

Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas terhadap Loyalitas Karyawan pada Kelurahan Semper Timur

Suci Widha Ramadhanti^{1*}, Ana Ramadhayanti²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Korespondensi penulis: suciwidha07@gmail.com

Abstract. The background to this research is based on the importance of leadership and integrity in increasing employee loyalty, especially in the government sector. Employee loyalty is a key factor in creating a productive and harmonious work environment. This research aims to analyze the influence of leadership and integrity on employee loyalty in Semper Timur Subdistrict. The method used in this research is a quantitative approach by distributing questionnaires to 40 employees of Semper Timur Subdistrict. Data analysis was carried out using linear multiple regression to test the relationship between leadership, integrity, and employee loyalty variables. The research results show that both leadership and integrity have a significant influence on employee loyalty. Effective leadership and high integrity between leaders and employees have been proven to increase employee loyalty, which in turn has a positive impact on overall organizational performance.

Keywords: Leadership, Integrity, Employee Loyalty.

Abstrak. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kepemimpinan dan integritas dalam meningkatkan loyalitas karyawan, khususnya di sektor pemerintahan. Loyalitas karyawan merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan integritas terhadap loyalitas karyawan di Kelurahan Semper Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 40 karyawan Kelurahan Semper Timur. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hubungan antar variabel kepemimpinan, integritas, dan loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kepemimpinan yang efektif dan integritas yang tinggi di antara pemimpin dan karyawan terbukti mampu meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Integritas, Loyalitas Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Secara etimologi, kata kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pemimpin merupakan orang yang memimpin ataupun seorang yang menggunakan wewenang serta mengarahkan bawahannya guna mengerjakan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan tertentu dari organisasi. Sedangkan menurut KBBI kata kepemimpinan mengandung arti perihal pemimpin, cara memimpin. Dalam suatu kelompok diperlukan seorang pemimpin, untuk menjadi seorang pemimpin yang baik diperlukan berbagai macam tahapan yang harus dilalui. Menjadi sosok pemimpin yang baik tidak dilahirkan namun dibuat, proses menjadikan seseorang sebagai pemimpin yang baik disebut ilmu kepemimpinan.

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan merupakan aset berharga bagi organisasi,

karena mereka memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti kepemimpinan dan integritas. Pengaruh kepemimpinan dan integritas terhadap loyalitas karyawan adalah masalah yang telah menarik perhatian para peneliti selama bertahun – tahun. Loyalitas karyawan adalah faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang merupakan elemen kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. Kepemimpinan dan integritas adalah dua faktor yang sangat mempengaruhi loyalitas karyawan, dan menjadi fokus dari penelitian ini. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Selain kepemimpinan, integritas juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

Integritas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor psikologis individu yaitu individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi jasmani dan rohaninya.

Integritas menurut seorang pegawai untuk bersikap jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik integritas seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Integritas merupakan bentuk tanggung jawab seseorang atas apa yang dilakukannya dan hasilnya sesuai dengan norma, nilai atau prinsip yang benar, dan pendirian yang teguh tanpa paksaan pihak manapun. Penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi hubungan antara kepemimpinan, integritas, dan loyalitas karyawan di lingkungan Semper Timur. Studi ini akan menggunakan survei dan wawancara dengan karyawan dan pemimpin di organisasi di Semper Timur untuk mengevaluasi dampak kepemimpinan dan integritas terhadap loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan merupakan suatu kesetiaan karyawan dalam organisasi perusahaan dengan kemauan bekerja sama, saling *protect* terhadap sesama organisasi tersebut guna tercapainya tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan tidak bisa tumbuh berkembang begitu saja ketika perusahaan dan karyawan tidak saling mendukung. Apabila dalam perusahaan yang loyalitasnya sudah relatif rendah, maka perusahaan harus secara sadar dan segera diperbaiki faktor apakah yang membuat loyalitas karyawan menjadi menurun. Karena apabila loyalitas karyawan sudah menurun, hal tersebut akan berdampak pada kerugian terhadap perusahaan dari sisi kinerja atau *skill* dan nama baik perusahaan pun menjadi buruk. Sikap mulai tidak loyal seorang karyawan didalam perusahaan akan terlihat jelas dari segi kerajinan dan kinerjanya dalam bekerja. Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi

loyalitas karyawan salah satunya adalah kepuasan gaji yang didapatkan harus sebanding dengan skop kerja yang diberikan dari perusahaan. Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kondisi perusahaan dan fasilitas perusahaan yang memadai serta dapat membangkitkan keinginan karyawan dalam meningkatkan loyalitasnya terhadap kewajiban yang dimilikinya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi (Chaniago, 2017). Beberapa teori serta pendapat para ahli tentang Kepemimpinan di antaranya: Gibson et al (Saputra, 2022) mendefinisikan Kepemimpinan sebagai berikut : ” A attempt to use influences to motivate individualsto accomplish some goal” (Mencoba menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu – individu mencapai tujuan yang sama).

Kepemimpinan menurut (Griffin dan Ebert dalam Wijono, 2018), proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengertian kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Menurut (Fahmi, 2016), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Integritas

Integritas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2016) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor psikologis individu yaitu individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi jasmani dan rohaninya.

Menurut (Wetik, 2018) integritas menuntut seorang pegawai untuk bersikap jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Semakin baik integritas seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Integritas merupakan bentuk tanggung jawab seseorang atas apa yang dilakukannya dan hasilnya sesuai dengan norma, nilai atau prinsip yang benar, dan pendirian yang teguh tanpa paksaan dari pihak manapun.

Loyalitas Karyawan

Menurut (Zebua, 2016) Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku yang baik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan perusahaan itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan disuatu organisasi yang di tetapkan sebelumnya oleh pemilik perusahaan maka semakin cepat mencapai tujuan dari perusahaan itu.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut (Indrawan & Yuniawati, 2016), Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis matematis (statistik) terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, jejak pendaapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian. Pendekatan kuantitatif adalah upayapeneliti untuk mengumpulkan data bersifat angka. Data angka – angka tersebut selanjutnya diolah dengan menggunakan rumus kerja statistik dan diturunkan dari variabel yang sudah di opersionalkan, dengan skala ukur tertentu seperti skala nominal, ordinal, interval, dan ratio. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas Terhadap Loyalitas Karyawan pada Kelurahan Semper Timur.

Populasi dan Sampel Penelitian

1) Populasi

Populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemungkinan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020).

Berdasarkan pendapat tersebut, dalam penelitian ini populasi yang dipilih untuk diteliti oleh penulis adalah seluruh Pegawai yang berjumlah 45 orang pegawai

yang terdapat pada Unit Pengelola Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kelurahan Semper Timur.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2020). Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu dengan menggunakan sampel jenuh. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2020).

Dari populasi yang ada, ditentukan ukuran sampel memakai rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan (margin of error) sebanyak 5%. Berdasarkan hasil perhitungan dibuat dengan tingkat kesalahan 5 %, dan sampel yang akan dipakai untuk penelitian ini adalah 40 orang yang menanggapi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apabila disetiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan suatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas untuk menilai seberapa relevan kuesioner sebagai alat pengukuran dalam mengumpulkan data dari responden karyawan pada Kelurahan Semper Timur. Sebelum melakukan uji validitas, peneliti menyebarkan 40 kuesioner kepada responden sebagai bagian dari proses pengumpulan data.

Hal ini dilakukan untuk memastikan kevalidan data yang diuji pada setiap variabel independen, yaitu Kepemimpinan (X1), Integritas (X2), dan variabel dependen, yaitu Loyalitas (Y). Uji validitas dilakukan menggunakan bantuan Statistical Program and Service Solution IBM versi 26. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel- tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Item Soal	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
X1.1	0,596	0.3120	Valid
X1.2	0,873	0.3120	Valid
X1.3	0,735	0.3120	Valid
X1.4	0,590	0.3120	Valid
X1.5	0,743	0.3120	Valid
X1.6	0,701	0.3120	Valid
X1.7	0,627	0.3120	Valid
X1.8	0,733	0.3120	Valid
X1.9	0,747	0.3120	Valid
X1.10	0,769	0.3120	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil uji validitas yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi yang diperoleh peneliti lebih kecil dari alpha (0,05), dengan nilai r hitung bervariasi antara 0,596 hingga 0,873. Hal ini mengindikasikan bahwa 10 item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dapat dianggap valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Integritas (X2)

