

# Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

Frendy Wibowo<sup>1,\*</sup>, Sigit Setiyanto<sup>1</sup>, Habib Bahtiar<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas 'Aisyah Surakarta, Surakarta, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, Indonesia

\*) Korespondensi (e-mail: [frendywibowo88@gmail.com](mailto:frendywibowo88@gmail.com))

## Abstract

This study examines the effect of leadership style and employee loyalty on employee performance, where leadership style and employee loyalty are the independent variables, and employee performance is the dependent variable. The population of this study was 53 employees of the Wonogiri Regency DISPORA. Data collection uses populative research methods (Census). The analytical tool used in this study is multiple linear regression analysis. The results showed that leadership style and employee loyalty simultaneously had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership styles, Employee Loyalty, Employee Performance.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, dimana gaya kepemimpinan, dan loyalitas karyawan sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan DISPORA Kabupaten Wonogiri yang berjumlah 53 orang. Pengumpulan data menggunakan metode penelitian populatif (Sensus). Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan.

*How to cite:* Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128-138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>

## 1. Pendahuluan

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2006).

Perusahaan tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi perusahaan juga membutuhkan karyawan yang giat bekerja untuk

mencapai hasil kerja yang maksimal (Saydam, 2000). Selain itu perusahaan juga membutuhkan karyawan yang mampu bekerja sama baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan (pemimpin)(Ackoff, 1999).

Salah satu dari aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh system pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun hubungan dengan atasan. Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi atau perusahaan selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997). Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang di akui oleh anggota sebagai seseorang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut (Mathis & John, 2001). Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan (Guntoro, 2015).

Menurut Veithzal dan Sagala (2004), kepemimpinan (leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam sebuah kepemimpinan ada gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat memajukan perusahaan dan mensejahterakan karyawan. Setiap pemimpin memiliki cara memimpin yang berbeda yang disebut dengan gaya kepemimpinan (Pratama, 2012). Gaya kepemimpinan yang baik dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya. Antara pimpinan dan bawahan saling membutuhkan untuk bersinergi menjadikan perusahaan semakin maju (Steers & Porter, 1983).

Andriyani (2016) melakukan penelitian mengenai “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan” dan hasilnya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Abdilah dan Djastuti (2009) juga melakukan penelitian mengenai “Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” dan hasilnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selain itu Bryan Johannes Tampi (2014) juga melakukan penelitian mengenai “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)” dan hasilnya juga sama bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dapat menjadikan perusahaan berhasil dengan kinerja yang dilakukannya, hasil pekerjaan, dan target yang telah dicapai. Dewasa ini tantangan pemimpin tidak hanya menambah produktifitas karyawan tetapi juga menjadikan karyawan yang memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan (Putri, 2014). ditambah dengan support dari pemimpin akan membantu karyawan untuk tetap loyal terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mempengaruhi rasa loyalitas

karyawan dengan memberikan fasilitas pekerjaan, memberi tunjangan kesejahteraan dan memberikan upah yang cukup (Martiwi, 2012).

Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan. Penelitian yang telah dilakukan Adiwibowo (2013) menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan (Gouzali, 2000).

Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan karyawan terhadap pimpinannya (Nitisemito, 1991). Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan (Arikunto, 2006).

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Wicaksono (2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan Adibowo (2013) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan loyalitas maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan perusahaan, sehingga dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan (Dessler, 2000).

Dinas kepemudaan dan olahraga dan pariwisata (DISPORA) kabupaten wonogiri adalah unsur pelaksana pemerintah kabupaten Wonogiri yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan pemerintah dibidang pendidikan. dinas pendidikan dipimpin oleh kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris kabupaten. Dinas DISPORA dalam melaksanakan tugasnya didalam teknis administratif dibina dan dikoordinasikan oleh sekretaris daerah. Namun demikian dalam upaya menciptakan kinerja karyawan pada Dinas DISPORA Kabupaten wonogiri, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas DISPORA Kabupaten wonogiri. Dimana masih ada kendala lain, diantaranya karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang datang kerja terlambat, dan tidak masuk kerja tanpa ijin. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan karyawan yang selalu

membuat kesalahan dan loyalitas karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan (Kiswanto, 2010).

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis & John, 2001). Hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh atas disebut kinerja karyawan (Mangkunegara, 2004).

Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku yang ditampilkan oleh pemimpin dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapannya. Apabila perilaku pemimpin yang ditampilkan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku yang ditampilkan pemimpin sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya, maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan (Guntoro, 2015). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin pada organisasi atau perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang kinerja karyawannya agar menjadi lebih baik. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan (Guntoro, 2015).

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Purwanto, 2006).

Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada seseorang atau kelompok untuk tujuan tertentu (Mas'ud, 2002). Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral karyawan terutama tingkat prestasi suatu perusahaan. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan oleh seorang pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga memuat bagaimana cara bekerjasama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian

tugas dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan bagaimana hubungan diantara pemimpin dan bawahannya tersebut (Darwito, 2008).

### **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas merupakan kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan diri sendiri (Muhyadi, 1989). Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan (Ghozali, 2006)

Loyalitas merupakan konsep yang tampak mudah dibicarakan dalam konteks sehari-hari tetapi tetap menjadi sulit ketika dianalisis dalam banyak hal. Secara harfiah loyal berarti setia, atau loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini timbul dari kesadaran sendiri. Permasalahan mengenai loyalitas pegawai merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen instansi atau perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai tersebut (Suyadi, 2008).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai tersebut akan membuat manajemen instansi atau perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas pegawainya agar sesuai dengan harapan perusahaan. untuk mencapai prestasi kerja yang efektif bagi perusahaan loyalitas sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. hal ini menyebabkan seseorang berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat keinginan seseorang berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. Hal ini menyebabkan betapa pentingnya loyalitas karyawan untuk suatu perusahaan maupun instansi (Safitri, 2015).

Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan karyawan terhadap atasan. Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan (Mar'atusholihah, 2011).

### **3. Metode Penelitian**

Populasi menurut (Sugiyono, 2010) yaitu wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Dinas kepemudaan dan olah raga dan pariwisata (dispورا) yang berjumlah 53 karyawan.

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya sampel yang ada. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Wati, 2018). Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 53 responden yang seluruhnya adalah karyawan dispora Kabupaten wonogiri. Adapun pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Loyalitas ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

$Y$  = variabel terikat (Kinerja Karyawan)

$a$  = konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien garis regresi

$X_1, X_2$  = variabel independent (Gaya kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan)

$e$  = error/ variabel pengganggu

### Asumsi klasik pada model

1. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi ini adalah melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF), dan nilai tolerance mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Narimawati, 2008) (Santoso, 2001).
2. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas, variabel terikat dan keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2006). Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dalam melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal (Ghozali, 2006).
3. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain



(Ghozali, 2006). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y diprediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-standardized (Ghozali, 2006).

### Analisis Koefisien determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi dan besarnya koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) (Ghozali, 2006).

### Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara X dan Y apakah variabel  $X_1, X_2$  (Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2006). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Variabel-variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Ha: Variabel-variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Hasil penelitian

Tabel 1. Responden menurut jenis kelamin

	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	47	88,6
	Perempuan	6	11,4
	Total	53	100
Usia (Tahun)	20-35	15	29,2
	35-45	21	40,9
	>45	17	29,9
	Jumlah	53	100
Pendidikan terakhir	SLTA/Sederajat	2	4,3
	Diploma	3	5,4
	S1	44	85,8
	S2	4	4,5
	Jumlah	53	100

Sumber: DISPORA Kabupaten Wonogiri (2019)

## Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,816 + 0,356 + 0,500$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,816 menunjukkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan, dan loyalitas karyawan, maka nilai kinerja karyawan dinyatakan baik.
2.  $b_1 = 0,356$  pada gaya kepemimpinan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika pengaruh gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
3.  $b_2 = 0,500$  pada loyalitas karyawan menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika pengaruh loyalitas karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

## 4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas bahwa secara parsial (terpisah) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan, maka mengakibatkan kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan selengkapnya sebagai berikut:

### Gaya kepemimpinan dan Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hipotesis yang sudah dijelaskan, Semakin tinggi Gaya Kepemimpinan yang diberikan akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada DISPORA kabupaten wonogiri. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $2,440 > 1,701$  dengan taraf signifikan  $0,021 < 0,05$  dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan DISPORA kabupaten wonogiri. Hal ini berarti faktor gaya kepemimpinan yang diukur melalui pemimpin sering menekankan pentingnya tugas dan meminta karyawan melaksanakan tugas sebaik-baiknya, pemimpin sangat menghargai dan memuji para karyawan yang kinerja bagus, dan pemimpin menyampaikan tujuan serta memberi kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja karyawan pada perusahaan DISPORA kabupaten wonogiri.



Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Kharis, Hakam, dan Ruhana (2015) menyatakan Gaya Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seseorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Menurutnya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Loyalitas karyawan dan kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hipotesis yang sudah dijelaskan, Semakin tinggi Loyalitas Karyawan yang diberikan akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada DISPORA kabupaten wonogiri. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $3,670 > 1,701$  dengan taraf signifikan  $0,001 < 0,05$  dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada DISPORA kabupaten wonogiri. Hal ini berarti 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 kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Saputra, Bagia dan Yulianthini (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan Ivana Ariyani (2016) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan loyalitas maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan perusahaan, sehingga dapat bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

## **5. Kesimpulan**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga membuktikan bahwa ada pengaruh antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di DISPORA Kabupaten Wonogiri.

## **Referensi**

- Abdilah, R. H., & Djastuti, I. (2009). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinain Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah). UNDIP.
- Ackoff, R. L. (1999). Transformational leadership. *Strategy & Leadership*, 27(1), 22–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/eb054626>
- Adiwibowo, A. S. (2013). Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

- Rsj Menur Surabaya. *Manajemen Bisnis*, 2(1), 41–58.  
<https://doi.org/10.22219/jmb.v2i1.1483>
- Andriyani, E. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. (Vol. 2). Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktisi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Darwito. (2008). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Kota Semarang). Universitas Diponegoro.
- Dessler, G. (2000). *Human resource management* (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode penelitian manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations (Terjemahan)* (Cetakan Ke). PT. Gelora Aksara Pratama.
- Guntoro. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Pengembangan Dan Pelatihan Pendidikan Non Formal Informal Kalimantan Tengah*. Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.
- Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1).
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivana Ariyani, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 136–142.  
<https://doi.org/10.18196/jmmr.5118>
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1).
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Cetakan ke-3)*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya Offset.
- Mar'atusholihah, H. (2011). *Hubungan antara loyalitas kerja karyawan dengan iklim organisasi positif* (Vol. 3). UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Martwi. (2012). *Faktor - Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mas'ud, F. (2002). *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, L. R., & John, H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.

- Muhyadi. (1989). *Organisasi teori, struktur dan proses*. Jakarta: Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- Narimawati, U. (2008). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif, teori dan aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Nitisemito. (1991). *Manajemen Sebagai Suatu Dasar dan Pengantar* (Edisi Revi). Jakarta: Ghalia.
- Pratama, C. Y. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 22–27.
- Purwanto, D. (2006). *Komunikasi Bisnis* (Edisi Ket). Jakarta: Erlangga.
- Putri, S. I. (2014). Pt Kurnia Alam Perista (Vol. 1). Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi, edisi bahasa indonesia*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650–660.
- Santoso, S. (2001). *Buku latihan SPSS statistik parametrik* (Cetakan ke). Elex Media Komputindo.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- SAYDAM, G. (2000). *Manajemen Sumber daya manusia (Human Resources Management) : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Employee commitment to organizations. Motivation and Work Behavior*. 99, 441–451.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Cv. Alfa Beta.
- Suyadi, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Wati, L. N. (2018). *Metodologi Penelitian Terapan: Aplikasi SPSS, EVIEWS, Smart PLS dan AMOS*. Bekasi Barat: CV. Pustaka Amri.
- Wicaksono, B. (2012). *pengaruh kepuasan kerja loyalitas karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan , Balai riset dan standardisasi industri surabaya*.