

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas

Agus Allatif^{1✉}, Jajuk Herawati², Ignatius Soni Kurniawan³

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas pada Koperasi Serba Usaha Baitul Maal wat Tamwil (KSU BMT) Bina Sejahtera Sembungan, Gulurejo, Lendah, Kulon Progo, Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan data primer diambil menggunakan kuesioner yang diambil secara nonprobability sampling dan metode sensus pada 32 responden. Data dikumpulkan melalui survei langsung kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas.

Kata kunci: Kepemimpinan; kinerja karyawan; loyalitas; motivasi

The influence of leadership and motivation on employee performance through loyalty

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and motivation on employee performance through loyalty to the Koperasi Serba Usaha Baitul Maal wat Tamwil (KSU BMT) Bina Sejahtera Sembungan, Gulurejo, Lendah, Kulon Progo, Yogyakarta. This study is a quantitative study and primary data were taken using a questionnaire taken by non-probability sampling and census methods on 32 respondents. Data were collected through direct surveys and then processed using multiple linear regression analysis. The results showed that leadership and motivation had a positive and significant effect on loyalty. Loyalty has a positive and significant effect on employee performance, while leadership and motivation have no significant effect on employee performance. Leadership and motivation have a positive and significant effect on employee performance through loyalty.

Key words: leadership; employee performance; loyalty; motivation

PENDAHULUAN

Pada era saat ini perusahaan dituntut mampu menghadapi persaingan dengan membangun keunggulannya agar tetap bertahan dan berkembang. Salah satu cara perusahaan menghadapi persaingan adalah dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan tersebut tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga bagi karyawan itu sendiri. Karena dengan kinerja yang baik secara teoritis dapat mencapai tingkat pengembangan karir karyawan yang lebih baik.

Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan loyalitas. Riset terdahulu dari Lor & Hassan (2017) menunjukkan adanya pengaruh dari kepemimpinan suportif, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, ketika pemimpin melibatkan diri untuk menampilkan perilaku kepemimpinan maka akan memengaruhi kinerja karyawannya. Namun demikian menurut Razak et al. (2018) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koperasi Serba Usaha Baitul Maal wat Tamwil (KSU BMT) Bina Sejahtera Sembungan, Gulurejo, Lendah, Kulon Progo menyatakan pemimpin selalu memberikan arahan terhadap pekerjaan yang hendak dilakukan, sehingga karyawan dapat mengerti apa yang harus dikerjakan. Pimpinan memberikan ruang bertanya kepada karyawan agar karyawan dapat paham betul atas pekerjaan yang hendak dilakukannya. Pimpinan terus memotivasi karyawan dan selalu berusaha menjalin hubungan baik dengan karyawan. Namun dalam hal apresiasi terhadap karyawan dirasa masih kurang, baik secara material atau non material, sehingga karyawan tidak terlalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Riset terdahulu dari Mohamud et al. (2017) menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan, saat karyawan mempunyai motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi juga, sebaliknya Razak et al. (2018) menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. KSU BMT Bina Sejahtera menyatakan bahwa perusahaan terus membangun motivasi karyawannya dengan mengadakan outing atau liburan, tujuannya agar karyawan mendapatkan kesegaran sebelum kembali ke aktivitas bekerja. Pemberian bonus juga telah diberikan untuk mendorong semangat karyawan, namun tidak semua karyawan mendapatkan bonus, hanya karyawan tetap dan karyawan yang memiliki peran penting saja yang mendapatkannya.

Riset terdahulu dari Siregar et al. (2019) menunjukkan adanya pengaruh dari loyalitas terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi loyalitas yang dimiliki maka semakin tinggi kinerjanya. KSU BMT Bina Sejahtera menyatakan telah meningkatkan loyalitas karyawan dengan menjaga kondusifitas tempat bekerja, menciptakan komunikasi yang baik antar karyawan. Namun ada hal yang perlu dievaluasi dalam ketertiban karyawan misalnya, ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dalam bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja, sehingga lebih lanjut merugikan perusahaan.

