
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Rejosari

Sananda Zahra Shabrina¹, Iskandar Ali Alam²

*Universitas Bandar Lampung, Indonesia¹
Universitas Bandar Lampung, Indonesia²*

Email: sanandazhr@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is to ascertain the impact of leadership style, motivation, and loyalty on employee performance at PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Rejosari. This research use quantitative methodologies. Questionnaires were utilized as data gathering methods. Multiple linear regression analysis was utilized to analyze the data. The population in this study consisted of all 69 employees of PTPN VII Unit Usaha Rejosari, and this researh employed cencus methodologies, therefore the complete population was used as a sample. Based on the findings of the research and discussion, it is possible to infer that leadership style has a positive and significant impact on performance in PTPN VII Unit Usaha Rejosari. Work motivation has a favorable and considerable impact on PTPN VII Unit Usaha Rejosari performance. In PTPN VII Unit Usaha Rejosari, loyalty has a favorable and significant influence on performance. According to the findings of this study, leadership style, motivation, and loyalty have a favorable and substantial influence on staff performance in PTPN VII Unit Usaha Rejosari.*

Keywords: *Leadership Style; Motivation; Loyalty; Employee Performance*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan unit bisnis PT Perkebunan Nusantara VII Rejosari. Metodologi kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan unit usaha PTPN VII Rejosari yang berjumlah 69 orang, dan penelitian ini menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap bottom line unit bisnis PTPN VII Rejosari. Motivasi kerja berpengaruh baik dan cukup besar terhadap hasil unit usaha PTPN VII Rejosari. Di divisi PTPN VII Rejosari, loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap bottom line. Berdasarkan hasil penelitian ini, gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Divisi PTPN VII Rejosari.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Loyalitas; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah komponen vital dari setiap bisnis, lembaga pemerintah, atau usaha sosial di mana ia menerima imbalan atau ketidakseimbangan tertentu. Kemajuan dunia usaha akan tercapai jika tersedia sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan keberlanjutan perusahaan; akibatnya, organisasi harus terus-menerus memberikan setiap karyawan mereka semua dalam setiap aspek.

Perusahaan harus bertujuan untuk menumbuhkan sumber daya dan potensi hak kepemilikan karyawan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan membuat pekerja lebih kompeten dan bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi kelangsungan hidup dan keberadaan perusahaan di masa depan.

Jika sumber daya manusia organisasi dapat bekerja secara efisien, maka perusahaan akan berjalan dengan lancar. Dengan kata lain, kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada dedikasi karyawannya terhadap pekerjaan mereka. Pekerja yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan

karena perusahaan mengandalkan mereka untuk memastikan kelangsungan perusahaan dalam menentukan kesuksesan perusahaan di masa depan.

Perusahaan akan bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam operasi mereka, apakah mereka berada di industri, perdagangan, atau jasa. Keberhasilan berbagai kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, sumber daya yang tersedia, sarana atau prasarana yang dimiliki, tetapi juga pada sumber daya manusia. Loyalitas karyawan di perusahaan sangat penting saat ini. Loyalitas karyawan di perusahaan sangat penting saat ini. Loyalitas karyawan dikatakan muncul sebagai akibat dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terhadap bisnis, dengan berbagai elemen yang berkontribusi termasuk motivasi dan reward.

Menurut (Hasibuan, 2016), loyalitas karyawan adalah jenis keterlibatan anggota di mana anggota menggunakan energi dan kegembiraan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. loyalitas staf, bagaimanapun, tidak terjadi dengan sendirinya; peran pemimpin yang kompeten diperlukan untuk mempromosikan loyalitas staf.

Motivasi karyawan meningkatkan kinerja pekerjaan, dan pemimpin yang mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka lebih efektif. Karyawan puas ketika kebutuhan mereka ditangani secara memadai oleh bisnis, oleh karena itu dimaksudkan agar loyalitas karyawan akan terbentuk untuk organisasi tempat mereka bekerja, sehingga menurunkan kemungkinan perputaran karyawan.

