

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Mita Furniture Jepara)

¹ Mahatir Muhammad*, ² Lutfi Nurcholis

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung

*Corresponding Author:

Mahatirmuhammad64@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi yang dapat meningkatkan loyalitas kinerja karyawan sehingga penelitian ini mengambil: pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas sebagai variabel intervening. dalam penelitian ini menggunakan sampel 100 responden. Metode Analisis data menggunakan uji statistic dengan menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda, korelasi gandan, koefisiensi determinasi dalam uji hipotesis. Hasil pengujian penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan yang di dominasi paling berpengaruh adalah motivasi kerja. Yang di tandakan uji persamaan linier regresi berganda pada penelitian ini adalah $Y = 16,202 + 0,267 X1 + 0,384 X2 + 0,122 M + e$. Nilai konstanta sebesar 16, 202 menyatakan bahwa jika variabel independent dianggap kostanta (o), maka nilai rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 16,202. Koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,267. motivasi kerja (X2) sebesar 0,384 Loyalitas Karyawan (X3) sebesar 0,122. sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan loyalitas karyawan di PT. Mita Furniture Jepara.

Kata Kunci: Kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja

Abstract

The aim of this research is to determine the leadership style and motivation that can increase employee performance loyalty, so this study takes: the influence of leadership style and employee performance motivation on employee performance with loyalty as an intervening variabel. in this study using a sample of 100 respondents. Methods of data analysis using statistical tests using multiple linear regression analysis techniques, multiple correlation, coefficient of determination in hypothesis testing. The results of the research test concluded that there was a significant influence between leadership style and work motivation on employee work loyalty, the most influential of which was work motivation. The multiple regression linear equation test in this study is $Y = 16.202 + 0.267 X1 + 0.384 X2 + 0.122 M + e$. A constant value of 16.202 states that if the independent variabel is considered constant (o), then the average value of employee performance is 16.202. The leadership style coefficient (X1) is 0.267. work motivation (X2) of 0.384 Employee Loyalty (X3) of 0.122 so it can be concluded that leadership style and motivation affect employee performance and employee loyalty at PT. Mita Furniture Jepara.

Keywords: Employee performance, Leadership Style And Work Loyalty

1. PENDAHULUAN

Pemimpin dan karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan untuk menjalankan sebuah perusahaan. Dewasa ini kegiatan bisnis telah semakin berkembang, dimana situasi ekonom yang semakin diwarnai dengan intensitas persaingan yang semakin tinggi antara perusahaan di negara sendiri dengan negara asing. Kemajuan ekonomi suatu negara memacu perkembangan bisnis dan mendorong munculnya pelaku bisnis baru yang bergerak di bidang jasa maupun barang. Perkembangan bisnis yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam membuat perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan performancenya disemua bidang. Setiap perusahaan memiliki cara strategi agar perusahaannya dapat bertahan ditengah-tengah persaingan yang ketat, salah satu bidang yang harus ditingkatkan yaitu sumber daya manusia. Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, di sebabkan karena pemimpin dan karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan.

Mangkunegara (2017: 61) Seorang pemimpin tidak hanya mempunyai jiwa kepemimpinan namun juga mampu memotivasi setiap bawahan agar mampu bekerja sesuai arahan dan efektif dalam mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Hasibuan (2016: 141) mengatakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal". Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri. Karena dengan tidak adanya motivasi, seorang pemimpin juga tidak akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi kearah yang lebih maju dan berkembang. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda- beda menuju kepencahain tujuan tertentu (Arep & Tanjung, 2002: 235). Setiap pemimpin harus mampu memengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Jiwa kepemimpinan dalam memimpin merupakan tonggak utama sebuah perusahaan untuk termotivasi bekerja maksimal dan mampu bersaing dengan perusahaan yang lainnya, termasuk PT. Mita Furniture Jepara yang menjadi tempat penelitian.