Inkonsistensi hasil riset terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas membuka peluang pengujian kembali pada pengaturan tempat penelitian yang berbeda, oleh karenanya penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas dapat memengaruhi kinerja karyawan pada KSU BMT Bina Sejahtera. Sebagai implikasinya hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur bagi peneliti kinerja karyawan guna pengembangan lebih lanjut.

METODE

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan KSU BMT Bina Sejahtera yang beralamat di Sembungan, Gulurejo, Lendah, Kulon Progo, Yogyakarta. Semua karyawan sejumlah 32 orang berpartisipasi dalam penelitian ini (sensus). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada para responden di KSU BMT Bina Sejahtera pada tanggal 2 Januari 2022. Instrumen kuisisioner disusun menggunakan pilihan jawaban skala likert mulai dari jawaban 1 (sangat tidak setuju) – 5 (sangat setuju). Penelitian ini menggunakan pengukuran kepemimpinan dari Kartono dan Kartini (2008) yaitu kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional. Pengukuran motivasi dari Hasibuan dan Melayu (2013) yaitu kebutuhan akan prestasi,

afiliasi, dan kekuasaan. Pengukuran loyalitas Hasibuan & Melayu (2013) yaitu kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas. Pengukuran kinerja karyawan dari Robbins (2006) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Metode analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas ditampilkan pada tabel 2. Menunjukkan r-hitung kepemimpinan (0,458 – 0,834), motivasi (0,655 – 0,849), loyalitas (0,758 – 0,861), dan kinerja karyawan (0,761 – 0,920). Semua item variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil lebih besar dari nilai r-tabel dengan taraf signifikansi dua arah yaitu 5% (0,349) maka semua item dinyatakan valid. Nilai cronbach's alpha kepemimpinan (0,838), motivasi (0,832), loyalitas (0,861), dan kinerja karyawan (0,915) cronbach's alpha > 0,60, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 1.
 Uji Validitas dan Reliabilitas

Kepemimpinan (K)	Motivasi (M)	Loyalitas (L)	Kinerja Karyawan (KK)
K.1	0,488	M.1 0,717	L.1 0,854
K.2	0,695	M.2 0,748	L.2 0,787
K.3	0,698	M.3 0,849	L.3 0,758
K.4	0,701	M.4 0,655	L.4 0,787
K.5	0,819	M.5 0,762	L.5 0,861
K.6	0,819	M.6 0,741	KK.6 0,827
K.7	0,834		
K.8	0,458		
K.9	0,541		
Cronbach's Alpha	0,838	0,832	0,861
			0,915

Hasil pengujian asumsi klasik terdapat pada Tabel 2. Uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test, Asymp.sig. >0,05) menunjukkan data residual terdistribusi normal. Uji asumsi klasik menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Glejser test > 0,05). Multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 2.
 Uji Asumsi Klasik

Independent	Dependent	Uji normalitas	Uji multikolinearitas		Uji heteroskedastisitas	
		Asymp-Sig	Tol.	VIF	Tol.	Sig.
Kepemimpinan	Loyalitas	0,200	0,887	1,128	-1,252	0,220
			0,887	1,128	0,830	0,413
Kepemimpinan	Kinerja	0,200	0,693	1,444	-0,513	0,612
			0,751	1,331	0,034	0,973
			0,591	1,691	0,763	0,452
Motivasi	Karyawan					
Loyalitas						

Hasil pengujian pada Tabel 2. menunjukkan nilai probabilitas dari kepemimpinan (0,008) dan motivasi (0,029) < 0,05 yang artinya hipotesis 1 dan 3 terdukung. Loyalitas dipengaruhi kepemimpinan sebesar (0,251), dan motivasi sebesar (0,268). Variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki sumbangan efektif dengan koefisien determinasi terhadap loyalitas sebesar (36,8%). Sedangkan sisanya (63,2%) dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel-variabel lain di luar dari model ini.