Menurut (Hartono, 2016), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, secara langsung atau tidak langsung, melalui komunikasi, dengan tujuan agar orang benar-benar mengerti, menyadari, dan membujuk pemimpin untuk melakukan konsekuensinya. Kepemimpinan yang mengetahui bawahannya dapat mendorong perkembangan. Karyawan harus setia. Sebaliknya, gaya kepemimpinan tertentu menyebabkan penurunan produktivitas tenaga kerja.

Kelapa sawit merupakan salah satu tanaman perkebunan Indonesia dengan masa depan yang menjanjikan. Meskipun kelapa sawit bukan asli Indonesia, pengenalannya telah meningkatkan komoditas ekspor negara tersebut. Pemerintah Belanda awalnya memperkenalkan kelapa sawit ke Indonesia pada tahun 1848, dengan empat tanaman didatangkan dari Mamitius dan Amsterdam dan ditempatkan di Kebun Raya Bogor. Budidaya dan komersialisasi kelapa sawit dimulai pada tahun 1911.

PT Perkebunan Nusantara atau PTPN adalah salah satu perusahaan yang fokus pada pengelolaan kelapa sawit. PTPN adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki izin untuk mengoperasikan perkebunan di Indonesia. terlibat dalam perkebunan kelapa sawit. Divisi Rejosari PT Perkebunan Nusantara VII merupakan salah satu BUMN yang memiliki yurisdiksi di wilayah tersebut. Divisi PTPN VII Rejosari memiliki salah satu produk unggulannya yaitu perkebunan kelapa sawit atau tandan buah segar (TBS) yang kemudian diolah menjadi minyak sawit mentah (CPO). Ada dua cara untuk mendapatkan bahan baku atau TBS dari barang perkebunan PTPN VII Rejosari. Perusahaan juga berkontribusi dalam pemberdayaan/pengembangan masyarakat melalui program Kemitraan, yaitu dengan menawarkan pinjaman benih kelapa sawit kepada mitra binaan yang sebelumnya telah meminta pinjaman benih kelapa sawit dari perusahaan. Tenaga kerja Unit Usaha PTPN VII Rejosari saat ini berjumlah 70 orang.

Tabel 1. Unit Pegawai PTPN VII Unit Usaha Rejosari

No.	Unit	Jumlah
1.	Manajer	1
2.	Sinder Quality Control	15
3.	Sinka Tanaman	22
4.	Sinka TP (Teknik dan Pengolahan)	16
5.	Sinka Kemitraan	9
6.	Sinka TUK (Tata Usaha dan Keuangan)	7
	Total	70

Sumber: Data Organisasi PTPN VII Unit Usaha Rejosari

Setiap tindakan tegas terkait erat dengan kinerja karyawan; akibatnya, bisnis harus memperhatikan pekerja, khususnya masalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 2. Jumlah Pegawai PTPN VII Unit Usaha Rejosari

No	Bidang	Jumlah(Jiwa)
1	PegawaiTetap	25
2	HarianLepas	16
3	Borongon	12
4	Honor	17
	Total	70

Sumber: Humas PTPN VII Unit Usaha Rejosari (2021)

Unit Bisnis PTPN VII Rejosari Natar Lampung Selatan belum beroperasi dengan efisiensi puncak. Statistik penilaian kinerja karyawan berikut menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia Unit Bisnis PTPN VII Rejosari Natar Lampung Selatan belum optimal:

Tabel 3. Data Penilaian Kinerja PTPN VII Unit Usaha Rejosari (2019-2021)

No.	Kategori Peringkat	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Baik	24	20	18
2	Cukup Baik	9	16	14
3	Kurang	28	30	33
4	Tidak Baik	8	3	4
	Jumlah	69	69	69

Sumber: Hasil pengolahan data dari staf bagian SDM Kinerja PTPN VII Unit Usaha Rejosari

Berdasarkan Tabel 3, data kinerja pegawai Unit Bisnis PTPN VII Rejosari menurut kategori menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang berprestasi semakin menurun, sedangkan jumlah pegawai yang berprestasi buruk semakin meningkat. Banyaknya pengurangan tenaga kerja yang berhasil akan berdampak pada hasil kerja (kinerja) pegawai.