PT. Mita Furniture berdiri sejak tahun 1980 dan mampu bertahan ditengah ketatnya persaingan global pada saat ini. PT. Mita Furniture merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang furniture yang berlokasi di Kabupaten jepara. Khususnya interior rumah dalam skala yang besar dengan bahan baku utama yaitu Kayu Jati. Perusahann ini dapat dikatakan sebagai perusahaan keluarga karena struktur organisasi dan kepemilikannya melibatkan anggota keluarga, yang sekarang ini sudah di lanjutkan oleh generasi kedua. PT. Mita Furniture memiliki 136 karyawan, hamper 45% karyawan yang bekerja lebih dari 7 tahun. Menurut wawancara yang telah dilakukan, pimpinan sekaligus pemilik PT. Mita Furniture tidak segan akan turun langsung untuk mengajari bawahan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, pimpinan juga akan terjun langsung jika ada kendala di bagian produksi. Adapun visi dari PT. Mita Furniture yaitu Menjadi

perusahaan yang berdaya saing tinggi di tingkat regional. Artinya perlu koordinasi yang baik antar pemimpin dan bawahan dalam menjaga komunikasi dan harmonisasi untuk mencapai visi dari perusahaan itu sendiri. Disinilah peran pemimpin diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat mempertahankan eksistensi perusahaan. Salah satu untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan tersebut dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan para karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya Fatmawati (2013: 13) menyatakan bahwa kepemimpinan sangat kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ruyatnasih, dkk (2013: 80) juga mendukung penelitian Syarifah dan membuktikan pada penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Purwanto (2006: 12), dalam dunia bisnis penerapan kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan. Dalam penelitian yang dilakukan Adiwibowo (2012: 17) 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. Karyawan akan loyal jika perusahaannya memberikan kesempatan untuk belajar, kenyamanan dalam bekerja, pimpinan yang dapat memberikan wawasan motivasi yang tinggi dan pada saat yang sama memberikan jalur karir mapan. Karyawan berharap mendapatkan gaji yang tinggi dan penghargaan dari perusahaan kemudian perusahaan memberikan lebih dari harapan karyawan maka dengan sendirinya akan tercipta loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan tanpa diminta oleh perusahaan (RT Martiwi, 2012: 10) begitu pula sebaliknya.

Adapun tujuan penelitian ini adalah menganalisa pengaruh secara langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. Mita Furnitre Jepara. pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja. Pengaruh secara tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan sebagai variabel intervening. Pengaruh secara tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan sebagai variabel intervening pada dan menganalisa pengaruh antara loyalitas karyawan terhadap kinerja.

2. METODE

Jenis penelitian explanatory research karena penelitian ini bertujuan untuk menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu. Peneliti berusaha menjelaskan atau membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan loyalitas karyawan sebagai variabel intervening. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2012: 80). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Mita furniture yang berjumlah 136 partisipan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 81). Dari perhitungan menggunakan rumus Slovin maka keputusan peneliti mengambil sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan meliputi studi pustaka, dokumentasi, kuesioner dan wawancara. Skala yang digunakan dalam penelitian ini

adalah skala ordinal yang mencakup Skala Likert poin 1 - 5. Dalam skala ordinal data yang ada tidak hanya dikategorikan sebagai variabel-variabel untuk menunjukkan perbedaan diantara berbagai kategori, tetapi juga mengurutkannya kedalam beberapa cara (Sekaran, 2006: 11). Metode analisis data yang digunakan adalah analisa kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dalam pengujian hipotesis riset.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Sani dan Maharani 2013). Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $< 0,05$. Menurut (Sani & Maharani, 2013) kuesioner dikatakan valid apabila setiap butir pertanyaan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X1)	X1.1	0.344	0.1946	Valid
	X1.2	0.320	0.1946	Valid
	X1.3	0.344	0.1946	Valid
	X1.4	0.510	0.1946	Valid
	X1.5	0.585	0.1946	Valid
	X1.6	0.670	0.1946	Valid
	X1.7	0.573	0.1946	Valid
	X1.8	0.604	0.1946	Valid
	X1.9	0.387	0.1946	Valid
	X1.10	0.647	0.1946	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.388	0.1946	Valid
	X2.2	0.212	0.1946	Valid
	X2.3	0.331	0.1946	Valid
	X2.4	0.570	0.1946	Valid
	X2.5	0.660	0.1946	Valid
	X2.6	0.669	0.1946	Valid
	X2.7	0.748	0.1946	Valid
	X2.8	0.667	0.1946	Valid
Loyalitas Karyawan (Z)	Z1.1	0.741	0.1946	Valid
	Z1.2	0.742	0.1946	Valid
	Z1.3	0.739	0.1946	Valid
	Z1.4	0.741	0.1946	Valid
	Z1.5	0.534	0.1946	Valid
	Z1.6	0.686	0.1946	Valid
Kinerja karyawan(Y)	Y1.1	0.620	0.1946	Valid
	Y1.2	0.663	0.1946	Valid
	Y1.3	0.606	0.1946	Valid
	Y1.4	0.542	0.1946	Valid
	Y1.5	0.674	0.1946	Valid
	Y1.6	0.589	0.1946	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 seluruh koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel (0.1946) pada masing-masing variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan yang diteliti korelasi *product moment pearson* dengan nilai signifikansi $<$ 0.05 dan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen dapat dikatakan reliabel, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya \geq 0,6 (Sani dan Maharani 2013):