Hasil pengujian pada Tabel 3. menunjukkan nilai probabilitas dari kepemimpinan (0,510), motivasi (0,261) > 0,05, dan loyalitas (0,002) < 0,05 yang artinya hipotesis 2 dan 4 tidak terdukung, sedangkan hipotesis 5 terdukung. Kinerja karyawan dipengaruhi kepemimpinan sebesar (0,081), motivasi sebesar (0,178), dan loyalitas (0,797). Variabel kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas memiliki sumbangan efektif dengan koefisien determinasi terhadap kinerja karyawan sebesar (49,9%). Sedangkan sisanya (50,1%) dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel-variabel lain di luar dari model ini.

Tabel 3.
 Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Adj. R2
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5,776	3,315		1,739	0,093	
Kepemimpinan	0,251	0,088	0,432	2,851	0,008	0,368
Motivasi	0,268	0,117	0,347	2,290	0,029	
(Constant)	0,482	4,258		0,113	0,911	
Kepemimpinan	0,081	0,122	0,102	0,667	0,510	0,499
Motivasi	0,178	0,115	0,168	1,148	0,261	
Loyalitas	0,797	0,227	0,580	3,511	0,002	

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa nilai t-hitung (2,851) memiliki probabilitas $0,008 < 0,05$ artinya H1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung et al. (2020) demikian juga Kitriawaty et al. (2017) yang mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun tidak sejalan dengan temuan Mochklas et al. (2018) yang mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas. Item yang mempunyai nilai tertinggi (3,90625) pada variabel kepemimpinan adalah “Atasan saya memberikan visi yang jelas tentang siapa dan apa kita. Karena atasan saya, saya memiliki visi yang jelas tentang organisasi kami” dan “Atasan saya menegur saya ketika kinerja saya tidak sesuai standar”. Sedangkan item yang memiliki nilai terendah (3,375) adalah “Jika saya berkinerja baik, atasan saya akan merekomendasikan lebih banyak kompensasi”. Pimpinan mampu meyakinkan tentang tujuan perusahaan dan mampu untuk membina pekerjaan yang hendak dilakukan bawahannya, sehingga karyawan akan merasa bahwa pimpinan selalu memberi perhatian yang akan memunculkan rasa senang dan rasa setia karyawan pada perusahaan.

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa nilai t-hitung (0,667) memiliki probabilitas $0,510 > 0,05$ artinya H2 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lor & Hassan (2017) yang mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun sejalan dengan penelitian oleh Razak et al. (2018), Rompas et al. (2018), dan Munparidi (2012) yang mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Item yang mempunyai nilai tertinggi (3,90625) pada variabel kepemimpinan adalah “Atasan saya memberikan visi yang jelas tentang siapa dan apa kita. karena atasan saya, saya memiliki visi yang jelas tentang organisasi kami” dan “atasan saya menegur saya ketika kinerja saya tidak sesuai standar”. Sedangkan item yang memiliki nilai terendah (3,375) adalah “Jika saya berkinerja baik, atasan saya akan merekomendasikan lebih banyak kompensasi”. Sistem perusahaan yang di bangun tidak mampu memberi landasan bahkan malah membatasi kreativitas pemimpin. Pemimpin yang memiliki kekuatan untuk mendorong karyawan dalam berkerja/kreativitas tinggi tidak akan berfungsi jika pemimpin selalu dikekang pada sebuah sistem yang tidak mendukung terciptanya inovasi pemimpin.

