

PENGARUH TEAMWORK DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Endah Widiyanti ¹⁾
Suprayitno ²⁾
Sutarno ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾endahwidy65@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this reserch was to analyze the significcant effect of teamwork, loyalty and leadership on empoyees performance and to analyze the effect of teamwork and loyalty to employees performance with leadership are moderated variable. This research is a survey. The population are employees of warehouse at PT Rosalia Express Palur totaling 30 people so the whole is used as a sample with total sampling technique. Data collection techniques used questionnaire and observation. Data analysis techniques used multiple linear regression and absolute difference test. The results showed that teamwork has a significant effect on employees performance. Loyalty has a significant effect on employees performance. Leadership has a significant effect on employees performance. Leadership does not moderate the effect of teamwork and loyalty to employees performance

Keywords: *teamwork, loyalty, leadership, performance*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dihadapkan pada pasar persaingan global dengan suasana persaingan yang semakin ketat baik dengan perusahaan pesaing dari dalam negeri maupun dari luar negeri. Semakin meningkatnya intensitas persaingan tersebut, maka perusahaan harus dikelola secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan. Persaingan yang semakin ketat tersebut menuntut perusahaan untuk lebih jeli dalam pengambilan keputusan. Setiap perusahaan dituntut untuk memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan berusaha memenuhi harapan pelanggan dengan cara yang lebih dibandingkan cara yang dilakukan perusahaan kompetitor.

Industri jasa pengiriman barang di Indonesia adalah industri yang level pertumbuhannya sangat pesat. Hal ini bisa dilihat dari banyaknya perusahaan jasa yang terus bertambah dan berkembang dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan ataupun masyarakat terhadap jasa pengiriman. Berkembangnya industri jasa pengiriman atau titipan barang memberikan dampak positif kepada dunia usaha karena dapat membantu dalam pen-

distribusian barang kepada klien atau konsumen dengan tingkat ketepatan, kecepatan dan keamanan yang tinggi.

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa pengiriman barang adalah PT Rosalia Express yang berupaya bersaing dan merebut pasar serta memenuhi kebutuhan konsumen tentang pengiriman barang. Awal berdirinya perusahaan ini adalah dari adanya barang titipan di bagasi penumpang baik bus maupun travel, dan seiring kemajuan dan perkembangan usaha pada tahun 2004 maka PT Rosalia Express membuat badan hukum dan menjadi sebuah perusahaan jasa titipan paket dengan didukung tenaga kerja yang profesional dalam bidangnya, dalam kegiatannya selalu mengutamakan pelayanan terbaik pada pelanggan yang telah memberikan kepercayaan pengiriman baik partai kecil maupun partai besar.

Rosalia Express berkantor pusat di Palur, Karanganyar dan telah memiliki kantor cabang dan perwakilan di Malang, Surabaya, Yogyakarta, Jakarta, Bogor, Tangerang, bahkan juga di Lampung, semua itu bertujuan untuk memudahkan penanganan dalam masalah pengiriman paket sehingga tujuan perusahaan

dalam pemberian servis yang baik dapat tercapai. Perusahaan juga telah mendapatkan kepercayaan dari berbagai perusahaan *textile, garment, meubel, furniture, electronic* juga melayani paket pindahan dengan pelayanan *door to door service* ataupun *one day service*.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja menjadi salah satu bagian perusahaan yang menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan, dimana sumber daya manusia diharapkan bisa meningkatkan nilai kompetitif perusahaan. Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk lebih fleksibel dalam proses pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan. Pemimpin menentukan arah perusahaan, tetapi keberhasilan perusahaan juga ditentukan oleh kepribadian karyawan yang mempunyai rasa memiliki atau sikap loyal pada perusahaan, rasa memiliki juga merupakan pondasi, bagi karakter karyawan, dimana karyawan yang telah mempunyai pondasi tersebut akan bekerja dengan lebih baik.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan dalam periode waktu tertentu di tempat perusahaannya bekerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja atau performa sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, pada dasarnya merupakan kualitas pengetahuan, keterampilan dan sikap mental seorang pekerja (Mangkunegara, 2002: 9). Schriber dalam Marudut (2014: 34) *performence* berakar pada kata *to perform*, yang berarti melakukan, menjalankan, melaksanakan dan memenuhi atau menjalankan kewajiban. Karyawan harus mempunyai hasil kerja yang dapat dicapai dalam organisasi dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Teamwork adalah *group of two five students who are tied together by a common purpose to complete a task and to include every group members*“Premis mayor dalam suatu tim adalah bahwa setiap orang dalam tim kerja harus berfungsi sebagai pemain yang kooperatif dan produktif untuk menuju

tercapainya hasil yang diinginkan” (Dishon and o’Leary dalam Marudut, 2014: 36), dengan sangat menekankan pentingnya kohesivitas bahwa “*collaboration*” sebagai suatu proses dimana dua orang atau lebih mengimplementasikan dan mengevaluasi kegiatan bersama (Bene Ad Seats dalam Maradut, 2014: 36).

Teamwork bagaikan sebuah orkestra yang saling bekerja sama untuk membuat suatu musik yang indah. Bila salah seorang pemain salah memainkan alat musiknya dengan benar maka dapat menimbulkan disharmonis. *Teamwork* akan berhasil hanya apabila karyawan dapat meniadakan sikap untuk berkompetisi dan memilih untuk berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan tepat. Dapat disintesis bahwa *teamwork* adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda dan berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan.

Loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasimin, 2009: 55). Keputusan kerja dan loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu (Martiwidkk dalam Agus dkk, 2012: 137). Kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Simamora, 2002: 131).