Kepemimpinan adalah keterampilan atau kegiatan yang memotivasi orang lain berdasarkan kerjasama, yaitu kemampuan memimpin orang lain untuk mencapai tujuan kelompok sasaran. Masing-masing gaya kepemimpinan tersebut berpotensi meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan tertentu menyebabkan penurunan produktivitas tenaga kerja. Loyalitas staf yang buruk disebabkan oleh kurangnya peran pemimpin dalam menghasilkan komunikasi yang harmonis, kurangnya pelatihan staf, dan kurangnya insentif atau bonus sebagai motivasi bagi karyawan.

Motivasi kerja dan loyalitas staf merupakan dua unsur yang mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal untuk melakukan tindakan guna mencapai kebutuhan, cita-cita, dan tujuan seseorang; itu juga dipengaruhi oleh pengaruh eksternal. Seorang pemimpin kantor dapat melakukan berbagai hal untuk meningkatkan semangat staf, termasuk menyediakan fasilitas kerja yang lebih baik dan menaikkan kompensasi.

Tidak adanya pemberian kemungkinan kemajuan dan penghargaan atas keberhasilan pegawai merupakan fenomena motivasi kerja pegawai Unit Usaha PTPN VII Rejosari. Loyalitas karyawan, selain motivasi kerja, dapat berdampak pada kinerja. Menurut (Bambang, 2014), loyalitas diartikan sebagai seseorang yang loyal atau hanya bertahan pada satu perusahaan sampai pensiun karena merasa perusahaan tempatnya bekerja benar-benar memperhatikan kesejahteraan dan karirnya. Fasilitas tempat kerja dan tunjangan kesejahteraan adalah dua faktor yang memengaruhi loyalitas kerja karyawan. Loyalitas kerja merupakan fenomena yang berkembang di kalangan karyawan Unit Usaha PTPN VII Rejosari karena kurangnya lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima dari perusahaan.

METODE PENELITIAN

Para peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dalam studi mereka. Menurut (Sugiyono, 2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji

penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor independen dan dependen terhadap unit bisnis PT Perkebunan Nusantara VII Rejosar. Penelitian ini melibatkan 69 peserta dari unit usaha PTPN VI.I Rejosari dan menggunakan metode sensus. Karyawan Divisi VII Rejosari PT Perkebunan Nusantara diberikan kuesioner untuk diisi. Dalam penelitian ini analisis data meliputi analisis deskriptif, pengujian kualitas data, pengujian hipotesis klasik, pengujian regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 responden maka penulis menggunakan tidak kurang dari 69 responden dalam penelitian ini untuk 100% dari total populasi unit usaha Rejosar PTPN VII. Karena semua pekerja dikontrol penuh, maka penggunaan seluruh populasi sebagai unit pengamatan tanpa sampel penelitian disebut metode daftar. Informasi dasar dikumpulkan dari responden di lokasi penelitian, khususnya dari staf unit usaha PTPN VII Rejosari. Penelitian lapangan dilakukan dengan menyebarkan kumpulan pertanyaan atau kuesioner kepada responden dari staf Unit Usaha PTPN VII Rejosari sampai selesai.

HASIL PENELITIAN

AnaIisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.764	4.856	
	Gaya Kepemimpinan	0.387	0.092	0.451
	Motivasi	0.237	0.12	0.202
	Loyalitas	0.211	0.121	0.19
a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan tabel 4. dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7.764 + 0.387X_1 + 0.237X_2 + 0.211X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 7,764 yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan sebesar 7,764 tanpa adanya gaya kepemimpinan, insentif, dan loyalitas.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X₁) bertanda positif sebesar 0,387 menunjukkan bahwa nilai positif variabel gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Koefisien regresi Motivasi (X₂) bertanda positif sebesar 0,237 menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Koefisien regresi Loyalitas (X₃) bertanda positif dengan tanda 0,211 menunjukkan bahwa variabel Loyalitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a				
Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.764	4.856	
	Gaya Kepemimpinan	0.387	0.092	0.451

	Motivasi	0.237	0.12	0.202
	Loyalitas	0.211	0.121	0.19
a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan				

Nilai t hitung sebesar 4,211 untuk variabel gaya kepemimpinan X1 lebih besar dari t tabel (1,997), hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel, sedangkan temuan signifikansinya adalah 0,000 = 0,00. Dengan demikian H0 ditolak, tetapi H1 disetujui. Kesimpulannya gaya kepemimpinan X1 berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Bisnis PTPN VII Rejosari.

