JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 280- 287
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI CV MALASARI

Syati Manaharawan Siregar[1], Refli Renaldi[2,*], Nur Ainun,[3] Sandhi Fialy harahap[4]

[1]Universitas Haji Sumatera Utara, Indonesia
[2,] Universitas Tjut Nyak Dien, Indonesia
[3]Universitas Haji Sumatera Utara, Indonesia
[4]Universitas Haji Sumatera Utara, Indonesia
Email: [1]syatimanaharawan@gmail.com , [2] reflirenaldi@gmail.com , [3] nurainunnst65@gmail.com, [4] Sandhifialyharahap@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap Loyalitas karyawan di CV. Malasari.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan mempergunakan pendekatan normatif(*legal research*) untuk mendapatkan data *skunder* dan pendekatan empiris (*yuridissosiologis*), untuk memperoleh data *primer* melalui penelitian lapangan (*field research*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan disiplin terhadap loyalitas Karyawan di CV malasari, berdasarkan indicator adalah sebagai berikut: Pertama, pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas berpengaruh secara positif dan signifikan yang dimana artinya apabila kepemimpinan membaik maka loyalitas Karyawan di CV. Malasari juga akan membaik. Kedua, pengaruh motivasi terhadap loyalitas berpengaruh secara positif dan signifikan yang dimana artinya apabila motivasi meningkat maka loyalitas juga akan meningkat di CV. Malasari. Ketiga, pengaruh disiplin terhadap loyalitas berpengaruh positif dan signifikan yang dimana artinya apabila disiplin meningkat maka loyalitas juga akan meningkat di CV. Malasari.

Untuk itu diharapkan kepada CV. Malasari dalam hal melakukan peningkatan loyalitas pegawainya agar pimpinan lebih memperhatikan lagi kepemimpinannya, motivasi dan disiplinnya di CV. Malasari.Agar terciptanya loyalitas pegawai yang baik di CV. Malasari.

Kata kunci: kepemimpinan; motivasi; disiplin dan loyalitas

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 280- 287
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Abstract

This research aims to find out how much influence leadership, motivation and discipline have on employee loyalty at CV. Malasari.

This research uses a quantitative descriptive method using a normative approach (legal research) to obtain secondary data and an empirical (juridical sociological) approach to obtain primary data through field research.

The research results show that the influence of leadership, motivation and discipline on employee loyalty at CV Malasari, based on the following indicators: First, the influence of leadership on loyalty has a positive and significant effect, which means that if leadership improves then employee loyalty at CV. Malasari will also improve. Second, the influence of motivation on loyalty has a positive and significant effect, which means that if motivation increases, loyalty will also increase at CV. Malasari. Third, the influence of discipline on loyalty has a positive and significant effect, which means that if discipline increases, loyalty will also increase in CV. Malasari.

For this reason, it is hoped that CV. Malasari in terms of increasing employee loyalty so that leaders pay more attention to leadership, motivation and discipline at CV. Malasari.In order to create good employee loyalty at CV. Malasari.

Keywords: leadership; motivation; discipline and loyalty

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 280- 287
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Pendahuluan

Karyawan adalah sebuah aset Perusahaan yang dimana harus di perhatikan kinerjanya oleh pimpinan. Dan perekrutan karyawan harus dilakukan secara hati hati untuk mendapat hasil kinerja yang sesuai dengan harapan dari perusahaaan. Seleksi yang dilakukan perusahaan harus berdasarkan indikator inidikator dari visi dan misi dari sebuah perusahaan. Point – point tentang visi dan misi harus di terapkan agar menjadi motivasi bagi si calon karyawan apbila kelak ia bekerja di perusahaan tersebut.Namun pada kenyataannya untuk tercapainya tujuan yang ditargetkan setiap karyawan sering lupa dengan apa yang sebnarnya di harapkan oleh perusahaan. Kesadaran yang tinggi untuk meningkatkan loyalitasnya jarang sekali terjadi di ruang lingkup karyawan, oleh karena itu karyawan mempunyai peranan yang strategis untuk pengendalian aktivitas kerja, karena dengan meningkatkan loyalitas para karyawan akan membuat tujuan yang ditargetkan akan lebih cepat tercapai. Dengan kata lain para karyawan harus lebih peka lagi akan tanggung jawab yang di pegang dan tidak menunda pekerjaan yang ada. Kinerja karyawan akan terus menjadi hal yang akan diperhatikan oleh pimpinan di suatu organisasi, karena diharapkan peningkatan loyalitas akan berdampak positif bagi kelangsungan organisasi. Di dalam mewujudkan target yang diinginkan karyawan harus mempunyai pemimpin yang menganyomi anggotanya agar keberhasilan dapat diraih. Dan didalam prakteknya pemimpin harus dapat memberikan arahan yang jelas untuk mencapai tujuan. Peran pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasi yang dipimpin, karena tanpa adanya pemimpin maka target ataupun tujuan dari organisasi tidak akan memuaskan, peran individu setiap karyawan akan lebih baik jika memiliki pemimpin atau leader yang baik. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009) mengatakan Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak mungkin tidak disenanginya. Peran pimpinan untuk menjapatkan tujuan organisasi dibutuhkan pemikiran ataupun motivasi yang dibangun dengan berbagai cara, dikarenakan permasalahan yang terus timbul tiada habisnya dalam hal kedisiplinan pegawai menjadi sorotan utama, masih banyak para karyawan yang mengadopsi pola fikir yang lama dengan tidak mengutamakan kedisiplinan atau peningkatan kinerja. Menurut Mangkunegara (2007) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi setiap pegawai untuk dapat meningkatkkan kinerjanya. Dalam hal ini terpenuhinya kebutuhan motivasi menjadi pendorong karyawan melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Dan agar seorang pegawai mau melaksanakan suatu pekerjaan, pegawai tersebut memerlukan motivasi. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu.