Item Soal	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
X2.1	0,706	0.3120	Valid
X2.2	0,741	0.3120	Valid
X2.3	0,658	0.3120	Valid
X2.4	0,719	0.3120	Valid
X2.5	0,693	0.3120	Valid
X2.6	0,669	0.3120	Valid
X2.7	0,719	0.3120	Valid
X2.8	0,658	0.3120	Valid
X2.9	0,683	0.3120	Valid
X2.10	0,561	0.3120	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil uji validitas yang terkait dengan variabel Integritas (X2) menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi yang dihasilkan oleh peneliti lebih kecil dari alpha (0,05). Nilai r hitung yang diperoleh berkisar antara 0,561 hingga 0,741, dengan pernyataan tertinggi mencapai 0,741 dan terendah mencapai 0,561. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan dalam kuesioner mengenai variabel Integritas (X2) dianggap valid dan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas (Y)

Item Soal	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
Y1	0,761	0.3120	Valid
Y2	0,773	0.3120	Valid
Y3	0,637	0.3120	Valid
Y4	0,655	0.3120	Valid
Y5	0,671	0.3120	Valid
Y6	0,688	0.3120	Valid
Y7	0,533	0.3120	Valid
Y8	0,699	0.3120	Valid
Y9	0,609	0.3120	Valid
Y10	0,768	0.3120	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil uji validitas yang terkait dengan variabel Loyalitas (Y) menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi yang diperoleh oleh peneliti lebih kecil dari alpha (0,05). Nilai r hitung yang dihasilkan berkisar antara 0,533 hingga 0,773, dengan nilai tertinggi mencapai 0,773 dan terendah mencapai 0,533. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesepuluh item pernyataan dalam kuesioner mengenai variabel loyalitas (Y) dianggap valid dan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa dapat diandalkannya suatu instrumen sebagai alat untuk mengumpulkan data. Instrumen yang dianggap baik memiliki nilai alpha Cronbach yang tinggi. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumus alpha Cronbach untuk variabel independen seperti Kepemimpinan (X1), Integritas (X2), dan variabel dependen loyalitas karyawan (Y) pada Kelurahan Semper Timur. Hasil nilai dari masing-masing variabel ini kemudian dikonsultasikan dengan nilai alpha untuk menafsirkan tingkat reliabilitasnya. Pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS versi 26. Dari hasil pengumpulan jawaban kuesioner dari 40 responden dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien seperti yang terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan(X1)	0,894	Reliabel
Integritas(X2)	0,871	Reliabel
Loyalitas(Y)	0,872	Reliabel

Sumber: Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's alpha pada masing-masing variabel. Untuk variabel Kepemimpinan (X1), nilai Cronbach's alpha adalah 0,894, untuk variabel Integritas (X2) adalah 0,871, dan untuk variabel Loyalitas karyawan (Y) adalah 0,872. Dengan nilai-nilai ini, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan atau pernyataan dari setiap variabel tersebut telah memenuhi syarat reliabilitas instrumen karena nilai Cronbach's alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengevaluasi apakah nilai residual mengikuti distribusi normal. Asumsi normalitas terpenuhi jika nilai signifikansi $> 0,05$, dan jika nilainya $< 0,05$, maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil pengujian dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.80000994
Most Extreme Differences	Absolute		.137
	Positive		.081
	Negative		-.137
Test Statistic			.137
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.058
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.057
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.051
		Upper Bound	.063

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

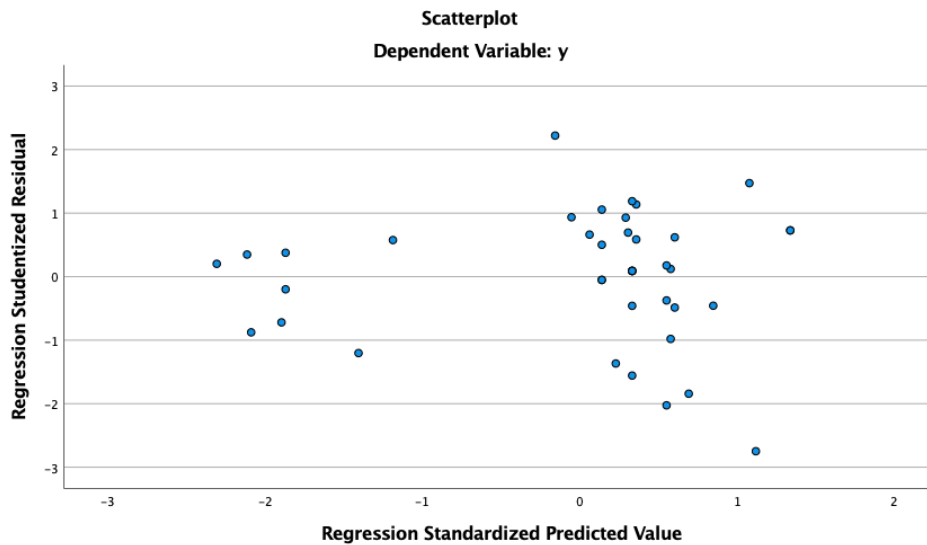
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,058, yang lebih besar dari nilai alpha (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermaksud menguji manakala pada model regresi mengalami perbedaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji scatterplot. Sebagai

patokan pengambilan keputusan dalam uji ini, titik-titik pada data tidak membentuk pola bergelombang (melebar, menyempit, lalu melebar kembali), tidak memusat di atas atau di bawah, dan hanya menyebar di atas dan di bawah angka 0.



Sumber: Pengolahan data, 2024

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik di atas, uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot membuktikan bahwa titik-titik data tersebar di atas, di bawah, atau di sekeliling angka 0 dan tidak membentuk pola bergelombang atau pola apa pun lainnya. Akibatnya, bisa diartikan bahwa model regresi yang dipakai tidak memperlihatkan gejala heteroskedastisitas.

4) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi signifikan antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Sebuah model regresi dianggap baik jika tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen. Multikolinearitas terjadi jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,10. Sebaliknya, tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10 antara variabel independen.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.541	3.245		.475	.638		
	x1	.100	.109	.107	.919	.364	.358	2.791
	x2	.843	.120	.818	7.041	.000	.358	2.791

a. Dependent Variable: y

Sumber: Pengolahan data, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,358 yang lebih besar dari nilai batas 0,10, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen. Selain itu, nilai VIF sebesar 2,791 juga lebih kecil dari batas 10,00, yang juga mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel-variabel independen dalam model regresi tersebut.

Analisa Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, uji hipotesis menggunakan model regresi linear berganda untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis statistik regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Program and Service Solution (SPSS) versi 26. Berikut ini adalah ringkasan hasil pengolahan data dari uji regresi linear berganda menggunakan SPSS:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.541	3.245		.475	.638
	x1	.100	.109	.107	.919	.364
	x2	.843	.120	.818	7.041	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Pengolahan data, 2024

Berdasarkan hasil regresi linier berganda terhadap tabel diatas, didapat koefisien bagi variabel bebas $X_1 = 0,100$ $X_2 = 0,843$ serta konstanta sebanyak 1,541 sehingga model persamaan regresi yang didapat seperti ini:

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 1,541 + 0,100 + 0,843$$

Keterangan:

Y : Ulasan Pembeli α : Konstanta

b_1 : Nilai koefisien regresi X_1 b_2 : Nilai koefisien regresi X_2

Nilai koefisien variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,100 bernilai positif, artinya semakin tinggi kepemimpinan maka Loyalitas akan semakin baik.

Nilai koefisien variabel Integritas (X_2) sebanyak 0,843 bernilai positif, artinya semakin Integritas maka Loyalitas akan semakin baik.

Pengujian Hipotesis

1) Uji T (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menilai pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen atau seberapa signifikan suatu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat secara parsial. Keputusan berdasarkan nilai signifikansi adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikansi $t > 0,05$, maka H_0 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil perhitungan uji t yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.541	3.245		.475	.638
	x1	.100	.109	.107	.919	.364
	x2	.843	.120	.818	7.041	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Pengolahan data, 2024

Hasil analisis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Untuk menghitung t tabel:

$$T \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$= (0,05/2 ; 40-2-1)$$

$$= (0,025 ; 37) \text{ menurut } t \text{ tabel adalah sebesar } 2.026$$

Kepemimpinan (X1)

Nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan adalah 0,919. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (2,026) atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Artinya, tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

Integritas (X2)

Nilai t hitung untuk variabel Integritas adalah 7,041. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,026), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh signifikan dari variabel Integritas terhadap Loyalitas karyawan.

2) Uji F

Uji F dilakukan untuk menentukan apakah variabel Kepemimpinan (X1) dan Integritas (X2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Loyalitas karyawan (Y). Dengan tingkat signifikansi $<0,05$, jika nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dapat diterima. Berikut adalah hasil perhitungan uji simultan yang tercantum pada tabel di bawah ini:

**Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579.539	2	289.769	84.848	.000 ^b
	Residual	126.361	37	3.415		
	Total	705.900	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Pengolahan data, 2024

Untuk menghitung f tabel

$$= (k ; n-k)$$

$$= (2 ; 40-2)$$

$$= (2 ; 38) \text{ yang menurut } f \text{ tabel itu } 3,24$$

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai f hitung sebesar 84,848, yang lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,24. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak, yang berarti secara simultan/uji f Kepemimpinan dan Integritas

berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi dari variabel bebas, yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Integritas (X_2), terhadap variabel terikat, yaitu Loyalitas karyawan (Y). Ini memberikan gambaran tentang seberapa baik variabel bebas dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Berikut adalah hasil pengujian koefisien determinasi:

1) Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh relatif dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai yang tinggi menunjukkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel dependen dibandingkan dengan variabel lainnya.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.541	3.245		.475			
	x1	.100	.109	.107	.919	.364	.762	.149
	x2	.843	.120	.818	7.041	.000	.904	.757

a. Dependent Variable: y

Sumber: Pengolahan data, 2024

Agar mengerti kontribusi pengaruh pada tiap-tiap variabel bebas dengan variabel terikat bisa dihitung menggunakan rumus $\text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\%$. Banyaknya kontribusi pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat yaitu :

- a. Kepemimpinan (X_1) = $0,107 \times 0,762 \times 100\% = 0,083$ atau 8,1%.

Dari tabel diatas bahwa pengaruh variabel kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan sebesar 8,1%.

- b. Integritas (X_2) = $0,818 \times 0,904 \times 100\% = 0,73$ atau 73%.

Pada tabel diatas menunjukkan pengaruh variabel Integritas terhadap loyalitas karyawan sebesar 73%.

2) Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.811	1.84802

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel 11 tersebut yang sudah diolah maka skor koefisien *R Square* yang dihasilkan besarnya 0,811 atau 81%. Yang artinya variabel ketersediaan barang dan kualitas layanan mampu mempengaruhi ulasan pembeli secara bersama-sama (simultan) sebesar 81%, dan dapat diartikan tingkat koefisien determinasi dikatakan kuat karena $> 0,51$ dan $< 0,99$ sehingga penelitian ini ada pada tingkatan dalam kategori kuat. Namun sisanya 11% dipengaruhi dari unsur-unsur ataupun faktor lainnya yang tak diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh antara Kepemimpinan (X1) terhadap loyalitas pelanggan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Nilai thitung yang kecil (0,919) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel kepemimpinan tidak berdampak signifikan terhadap loyalitas. Dan juga signifikansi yang tinggi ($p=0,364$) memperkuat bahwa statistik variabel kepemimpinan tidak berdampak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2) Pengaruh antara Integritas (X2) terhadap loyalitas Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel integritas (X2) menunjukkan hasil yang berbeda. Nilai t hitung (7,041) mencapai tingkat signifikansi yang biasanya diterima secara konvensional ($p=0,000$), dapat diartikan terdapat kecenderungan positif bahwa integritas memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam integritas memiliki dampak yang lebih besar terhadap loyalitas dibandingkan dengan faktor kepemimpinan.