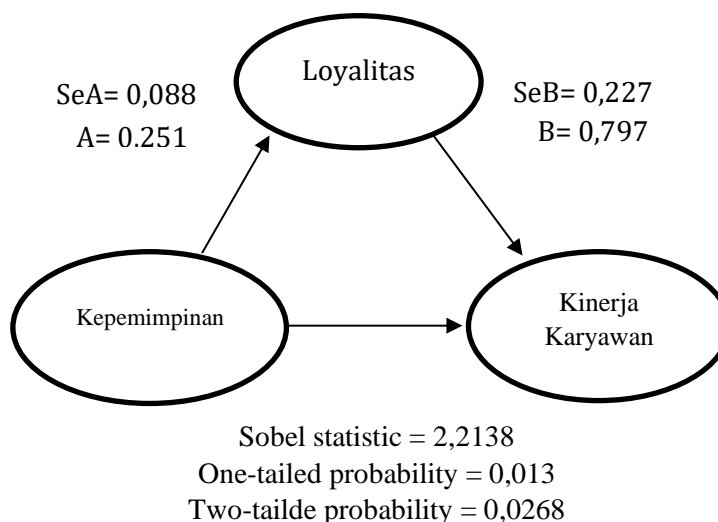
Hasil pengujian H3 menunjukkan bahwa nilai t-hitung (2,290) memiliki probabilitas $0,029 < 0,05$ artinya H3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mochklas et al., (2018) demikian juga Kitriawaty et al., (2017) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Item yang mempunyai nilai tertinggi (4,1875) pada variabel motivasi adalah “Saya merasakan kepuasan pribadi ketika saya melakukan pekerjaan ini dengan baik”. Sedangkan item yang memiliki nilai terendah (3,84375) adalah “Saya merasa tidak senang ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan standar saya yang biasa”. Motivasi yang diterima karyawan mampu menciptakan semangat bekerja karyawan, Hubungan karyawan dengan perusahaan terjalin dengan baik sehingga kebutuhan rohani karyawan terpenuhi, maka menumbuhkan rasa loyal dalam diri karyawan.

Hasil pengujian H4 menunjukkan bahwa nilai t-hitung (1,148) memiliki probabilitas $0,261 < 0,05$ artinya H4 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohamud et al. (2017) yang mendapatkan hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan

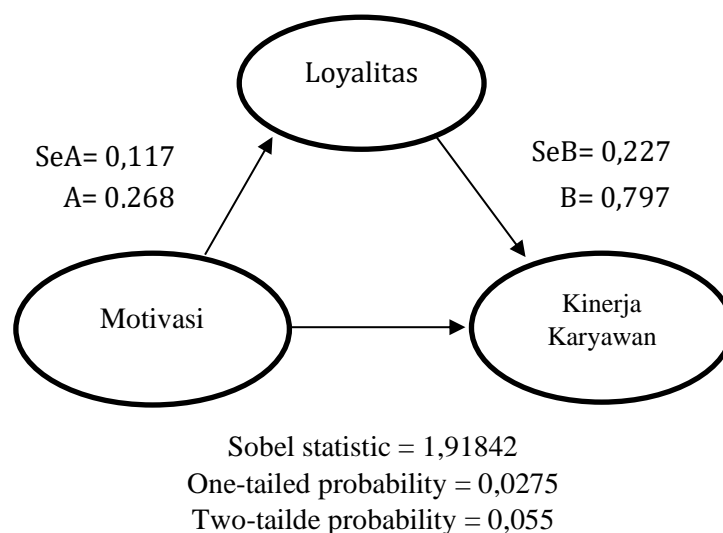
terhadap kinerja karyawan. Namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Razak et al. (2018) demikian juga Munparidi (2012) dan Siahaan dan Bahri (2019) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Item yang mempunyai nilai tertinggi (4,1875) pada variabel motivasi adalah “Saya merasakan kepuasan pribadi ketika saya melakukan pekerjaan ini dengan baik”. Sedangkan item yang memiliki nilai terendah (3,84375) adalah “Saya merasa tidak senang ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan standar saya yang biasa”. Tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan karena sudah terserukturnya sistem pembebanan pekerjaan dari perusahaan sehingga karyawan akan dengan sendirinya menyelesaikan tugas – tugas pekerjaan sesuai dengan sistem tugas yang telah di berikan perusahaan.

Hasil pengujian H5 menunjukkan bahwa nilai t-hitung (3,511) memiliki probabilitas $0,002 < 0,05$ artinya H5 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al. (2019) demikian juga Tunggal et al. (2016) yang mendapatkan hasil bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Item yang mempunyai nilai tertinggi (4,21875) pada variabel loyalitas adalah “Saya berbicara positif tentang perusahaan saya ketika berbicara dengan teman dan kerabat”. Sedangkan item yang memiliki nilai terendah (4,0) adalah “saya ingin tetap bersama perusahaan ini juga di masa depan”. Dengan karyawan menjaga image/nama baik perusahaan, menandakan bahwa karyawan mempunyai rasa kesetian terhadap perusahaan, kesetian karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil pengujian pada gambar 1 menunjukkan nilai probabilitas dari kepemimpinan $0,026 < 0,05$ yang artinya hipotesis 6 terdukung. Hasil pengujian pada Gambar 2 menunjukkan nilai probabilitas dari motivasi $0,055 > 0,05$ yang artinya hipotesis 7 tidak terdukung.



Gambar 1.
Test Sobel (1)



Gambar 2.
Test Sobel (2)

Hasil pengujian H6 menunjukkan sobel test statistic (2,213) memiliki probabilitas $0,013 < 0,05$ artinya H6 diterima. Dari hasil uji sobel diperoleh bahwa variabel loyalitas dapat berfungsi sebagai variabel mediator pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. temuan ini sejalan dengan Sugiyarti et al. (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas. Kepemimpinan berupa pembinaan dan komunikasi penyampaian tujuan organisasi yang jelas kepada bawahan akan membuat karyawan mempunyai rasa memiliki (loyal) terhadap tujuan organisasi yang pada akhirnya membangun kinerja karyawan.

Hasil pengujian H7 menunjukkan sobel test statistic (1,918) memiliki probabilitas $0,027 > 0,05$ artinya H7 diterima. Dari hasil uji sobel menunjukkan bahwa variabel loyalitas dapat berfungsi sebagai variabel mediator pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Siregar et al., (2019) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas. Karyawan memiliki motivasi intrinsik yang baik dalam bekerja, karena sebelum tugas pekerjaan yang dibebankan, karyawan mendapat arahan/pelatihan cara mengerjakan. sehingga akan terbangun rasa loyal pada diri karyawan dan secara langsung akan meningkatkan kinerjanya.

Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap loyalitas yaitu variabel kepemimpinan, kemudian motivasi. Kepemimpinan memberikan pengaruh terkuat karena pimpinan selalu mengapresiasi setiap pekerjaan yang telah di selesaikan karyawan, hal ini akan menyebabkan rasa senang pada diri karyawan maka akan tercipta rasa loyal pada diri karyawan. Indikator yang memiliki nilai terendah (4,00) dari loyalitas dan dapat ditingkatkan lagi terdapat pada item pernyataan “Saya ingin tetap bersama perusahaan ini juga di masa depan”. Dan item yang mendapat nilai tertinggi (4,21875) terdapat pada “Saya berbicara positif tentang perusahaan saya ketika berbicara dengan teman dan kerabat”. Secara keseluruhan nilai loyalitas pada semua item berada pada skor 3 atau lebih yang menunjukkan persetujuan karyawan akan loyalitas selama bekerja di perusahaan.

Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel loyalitas. Karyawan berbicara positif tentang perusahaan merupakan salah satu wujud kesetiaan yang di miliki karyawan, hal itu akan memprediksi bahwa kinerja karyawan baik. Dua indikator yang memiliki nilai terendah (3,84375) dan (3,8125) dari kinerja karyawan dan dapat ditingkatkan lagi terdapat pada item pernyataan “Hasil pekerjaan yang saya lakukan memberikan kepuasan bagi organisasi dan masyarakat” dan “Hasil kerja saya memenuhi tingkat kepuasan”. Sedangkan dua item yang mendapat nilai tertinggi (4,09375) dan (4,03125) terdapat pada ”Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar dan pedoman kerja” dan “Saya melakukan pekerjaan pekerjaan sesuai dengan waktu dan kondisi yang ditetapkan”. Secara keseluruhan nilai kinerja karyawan pada semua item berada pada skor 3 atau lebih yang menunjukkan persetujuan karyawan akan kinerja baik selama bekerja di perusahaan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas pada KSU BMT Bina Sejahtera Yogyakarta. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Lebih lanjut ditemukan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian juga membuktikan bahwa loyalitas mampu menjadi variabel mediator pada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pimpinan organisasi diharapkan memperbaiki implimentasi kepemimpinan dan motivasi melalui item yang dinilai masih rendah yang telah di sebutkan pada pembahasan. Nilai koefisien determinasi dari kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas sebesar 36,8%, nilai ini masih dapat di tingkatkan dengan menambah variabel dalam penelitian kedepan, misalnya lingkungan kerja (Siahaan & Bahri, 2019). Lingkungan kerja yang nyaman akan mnyebabkan karyawan bertahan lama dalam organisasi. Nilai koefisien determinasi dari kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan sebesar 49,9%, nilai ini masih dapat di tingkatkan dengan menambah variabel dalam penelitian kedepannya, misalnya budaya organisasi (Fachreza, Musnadi, & Majid, 2018), budaya organisasi yang baik berupa karyawan mendapatkan penghargaan setiap pekerjaan yang sudah diselesaikan, hal ini akan mengakibatkan karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja yang di hasilkan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyah, S. E. (2018). Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 144–155. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p144-155>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Melayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Infrianto, I., & Wahyoedi, S. (2011). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Volunter Delta Young Leaders Lampung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 11(2), 259–268.
- Juanda, Zulfadil, & Samsir. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, X(3), 463–475.
- Kartono, & Kartini. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kitriawaty, D., Setiawati, E. P., & Sumantri, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B Di Kota Bandung. *Jurnal Sistem Kesehatan*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.24198/jsk.v3i1.13964>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Lor, W., & Hassan, Z. (2017). The Influence Of Leadership On Employee Perfomance Among Jewellery Artisans In Malaysia. *International Journal Of Accounting & Business Management*, 5(1), 14–33.
- Mochklas, M., Budiyanto, & Suwitho. (2018). The International Journal Of Business & Management Influence Of Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation Employee Loyalty

- (Study At PT. Hilon Surabaya). *The International Journal Of Business & Management*, 4(8), 2321–8916.
- Mohamud, S. A., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 7(11), 17009–17016.
- Mondy, & Wayne, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 jilid 1). Jakarta: Erlangga.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-VII, Mei 2012* ISSN: 2085-1375 Pengetahuan, 47–54.
- Poerwopoespito. (2000). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi (Kelompok Gramedia, ed.)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Rompas, G. A. ., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Siregar, S., Samri, Y., Nasution, J., & Parikesit, W. (2019). The Effect of Personal Characteristics , Motivation and Compensation on Employee Performance with Loyalty as Intervening Variables. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 3(4), 2700–2710.
- Sugiyarti, S., Suddin, A., & Ernawati. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Guru dengan Loyalitas sebagai Variabel Mediasi pada SMP Negeri 4 Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 15–27.
- Tanjung, A., Giatman, G., Ambiyar, A., & Syahril, S. (2020). Influence of Leadership Orientation and Level of Awards Against Employee Loyalty in Lancang Kuning University. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 2(6). <https://doi.org/10.29103/ijevs.v2i6.2697>
- Tunggal, A. S., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.