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 280- 287
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Motivasi seorang individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap prilaku kinerja pegawai. Di dalam memberikan motivasi, pimpinan biasanya menyampaikan nya secara lisan didalam rapat rutin, hal ini salah satu cara yang efektif untuk memacu keinginan para karyawan dalam hal karir ataupun memberikan kesadaran akan pentingnya peran karyawan bagi pendapatan perusahaan. Motivasi yang diberikan secara rutin yang disampaikan di setiap rapat harus membuat karyawan lebih percaya diri dan merubah kinerjanya lebih meningkat, akan tetapi apabila motivasi yang diberikan berkurang maka secara otomatis kinerja karyawanpun menurun, dan motivasi yang sudah diberikan kerap diabaikan para karyawan. Akan tetapi motivasi yang diberikan kepada karyawan salah satu faktor yang membuat perubahan baik diri sendiri ataupun halayak banyak. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan roda perusahaan adalah kedisiplinan karyawan. Hal ini tidak kalah penting dari ketiga poin diatas, karena dengan terciptanya disiplin dilingkungan kerja maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan. Akan tetapi fenomena yang sering dihadapi para karyawan adalah karyawan sering meninggalkan tugas disaat jam kerja, sehingga keterlambatan proses pekerjaan tertunda. Disiplin karyawan akan tercipta apabila semua peran diatas bersinergi, karena peran pemimpin untuk memberikan teguran ataupun memberikan arahan, bimbingan ataupun motivasi untuk perubahan harus tepat sasaran. Maka dari itu penelitian ini mengambil judul tentang " Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja di Cv. Malasari

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang dilakukan adalah dengan metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2009 : 13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di CV. Malasari.Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November sampai dengan Desember 2023.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Berikut ini adalah deskripsi hasil dari penelitian

Tabel 4.5
Deskriptif variabel kepemimpinan

Item Pernyataan	SangatTidak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
a.pemimpin mempercayai saya					6	1,7	23	65,7	6	17,1	35
b. Rahasia pekerjaan dapat saya emban					7	20,0	17	48,6	11	31,4	35
c. Saya merasa ide yang saya berikan dapat membantu pekerjaan					4	11,4	23	65,7	8	22,9	35
d. Pemimpin dalam aktivitasnya membutuhkan saran dari bawahannya					6	17,1	18	51,4	11	31,4	35

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 280- 287
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Tabel 4.5
Deskriptif variabel kepemimpinan

e. Komunikasi dengan pemimpin berjalan dengan baik.					7	20,0	22	62,9	6	17,1	35
f. Kerjasama disetiap pegawai sinergi.					6	17,1	25	71,4	4	11,4	35
g.Ruang kerja difasilitasi alat pendingin ruangan.					5	14,3	25	71,4	5	14,3	35
h.Penataan ruangan saya memberikan kenyamanan dalam bekerja.					8	22,9	20	57,1	7	20,0	35
i.Saya merasa pemimpin memperhatikan kesejahteraan bawahannya.					1	2,9	15	42,9	19	54,3	35
JKelengkapan perlengkapan kerja saya yang ada sudah membuat kerja lancar.					4	11,4	21	60,0	10	28,6	35
KSaya telah mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja.					5	14,3	25	71,4	5	14,3	35
LKeamanan lingkungan kerja saya sudah cukup terjamin.					8	22,9	20	57,1	7	20,0	35
MHubungan baik dengan atasan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja.					1	2,9	15	42,9	19	54,3	35
NPerhatian atasan tentang pekerjaan yang saya kerjakan dapat memperlancar kerja.					4	11,4	21	60,0	10	28,6	35
Total					**72**	**190.4**	**290**	**828.5**	**128**	**365.7**	-
Sampel	**35**	**35**	**35**	**35**	**35**	**35**	**35**	**35**	**35**	**35**	-