Untuk variabel motivasi X2 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,982 lebih besar dari nilai t tabel (1,997), hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel, dan hasil signifikan 0,042 = 0,05, menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Kesimpulannya adalah motivasi X2 meningkatkan kinerja pegawai Unit Usaha PTPN VII Rejosari.

Nilai t hitung sebesar 2,742 lebih besar dari nilai t tabel (1,997) untuk variabel loyalitas X3, hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel, dengan hasil signifikan 0,032 = 0,05. Dengan demikian H0 ditolak, tetapi H3 disetujui. Berdasarkan temuan, loyalitas X3 berpengaruh baik dan cukup besar terhadap Unit Usaha PTPN VII Rejosari.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Annova						
	Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressions	846.616	3	282.205	19.215	.000 ^b
	Residual	954.63	65	14.687		
	Total	1801.246	68			
a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan						
b. Predictor: (Constant), Loyalitas, Motivasi, Gaya Kepemimpinan						

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Hal ini ditunjukkan dengan Fhitung = 19,215 > Ftabel = 2,74 nilai signifikan (sig) = 0,00. Model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai karena nilai signifikansi (sig) adalah 0,05. Oleh karena itu asumsi yang harus diterima bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas berpengaruh baik dan signifikan terhadap unit usaha PTPN VII Rejosari.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.446	3.832
a. Predictor: (Constant), Loyalitas, Motivasi, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Tabel 7 jawabannya, perhatikan koefisien determinan (R²) = 0,446. Pentingnya koefisien ini adalah pengaruh yang diberikan oleh faktor X1 (Gaya Kepemimpinan), X2 (Motivasi), dan X3 (Loyalitas) yang dipengaruhi oleh kinerja Unit Rejosair PTPN VII Usaihai, bantuan sebesar 44,6%, dan pengaruh variabel lain. 55,4%.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerjakaryawan PTPN VII Unit Usaha Rejosari

Hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa output SPSS 25.0 memiliki nilai t sebesar 4,211 dan nilai signifikansi 0,000 0,05, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, sehingga menurut H1 gaya

kepemimpinan memiliki pengaruh langsung. mempengaruhi gaya kepemimpinan. kinerja para karyawan. berdampak positif pada kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan manajer bagi karyawan dibimbing, dibimbing, diajarkan dan dijadikan contoh untuk bekerja lebih baik lagi sesuai dengan persyaratan atau standar pekerjaan, sehingga kinerja karyawan pada akhirnya berhasil. Kepemimpinan memotivasi bawahan untuk mencapai hasil yang lebih baik dari yang mungkin; Dengan kata lain meningkatkan rasa percaya diri bawahan yang pada gilirannya berpengaruh pada peningkatan kinerja sehingga tujuan perusahaan tercapai. Namun untuk meningkatkan kinerja karyawan, setiap organisasi memiliki rencana kerja dan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang harus dipatuhi. Memungkinkan karyawan untuk mengoptimalkan kinerja mereka sekaligus memenuhi kebutuhan organisasi.

Menurut (Wibowo, 2016), unsur tujuan dan sasaran memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja. Karena kinerja tergantung pada tujuan yang dapat dicapai, motivasi diperlukan. Tanpa motivasi untuk mencapai tujuan, tidak ada tindakan yang tercapai. Penelitian Deviyanti Putri Armadita bahwa gaya kepemimpinan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan mendukung temuan penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 didukung.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PTPN VII Unit Usaha Rejosari

Hipotesis lain yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, output SPSS 25.0 dapat memiliki nilai t sebesar 2,982 dan nilai signifikansi 0,042 \pm 0,05, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, yang menurut H2 saat motivasi kasus. ada efek positif pada karyawan. presentasi Motivasi adalah suatu keadaan dimana usaha dan kemauan seseorang diarahkan pada tujuan tertentu. Kajian ini merujuk pada motivasi yang berasal dari luar diri karyawan, seperti dari teman atau lingkungan kantor.

Menurut (Suwatno, 2013), tidak setiap karyawan mungkin ingin melakukan pekerjaannya secara efektif karena kurangnya keinginan karena motivasi bukanlah faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian keuangan; Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya motivasi karyawan dalam bentuk pengakuan dan rasa terima kasih atas kerja keras mereka. Menurut survei terhadap responden, mengakui dan menghargai hasil kerja pegawai bagian keuangan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian (Armadita & Sitohang, 2021) dan (Iskandar Ali Alam, 2015) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti H2 didukung.

Pengaruh Loyalitas terhadap kinerja karyawan PTPN VII Unit Usaha Rejosari

Hipotesis ketiga yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah loyalitas meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa loyalitas menurut H3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil SPSS 25.0 memiliki thitung sebesar 2,742 dan nilai signifikansi 0,032 0,05 menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

(Bambang, 2016) Loyalitas karyawan didefinisikan sebagai komitmen karyawan untuk memberikan layanan terbaik kepada perusahaan. Ikuti aturan dengan penuh pengertian dan tanggung jawab. Dalam keadaan seperti ini, loyalitas karyawan adalah salah satu variabel terpenting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian, karyawan tetap diharapkan untuk mematuhi semua standar bisnis dan menikmati pekerjaan mereka. Loyalitas

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian (Armadita & Sitohang, 2021) yang mengklaim bahwa kinerja karyawan berhubungan langsung dengan loyalitas. Data menunjukkan bahwa variabel loyalitas mempengaruhi kinerja karyawan, menunjukkan dukungan untuk H3.

Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Unit Usaha Rejosari

Hasil pengujian antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan loyalitas kerja serta kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai f hitung sebesar 19,215 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 pada tahap akhir uji F . Melihat hasil perhitungan f hitung > f tabel maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan loyalitas kerja berpengaruh besar dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05. Kemiripan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya juga tercermin pada variabel X yang sama yaitu. gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan loyalitas kerja, yang semuanya berdampak pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di Unit Bisnis PT Perkebunan Nusantara VII Rejosari, serta variabel mana yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berikut kesimpulan yang ditarik dari kerangka masalah yang dikemukakan, berdasarkan analisis data yang dilakukan dan perdebatan yang telah terjadi.

1. Di Unit Bisnis PT Perkebunan Nusantara VII Rejosari, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Kinerja karyawan Unit Bisnis PT Perkebunan Nusantara VII Rejosari dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi.
3. Kinerja karyawan Unit Bisnis PT Perkebunan Nusantara VII Rejosari dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Loyalitas.
4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Karyawan, dan Loyalitas Kinerja berpengaruh positif dan substansial terhadap unit bisnis PT Perkebunan Nusantara VII Rejosari.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan pertimbangan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Rejosari adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan kebutuhan Unit Bisnis PT Perkebunan Nusantara VII Rejosari untuk memperhatikan waktu dan kehadiran staf, serta gaya pakaian yang sesuai dengan standar bisnis.
2. Unit Bisnis PT Perkebunan Nusantara VII Rejosari untuk menetapkan lebih banyak aturan bisnis bagi karyawan, sehingga lebih mudah untuk meningkatkan dan mencapai kinerja karyawan.
3. Unit Bisnis PT Perkebunan Nusantara VII Rejosari akan mendorong personelya untuk berkolaborasi dengan seluruh komponen perusahaan.
4. Gaya kepemimpinan yang harus diperhatikan adalah lebih memperhatikan karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, karena dapat mempengaruhi outcome kinerja karyawan.
5. Bagi peneliti selanjutnya di diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian yang lebih menambah variabel tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–19.
- Doni, Suwatno. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. bandu: Alfabeta.
- Hartono, A. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan pada PT. Sinar Sarana Sukses. *Agora*, 26(3), 499–510. Retrieved from <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/4787>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Iskandar Ali Alam, L. T. M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 242–265.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Valentino, M. dan Bambang, H. (2016). Loyalitas Karyawan Pada CV. Trijaya Manunggal. *AGORA*, 4(2).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta-14240.: PT.Rajagrafindo Persada.