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.638	Reliabel
Motivasi Kerja	0.639	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.792	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0.670	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2022

Sesuai dengan tabel 2 dapat dilihat bahwa semua variabel-variabel yang ada yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), kinerja karyawan (Y), loyalitas karyawan (M), yang dipakai dalam penelitian ini semua variabelnya menunjukkan koefisien korelasi *alpha cronbach* lebih besar dari 0.6 sehingga dapat diartikan semua variabel dinyatakan reliabel sehingga layak untuk dilanjutkan penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan perluasan regresi sederhana yang terdiri dari satu atau lebih variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Untuk model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$M = a_1 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

$$Y = a_2 + \beta_3.X_1 + \beta_4.X_2 + \beta_5.M + e$$

Keterangan:

X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = Motivasi kerja

M = Loyalitas karyawan

Y = Kinerja karyawan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisiensi

E = Error Term

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	16,202
	Gaya Kepemimpinan	0,267
	Motivasi Kerja	0,384
	Loyalitas Karyawan	0,122

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan linier regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 16,202 + 0,267 X_1 + 0,384 X_2 + 0,122 M + e$$

Persamaan regresi linier di atas dapat diartikan:

1. Nilai konstanta sebesar 16, 202 menyatakan bahwa jika variabel independent dianggap konstanta (o), maka nilai rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 16,202.
2. Koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,267 (positif) menyatakan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 100% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 26,7 %.
3. Koefisien motivasi kerja (X2) sebesar 0,384 (positif) menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 100% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 38,4 %.
4. Koefisien Loyalitas Karyawan (X3) sebesar 0,122 (positif) menyatakan bahwa setiap kenaikan loyalitas karyawan sebesar 100% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 12,2 %.

Pada uji signifikansi ini akan dilakukan dua pengujian substruktur, yang pertama melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Loyalitas karyawan, kemudian pada substruktur yang kedua akan diuji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun masing-masing substruktur akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Substruktur 1 adalah pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan persamaan structural 1 adalah sebagai berikut:

$$Z = b_1X + e_1$$

Keterangan:

- Z = Loyalitas Karyawan
 b1 = koefisien regresi Gaya Kepemimpinan
 X = Gaya Kepemimpinan
 e1 = residual

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Loyalitas karyawan (Z)

Model	Beta	T	Sig	Keterangan
X1	0.252	2.473	0.015	Signifikan
X2	0.101	1.993	0.045	Signifikan
Dependent Variabel =Z R = 0.302 R square = 0.091 F hitung = 4.953 Sig F hitung = 0.009				

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah

$$Z = 0.252X_1+(0.101) X_2+ e_1$$

Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas karyawan adalah 0.252 dan juga nilai signifikan 0.015 < 0.05 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan. Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel Motivasi kerja terhadap Loyalitas karyawan adalah 0.101 dan juga nilai signifikan 0.045 < 0.05 yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan.

2. Substruktur 2 adalah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

Dengan persamaan substruktural 2 adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X + b_2Z + e_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Motivasi Kerja
- Z = Loyalitas Karyawan
- b1 = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan
- b2 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja
- b3 = Koefisien Regresi Loyalitas Karyawan
- e2 = Residual

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Beta	T	Sig	Keterangan
X1	0.315	3.169	0.002	Signifikan
X2	0.406	4.192	0.000	Signifikan
Z	0.113	2.101	0.037	Signifikan
Dependent Variabel = Y R = 0.440 R square = 0.193 F hitung = 7.836 Sig F hitung = 0.000				

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0.315X_1 + 0.406X_2 + 0.113Z + e_2$$

Nilai *Standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0.315 dan juga nilai signifikan 0.002 < 0.05 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan nilai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.406 dan juga nilai signifikan 0.000 < 0.05 yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan adalah 0.113 dan juga nilai signifikan 0.037 < 0.05 yang berarti loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Parsial