3) Pengaruh X1 Dan X2 Terhadap Y

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel, kepemimpinan dan integritas, memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan ditunjukkannya hasil f hitung (84,848) lebih besar dari f tabel (3,24), sehingga kesimpulannya kepemimpinan dan integritas secara serentak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y), sementara integritas (X2) memiliki pengaruh yang signifikan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa organisasi harus lebih fokus pada peningkatan integritas dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Meskipun kepemimpinan tidak berdampak signifikan, upaya untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan tetap penting karena dapat berkontribusi pada aspek lain dari kinerja karyawan. Temuan ini juga memberikan kontribusi teoretis dengan menekankan pentingnya integritas sebagai faktor kunci dalam membangun loyalitas karyawan, sehingga penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi mekanisme bagaimana integritas mempengaruhi loyalitas dan bagaimana kombinasi berbagai faktor organisasi dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

Sampel penelitian terbatas pada satu organisasi atau sektor tertentu, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke konteks yang lebih luas atau industri lain.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik, yang mungkin tidak sepenuhnya menangkap kompleksitas dan nuansa hubungan antara kepemimpinan, integritas, dan loyalitas karyawan.

Variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti budaya organisasi, kesejahteraan karyawan, dan kesempatan pengembangan karir, tidak termasuk dalam model penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan dapat diambil sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai thitung yang kecil (0,919) dan signifikansi yang tinggi ($p=0,364$).
- 2) Integritas (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai thitung (7,041) dan signifikansi yang sangat kuat ($p=0,000$).
- 3) Kombinasi kepemimpinan dan integritas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai f hitung (84,848) yang lebih besar dari f tabel (3,24).
- 4) Integritas merupakan faktor utama dalam membangun loyalitas karyawan dibandingkan dengan kepemimpinan.

Meskipun kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara langsung terhadap loyalitas karyawan, peran kepemimpinan tetap penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung integritas dan loyalitas.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran untuk meningkatkan kepemimpinan dan integritas terhadap loyalitas karyawan pada Kelurahan Semper Timur dapat disampaikan sebagai berikut:

- 1) Kelurahan Semper Timur harus fokus pada penguatan nilai-nilai integritas dalam budaya kerja. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan yang menekankan pentingnya integritas dalam semua aspek pekerjaan. Karyawan yang merasa bahwa organisasi/tempat kerja mereka berpegang pada standar integritas yang tinggi cenderung lebih loyal.
- 2) Meskipun kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara langsung terhadap loyalitas karyawan, penting bagi organisasi untuk terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan memotivasi, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada loyalitas karyawan.
- 3) Perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di mana karyawan merasa dihargai dan didukung. Lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan loyalitas

karyawan dengan membuat mereka merasa menjadi bagian integral dari organisasi.

REFERENSI

- Apriansyah, et al. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan.
- Chandra. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSOP Kelas II Tanjung Buton.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fatmawati, P. (2013). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta).
- Ghozali. (2018). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 3, 1112–1119.
- Hakimi. (2020). *Strategi kepemimpinan dan motivasi kinerja*. CV. Penerbit Bukupedia Indonesia.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inaray, J. C., & Sinambela, O. S. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktek)*. Depok: Kuncoro.
- Kuncoro. (2018). *Metode kuantitatif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mardianto. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta).
- Maysaroh. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Perkebunan Nusantara V Wilayah Kebun Sei Intan Kabupaten Rohul) (Skripsi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru).
- Munawir. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, Medan).
- Noorfauzan, P. S. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. LPP Agro Nusantara Yogyakarta (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Yayasan Keluarga Pahlawan Negara, Yogyakarta).
- Oktavianus Aritonang. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astragraphia (Skripsi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru).

- Rahmatullah. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar).
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi* (15th ed.). Jakarta: PT. Indeks.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syaiful Bahri, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*.
- Thoha, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widjaja, & Ginanjar. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Skripsi, Universitas Adhiraja Reswara Sanjaya, Bandung).
- Yandra Rivaldo, S. L. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Dimensi*.