Tabel 4.6
Deskriptif variabel motivasi

Item Pernyataan	SangatTidak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Sampel
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
a. Honor yang saya terima sesuai dengan kontribusi pekerjaan saya.			1	2,9	4	11,4	23	65,7	7	20,0	35
b. Honor yang saya terima tepat waktu.					7	20,0	22	62,9	6	17,1	35
c. Tambahan penghasilan dapat membantu penghasilan.			3	8,6	6	17,1	21	60,0	5	14,3	35
d. Dengan bekerja saya dapat memenuhi kebutuhan hidup.			3	8,6	8	22,9	16	45,7	8	22,9	35
e. Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan keahlian saya.			1	2,9	6	17,1	22	62,9	6	17,1	35
f. Pekerjaan saya menantang.			1	2,9	2	5,7	28	80,0	4	11,4	35
g.Jenjang karir menjanjikan.					5	14,3	27	77,1	3	8,6	35
HJabatan dapat diraih.			1	2,9			29	82,9	5	14,3	35
I. Ruangan memadai untuk bekerja			3	8,6	5	14,3	16	45,7	11	31,4	35
J. Suasana lingkungan kerja jauh dari keributan.					1	2,9	17	48,6	17	48,6	35
K. Tambahan penghasilan sudah memadai.			1	2,9	4	11,4	23	65,7	7	20,0	35
L.Pemotongan honor sangat berpengaruh.					7	20,0	22	62,9	6	17,1	35
M. Atasan memberi kesempatan dalam penyampaian ide-ide yang berguna dalam menyelesaikan pekerjaan saya.			3	8,6	6	17,1	21	60,0	5	14,3	35
N. Atasan selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.			3	8,6	8	22,9	16	45,7	8	22,9	35
O. Saya merasa jaminan yang diberikan pemerintah sangat membantu.			1	2,9	6	17,1	22	62,9	6	17,1	35
PSaya merasa pekerjaan yang diberikan			1	2,9	2	5,7	28	80,0	4	11,4	35

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 280- 287
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Tabel 4.5
Deskriptif variabel kepemimpinan

jauh dari resiko.											
QSaya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan tidak sempit.					5	14,3	27	77,1	3	8,6	35
RLingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.			1	2,9			29	82,9	5	14,3	35
Total			**23**	**66.2**	**82**	**234.2**	**409**	**1168.7**	**116**	**331.4**	
Sampel	**35**	**35**	**35**	**35**	**35**	**35**	**35**	**35**	**35**	**35**	

Tabel 4.7
Deskriptif variabel disiplin kerja

Item Pernyataan	**SangatTidak setuju (1)**		**Tidak Setuju (2)**		**Kurang Setuju (3)**		**Setuju (4)**		**Sangat Setuju (5)**		**Total**
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
a. Saya harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.					6	17,1	25	71,4	4	11,4	35
b. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan akurat.					6	17,1	20	57,1	9	25,7	35
c. 300 menit efektif dalam sehari.					4	11,4	24	68,6	7	20,0	35
d. SOP yang ditargetkan sesuai dengan yang diharapkan.			1	2,9	5	14,3	19	54,3	10	28,6	35
e. Saya dapat menguasai dan memahami peraturan.					5	14,3	24	68,6	6	17,1	35
f. Tugas saya sesuai dengan tanggung jawab kerja yang harus diselesaikan.					5	14,3	26	74,3	4	11,4	35
g.Finger print sanagat efektif.			1	2,9	3	8,6	26	74,3	5	14,3	35
h.Pemotongan honor mengurangi tingkat absensi.			1	2,9	6	17,1	21	60,0	7	20,0	35
Total			3	8.7	40	114.2	185	528.6	52	148.5	

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 280- 287
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

B. Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas

Dari hasil penelitian bahwa H0 di tolak, yang artinya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Cv. Malasarisebesar 25 %. Dengan demikian apabila kepemimpinan membaik maka loyalitas juga akan membaik.Penelitian ini membuktikan bahwa ada beberapa loyalitas karyawan yang kurang baik. Karena melihat butir pernyataan yang peneliti sampaikan adalah butir pernyataan yang positif yang dimana seharusnya para karyawan menjawab dengan pernyataan setuju atau sangat setuju, akan tetapi dari hasil angket yang di kembalikan kepada peneliti ada beberapa responden yang menjawab ragu – ragu atau kurang setuju di beberapa butir pernyataan.Maka dengan demikian ada baiknya memperbaiki sistem kepemimpinan yang ada di Cv. Malasari.Baik itu dalam menjaga komunikasi kepada bawahan atau lainnya.Dengan demikian Penelitian ini mendukung Penelitian Dzikrillah (2016) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang).Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Cv. Malasari.