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu dimana untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan X2 (motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dan M (loyalitas karyawan) sebagai variabel intervening, secara terpisah atau parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value) jika taraf signifikansi yang dihasilkan > 0,05 maka H0 diterima Ha ditolak. Sedangkan jika taraf signifikansi yang dihasilkan < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	B	t Tabel	t Hitung	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,267	1,98525	3,169	0,002	H1 diterima
Motivasi Kerja	0,384	1,98525	4,192	0,000	H2 diterima
Loyalitas Karyawan	0,122	1,98525	2,101	0,037	H3 diterima

Sumber : Data diolah, 2022

Dalam penelitian ini nilai t tabel sebesar 1,98525 diperoleh dari $df=n-k-1(100-4-1) = 95$. Berdasarkan tabel 6 hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan loyalitas karyawan menunjukkan arah yang positif dengan signifikansi < 0,05. Hasil uji statistic t pada tabel 4.14 diterangkan berikut ini:

- a. Hipotesis 1: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
 Berdasarkan tabel hasil uji statistic t memperlihatkan bahwa nilai koefisiensi dari variabel gaya kepemimpinan 0,267 dan memiliki t hitung 3,169 lebih besar dari t tabel yaitu 1,98525 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Hipotesis 2: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
 Berdasarkan tabel hasil uji statistic t memperlihatkan bahwa nilai koefisiensi dari variabel motivasi kerja 0,384 dan memiliki t hitung 3,169 lebih besar dari t tabel yaitu 1,98525 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Hipotesis 3: Loyalitas Karyawan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
 Berdasarkan tabel hasil uji statistic t memperlihatkan bahwa nilai koefisiensi dari variabel loyalitas karyawan 0,122 dan memiliki t hitung 3,169 lebih besar dari t tabel yaitu 1,98525 dan nilai signifikansi 0,037 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- d. Hipotesis 4: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Karyawan
 Berdasarkan tabel hasil uji statistic t memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisiensi dan t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Begitupun juga loyalitas karyawan yang menjadi mediasi kedua variabel tersebut yang artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan.
- e. Hipotesis 5: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Karyawan
 Berdasarkan tabel hasil uji statistic t memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisiensi dan t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Begitupun juga loyalitas karyawan yang menjadi

mediasi kesua variabel tersebut yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Untuk menguji model penelitian ini adalah dengan menghitung koefisien determinasi (R^2) yang mana pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependent. Nilai koefisien determinasi yaitu diantara 0 dan 1. Semakin besar R^2 suatu variabel bebas maka menunjukkan semakin dominan hubungan dengan variabel tidak bebasnya.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Adjusted R Square
Regression	0.073

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7 didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,073 yang mengandung arti bahwa 7,3% variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh 3 oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang dipengaruhi loyalitas karyawan. Selebihnya 96,7% dijelaskan oleh variabel diluar model.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dimana seorang atasan mengambil keputusan melibatkan pegawainya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur variabel motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan bahwa seorang atasan yang memberikan motivasi kerbutuhan untuk berprestasi yang membuat seorang pegawai berkeinginan mengerjakan tugas dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan analisis perhitungan pengaruh tidak langsung variabel loyalitas karyawan dapat memediasi antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai loyal atas penerapan gaya kepemimpinan pada PT. Mita Furniture Jepara dalam peningkatan kinerja karyawan.
4. Berdasarkan analisis perhitungan pengaruh tidak langsung variabel loyalitas karyawan dapat memediasi antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan seorang pegawai memiliki rasa loyal atas pekerjaannya dan motivasi kerja dari seorang atasan yang diberikan untuk pegawai membuat pegawai memiliki keinginan untuk membantu mengerjakan tugas dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mita Furniture Jepara.

5. Berdasarkan hasil dari uji analisis jalur variabel loyalitas karyawan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Mita Furniture Jepara. Hal ini disebabkan oleh pemimpin sering memberikan penghargaan kepada pegawai serta komunikasi yang terjadi dalam organisasi berjalan cukup lancar sehingga pegawai mampu memahami tugas yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwibowo, A. S. (2012). Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 41-58.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Fatmawati, Alvina Puspha Fiki Wahyu Hidayat, Reni Shinta Dewi. 2013. Pengaruh Motivasi, Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan (studi kasus PT. Pelindo III Semarang). *Diponegoro Journal of Social and Politic*, hal 1-10. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Martiwi, R. T. (2012). Faktor–Faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan.
- Purwanto, Ngalm, 2006. Psikologi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ruyatnasih, dkk. (2013), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Kerawang, *Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No. 3.
- Sani, Achmad S dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN-MALIKI Press.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Edisi 4)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta