

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI SERTA LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. MITRA CITRA MANDIRI OFFSET DI SIDOARJO

Oleh :
Alfiandry Listiono
NIM : 14210504

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap motivasi serta loyalitas karyawan pada PT. Mitra Citra Mandiri Offset di Sidoarjo. 70 orang responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Mitra Citra Mandiri Offset di Sidoarjo. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa data kuantitatif. Alat uji yang digunakan adalah uji t dan teknik analisis koefisien jalur (*path analysis*). Sehingga Hasil analisis menyimpulkan bahwa : (1) Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. (2) Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. (3) Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the direct and indirect influence of leadership variables on motivation and employee loyalty at PT. Mitra Citra Mandiri Offset in Sidoarjo. 70 respondents were taken using saturated sampling techniques. The sample in this study are employees who work at PT. Mitra Citra Mandiri Offset in Sidoarjo. Then analyzed the data obtained in the form of quantitative data. The test equipment used is the t test and path coefficient analysis technique (path analysis). So the results of the analysis concluded that: (1) Leadership has a significant influence on motivation. (2) Leadership has a significant influence on employee loyalty. (3) Motivation has a significant influence on employee loyalty.

Keywords : Leadership, motivation, and employee loyalty.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam

lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : *money, machine, method, material & man*.

Pada umumnya setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. Dalam usahanya mencapai tujuan, inilah perusahaan seringkali dihadapkan pada berbagai masalah, baik yang internal maupun yang eksternal, juga yang bersifat finansial atau non finansial. Masalah-masalah tersebut saling terkait satu sama lain dimana pada akhirnya hal-hal tersebut memaksa organisasi atau badan usaha untuk selalu cepat dan tanggap dalam mengatasinya.

Pengelolaan perusahaan meliputi penentuan kebijakan dan pelaksanaan operasional yang melibatkan unsur manusia, sumber daya manusia (SDM), serta ketrampilan (*skill*), sebab pada dasarnya manusia merupakan faktor kunci bagi berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan.

Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh.

Menurut Poewadarminta (2002) dalam Aldrianto (2016:40) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Menurut Daryanto (2012:1) menyatakan bahwa pendidikan merupakan

pendewasaan peserta didik agar dapat mengembangkan bakat, potensi, dan keterampilan yang dimiliki dalam menjalani kehidupan.

Berdasarkan uraian diatas, dengan ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi serta loyalitas karyawan pada PT. Mitra Citra Mandiri Offset Di Sidoarjo”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Dalam pelaksanaan penelitian ini, diperlukan pemahaman terhadap sejumlah teori yang digunakan sebagai dasar atau patokan dalam penulisan penelitian ini, teori tersebut merupakan kontribusi dari berbagai sumber dan literature.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mulyadi (2015:1), sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan lepas dari manajemen baik manajemen secara umum maupun manajemen yang spesifik.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang tak ternilai di perusahaan. Sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan, yaitu melalui

pelatihan keterampilan dan diperhatikan kesejahteraannya.

Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2015:21), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat sehingga langkah yang akan ditempuh oleh perusahaan akan berjalan lebih efisien dan efektif dalam hal penggunaan anggaran.

Menurut Fahmi (2016:122), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Edison, Anwar, Komariyah (2016:111), indikator kepemimpinan, diantaranya :

- 1) Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.

- 2) Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
- 3) Merangsang anggota.
- 4) Menjaga kekompakan tim.
- 5) Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Motivasi

Suwatno dan Priansa (2014:171) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin "*movere*" yang artinya dorongan atau kekuatan untuk yang menyebabkan suatu tindakan. Kata "*movere*" dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan kata "*motivation*" yang berarti pemberian motif atau keadaan yang menimbulkan dorongan untuk berbuat sesuatu. Motif dasar dari seorang individu pada umumnya adalah kebutuhan akan kebanggaan dan kehormatan, serta limpahan materi.

Robbins dan Judge (2013:202) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang mempertimbangkan intensitas (*intensity*), arah perilaku (*direction*), tingkat kegigihan (*persistency*) atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan.

Menurut Edison, Anwar, Komariyah (2016:184), Indikator-indikator motivasi adalah :

- 1) Kebutuhan fisiologis.
- 2) Kebutuhan rasa aman.
- 3) Kebutuhan untuk diskusi.
- 4) Kebutuhan harga diri.
- 5) Kebutuhan pengembangan diri.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesetiaan karyawan bukan hanya fisik,

tetap kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. Menurut Poewadarminta (2002) dalam Aldrianto (2016:40) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pengertian loyalitas kerja karyawan Hasibuan (2011) dalam Sarsanti (2017:40), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Trianasari (2005) yang dikutip oleh Aldrianto (2016:20) antara lain :

- 1) Taat pada peraturan.

- 2) Tanggung jawab pada perusahaan.
- 3) Kemauan untuk bekerja sama.
- 4) Rasa memiliki terhadap perusahaan.
- 5) Hubungan antar pribadi.
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan.

Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mencoba menyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Mitra Citra Mandiri Offset Di Sidoarjo.
- 2) Kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mitra Citra Mandiri Offset Di Sidoarjo.
- 3) Motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mitra Citra Mandiri Offset Di Sidoarjo

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi, dengan menggunakan riset lapangan dan menyebarkan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang

pokok. (Efendi dalam Siska, 2011:35).

Uji Kualitas Data

Sebelum penelitian dilakukan, perlu dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas terhadap daftar pertanyaan yang digunakan. Pengujian validitas dan reliabilitas daftar pertanyaan ini dimaksudkan agar daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian, memiliki tingkat validitas dan reliabilitas memenuhi batasan yang disyaratkan.

Uji Validitas

Instrumen penelitian yang telah disusun diujicobakan terlebih dahulu untuk mengetahui kesahihan dan keandalannya, serta ditujukan agar hasil penelitian yang dilakukan berkualitas tinggi. Instrumen yang valid adalah instrument yang mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012:75).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari informasi, jawaban atau pernyataan, jika pengukuran dilakukan atau pengamatan dilakukan berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relative konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (*reliable*).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji autokorelasi

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Riduwan dan Kuncoro dalam Meliya (2015:44), analisis jalur digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya yaitu: kepemimpinan (X), motivasi (Z), dan loyalitas karyawan (Y).

4. ANALISIS UJI HIPOTESIS

a. Pengujian Hipotesis 1

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.124	2.444		4.552	.000		
	KEPEMIMPINAN	.390	.129	.344	3.020	.004	1.000	1.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi.

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H01 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi.

Ha1 = Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi.

Dari hasil yang terlihat di tabel coefficient, dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel kepemimpinan sebesar

0.344 dan besaran t_{hitung} sebesar 3.020 dengan besaran sig sebesar 0.004^a, karena sig \leq dari 0.05, maka Ha1 diterima dan H01 ditolak.

b. Pengujian Hipotesis 2 & 3

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.692	1.674		3.401	.001		
KEPEMIMPINAN	.310	.082	.343	3.761	.000	.882	1.134
MOTIVASI	.414	.073	.519	5.690	.000	.882	1.134

a. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN

Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas nasabah

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H02 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

Ha2 = Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

Dari hasil yang terlihat di tabel coefficient dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel kepemimpinan adalah 0.343 dengan t_{hitung} sebesar 3.761 dan sig sebesar 0.000, karena sig \leq dari 0.05, maka Ha2 diterima dan H02 ditolak.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.761 yang signifikan dan besaran pengaruh yang diberikan terlihat dari kolom beta adalah sebesar 0.343 atau 34,3%.

Pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan.

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H03 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap loyalitas karyawan.

Ha3 = Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap loyalitas karyawan.

Dari hasil yang terlihat di tabel coefficient dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel motivasi adalah sebesar 0.519 dengan t_{hitung} sebesar 5.690 dan sig sebesar 0.000, karena nilai sig \leq dari 0.05 maka Ha3 diterima dan H03 ditolak.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.690 yang signifikan dan besaran pengaruh yang diberikan terlihat dari kolom beta adalah sebesar 0.519 atau 51,9%.

c. Perhitungan Pengaruh Hasil Kontribusi Analisis Jalur

Perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur berdasarkan :

a. Pengaruh hasil kontribusi struktur satu

Kontribusi kepemimpinan (X) yang secara langsung mempengaruhi motivasi (Z) sebesar 0.344 atau 34,4%.

b. Pengaruh hasil kontribusi struktur dua (pengaruh langsung)

1. Kontribusi kepemimpinan (X) yang secara langsung mempengaruhi Loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar 0.343 atau 34,3%.

2. Kontribusi motivasi (Z) yang secara langsung mempengaruhi Loyalitas

karyawan (Y) adalah sebesar 0.519 atau 51,9%.

- c. Pengaruh hasil kontribusi struktur dua (pengaruh tidak langsung).

Pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan (X) terhadap Loyalitas karyawan (Y) melalui motivasi (Z) adalah sebesar $0.344 \times 0.519 = 0.178536$ atau 17,85%.

- d. Pengaruh Total
Pengaruh kepemimpinan (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) melalui motivasi (Z) adalah sebesar $0.344 + 0.519 = 0.863$.

5. PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini bertujuan mencari tahu pengaruh kepemimpinan, terhadap motivasi serta loyalitas karyawan pada PT. Mitra Citra Mandiri Offset di Sidoarjo. Responden pada penelitian ini berjumlah 70 orang. Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkaian analisis, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.
2. Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan dan paling dominan terhadap loyalitas karyawan.

Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan akan dapat mempengaruhi motivasi serta loyalitas karyawan. Dari hasil tersebut peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian memberikan bukti bahwa faktor kepemimpinan ternyata berpengaruh positif. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan para karyawannya agar karyawan merasa termotivasi sehingga rasa loyalnya terhadap perusahaan semakin tinggi.
2. Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variable lain sehingga dapat diketahui faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan loyalitas karyawan setelah memperbaiki pelaksanaan faktor kepemimpinan dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldrianto, Muhammad. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kospermindo Di Makassar. Universitas Hasanuddin.
- Edison, Emron. Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi)*. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi ke-17*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Meliya, Siti. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AS Wijaya Gedangan Sidoarjo*. Skripsi tidak dipublikasikan. STIE Mahardhika Surabaya.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media : Bogor.
- Sugiyono. 2012. *Statistik untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Cetakan ke-22*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-4*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2014. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.