen (X2)	0,615	1,627	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X3)	0,560	1,784	Tidak terjadi Multikolinearitas

dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan VIF-nya lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Analisis regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,550	0,954		7,917	0,000
	Kepemimpinan	0,149	0,039	0,290	3,807	0,000
	Komitmen	0,156	0,043	0,331	3,617	0,000
	Motivasi Kerja	0,181	0,060	0,288	3,006	0,003

- Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 7,550 + 0,149X_1 + 0,156X_2 + 0,181X_3 + e$
- Hasil dari persamaan regresi berganda pada table 10 dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :
- Nilai konstanta sebesar 7,550 menunjukkan bahwa ketika variabel independen, yaitu kepemimpinan, komitmen, dan motivasi kerja diabaikan, maka nilai loyalitas kerja (Y) akan memiliki nilai sebesar 7,550.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah positif, yaitu 0,149. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai kepemimpinan (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka loyalitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,149.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen (X2) adalah positif, yaitu 0,156. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai komitmen (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka loyalitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,156.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X3) adalah positif, yaitu 0,181. Ini menunjukkan bahwa jika nilai motivasi kerja (X3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka loyalitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,181.

Uji hipotesis – uji parsial

Uji T

- Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja

Dari tabel 7, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 3,807. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,984. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,807 > 1,984$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor.

- Pengaruh Komitmen terhadap Loyalitas Kerja

Dari tabel 7, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen adalah 3,617. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,984. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,617 > 1,984$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen dan loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor.

- Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Dari tabel 7, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen adalah 3,006. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,984. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,006 > 1,984$), dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor.

Uji hipotesis – uji parsial

- Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459,42	3	153,14	30,936	,000 ^b
	Residual	499,97	101	4,950		
	Total	959,39	104			

ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} = 30,936$, yang lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2.14$, dengan nilai probabilitas atau sig sebesar $0,000 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,692 ^a	,479	,463	2,225

didapatkan nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,692. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan, Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 69% terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor, sedangkan 31% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

- Pengaruh kepemimpinan terhadap Loyalitas kerja

Kontribusi terbesar ada pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa untuk mendapatkan dan mencapai hasil kerja yang diinginkan harus dapat dan mampu menggerakkan orang lain.

- Pengaruh komitmen terhadap Loyalitas kerja

Kontribusi terbesar ada pada indikator keinginan yang kuat untuk menjadi anggota, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa menjadi karyawan tetap adalah suatu keinginan yang tinggi oleh karyawan dalam sebuah perusahaan.

- Pengaruh motivasi kerja terhadap Loyalitas kerja

Kontribusi terbesar ada pada indikator sosial, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa dalam sebuah perusahaan demi mencapai sebuah tujuan diperlukan koordinasi yang baik, selain itu kerjasama antara karyawan dan atasan juga merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

kesimpulan

- Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas kerja.
- Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas kerja.
- Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas kerja.
- Kepemimpinan, komitmen dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja karyawan.