2. Pengaruh motivasi terhadap loyalitas

Dari hasil penelitian bahwa H0 di tolak, yang artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Cv. Malasari sebesar 24,2%. Dengan demikian apabila motivasimembaik maka loyalitas juga akan membaik.Penelitian ini membuktikan bahwa ada beberapa loyalitas karyawan yang kurang baik. Karena melihat butir pernyataan yang peneliti sampaikan adalah butir pernyataan yang positif yang dimana seharusnya para karyawan menjawab dengan pernyataan setuju atau sangat setuju, akan tetapi dari hasil angket yang di kembalikan kepada peneliti ada beberapa responden yang menjawab ragu – ragu dan tidak setuju di beberapa butir pernyataan. Maka dengan demikian ada baiknya pimpinan memperbaiki motivasi yang ada di Cv. Malasari. Baik itu dengan cara menaikkan honor karyawan atau yang lainnya. Karena di butir item pernyataan honor yang saya terima sesuai dengan kontribusi pekerjaan saya masih ada yang menjawab tidak setuju.Dengan demikian penelitian ini Mendukung penelitian eko prasetyo, dkk (2016) dengan judul pengaruh motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan honorer dinas bina marga pengairan dan esdm kabupaten jepara Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Cv. Malasari yang artinya apabila motivasi semakin membaik maka kinerja juga akan semakin memabaik.

3. Pengaruh Disiplin terhadap loyalitas

Dari hasil penelitian bahwa variabel Disiplin berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Cv. Malasari sebesar 46,3%. Dengan demikian artinya semakin baik kedisiplinan Cv. Malasari maka semakin baik juga loyalitas diCv. Malasari. Maka dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian M. Harlie (2012) dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja pegawai negri sipil setdakab aceh barat daya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Cv. Malasari

ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 280- 287
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variable kepemimpinan dengan variable loyalitas pada Cv. Malasari
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variable motivasi dengan variable loyalitas pada Cv. Malasari.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variable disiplin terhadap loyalitas pada Cv. Malasari.

Referensi

A.A. Anwar Prabu ***Mangkunegara***. ***2010***. ManajemenSumberDayaManusia. Perusahaan. Bandung: PT RemajaRosdakarya

Arikunto, S. (2009).ManajemenPenelitian. Jakarta: RinekaCipta.

Any Noor., (2013), Management Event. Bandung :Alfabeta

Adair, John. ***2008***. Kepemimpinan yang memotivasi. Jakarta :PT.Gramedia.

Ahmad ***Tohardi***, (2002), PemahamanPraktisManajemenSumberDayaManusia,.UniversitasTanjungPura, MandarMaju, Bandung

Asmaun, ***Prasetyo***. ***2012***. DesainPembelajaranBerbasisPendidikanKarakter,.Ar-Ruzz Media. Yogyakarta Asmaun, ***Prasetyo***. ***2012***. DesainPembelajaranBerbasisPendidikanKarakter,.Ar-Ruzz Media. Yogyakarta

Bangun, Wilson. ***2012***. "ManajemenSumberDayaManusia". Jakarta: Erlangga

Dharma Surya, **2010**, ManajemenKinerja, FalasafahTeori&Penerapannya,.PustakaPelajar, Yogyakarta.

Djatmiko, B., S. Ketaren, dan S. Setyahartini.2008. PengolahanArangdanKegunaannya. Agroindustri Press. FakultasTeknologiPertanian. InstitutPertanian Bogor. Bogor.

Edi Sutrisno. ***2016***. ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta :Prenadamedia Group

Edy ***Sutrisno***, ***2011***, ManajemenSumberDayaManusia, Jakarta: Kencana.

Fahmi, Irham. ***2014***. AnalisisLaporanKeuangan. Bandung: Alfabeta.

Fathoni, Abdurrahmat. ***2006***. OrganisasidanManajemenSumberDaya. Manusia. Jakarta: RinekaCipta

Gorda, I GustiNgurah. ***2006***. ManajemenSumberDayaManusia.cetakanketiga. Denpasar :Astabrata Bali.

Garry ***Dessler***, ***2008***.Human Resource Management.EdisiSebelas, New Jersey : Pearson Education, Inc