Seorang pemimpin secara keseluruhan memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat-sifat antara lain dewasa, keseluruhan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan. Prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan. Sebaliknya dalam realitasosial modern, juga dikenal pemimpin karismatik, terutama dalam lingkungan sosial dan politik (Wahjosumidjo dalam Maradut, 2014: 34).

Beberapa penelitian terdahulu pernah dilakukan, yaitu oleh Kristiawan dan Suprayitno (2009) yang membuktikan bahwa kepemimpinan tidak dapat memperlemah atau

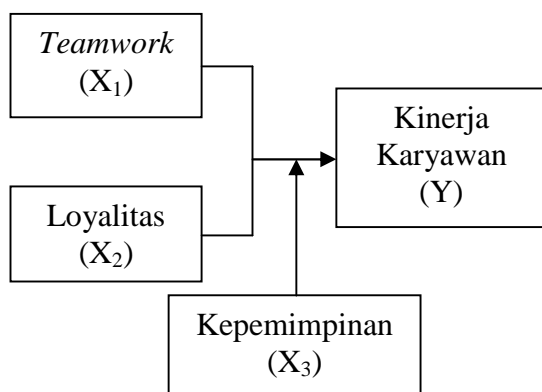
memperkuat hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hartanto dan Widajanti (2011) menunjukkan bahwa kepemimpinan memoderasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Malik dan Sriwidodo (2013) membuktikan bahwa kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja. Hasan (2014) dalam penelitiannya membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Marudut (2014) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *teamwork* terhadap kinerja pegawai. Saputra, Bagia dan Yulianthini. (2016) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dari loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Saputri, Suprayitno dan Sutarno (2016) membuktikan bahwa kepemimpinan memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh *teamwork*, loyalitas dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta untuk menganalisis pengaruh *teamwork* dan loyalitas terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepemimpinan.

Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran digambarkan seperti pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Variabel independen (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah *teamwork* dan loyalitas. Variabel terikat dalam peneliti-

an ini adalah kinerja karyawan. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah kepemimpinan.

Perumusan Hipotesis

- H₁ = *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur.
- H₂ = Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur.
- H₃ = Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur.
- H₄ = Kepemimpinan memoderasi pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur.
- H₅ = Kepemimpinan memoderasi pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei pada karyawan bagian gudang di PT Rosalia Express Palur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur. Penentuan besarnya sampel dijelaskan Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah besar dapat diambil 10% - 20% atau 20% - 25% (Arikunto 2006: 120). Populasi dalam penelitian ini adalah 30 atau kurang dari 100 sehingga akan lebih baik bila diambil semua, jadi teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sensus bila semua populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2003: 49). Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 30 orang yang terdiri dari karyawan gudang PT Rosalia Express Palur.

Variabel *teamwork* diukur berdasarkan pernyataan dari Irawati (2007: 19) dengan menggunakan indikator-indikator *teamwork* antara lain mau bekerja sama (*cooperative*), mengungkapkan harapan yang positif, menghargai masukan, memberikan dorongan dan membangun semangat kelompok. Loyalitas

karyawan berdasarkan pernyataan dari Suegandhi, dkk (2013: 3) dengan indikator antara lain taat pada peraturan, tanggung jawab pada pekerjaan, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan. Variabel kepemimpinan diukur berdasarkan pernyataan dari (Wahyudi, 2009: 12) dengan indikator: memiliki kejujuran, mempunyai motivasi yang kuat untuk memimpin, disiplin, mempunyai keterampilan berkomunikasi, kematangan spiritual, sosial dan fisik, cepat mengambil keputusan dan mempunyai banyak relasi. Variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan pernyataan dari Robbins (2006: 260) dengan indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert* 5 poin yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2). Sangat Tidak Setuju (1). Teknik pengumpulan data juga menggunakan observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan peng-

amatan langsung di kantor PT Rosalia Express Palur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dengan korelasi *Product Moment Pearson* dan uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dan uji selisih mutlak. Pengujian uji t dan uji selisih mutlak dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, di mana apabila $p\ value < 0,05$ maka hipotesis terbukti kebenarannya.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 27 orang (90,0%), responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 15 orang (50,0%),

Tabel 1. Karakteristik Karyawan Bagian Gudang PT Rosalia Express

Karakteristik Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Pria	27	90,0
Wanita	3	10,0
Jumlah	90	100,0
Usia		
≤ 20 tahun	3	10,0
21 - 30 tahun	15	50,0
30 - 40 tahun	11	36,7
40 - 50 tahun	1	3,3
≥ 51 tahun	0	0,0
Jumlah	90	100,0
Masa Kerja		
≤ 1 bulan	2	6,7
2 - 6 bulan	13	43,3
7 - 12 bulan	11	36,7
1 - 2 tahun	1	3,3
≥ 2 tahun	3	10,0
Jumlah	90	100,0
Pendidikan Terakhir		
SD	0	0,0
SMP	0	0,0
SMA	11	36,7
Diploma	2	6,6
Sarjana (Strata 1)	17	56,7
Sarjana (Strata 2)	0	0,0
Jumlah	90	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2017

Uji Instrumen Penelitian dan Uji Asumsi Klasik

Hasil uji validitas *teamwork* (X_1) sebanyak 5 butir kuesioner, loyalitas (X_2) 5 butir kuesioner, kepemimpinan (X_3) 7 butir kuesioner dan kinerja karyawan 5 butir kuesioner, hasil uji validitas menggunakan *Pearson Product Moment Correlation* menunjukkan semua butir pertanyaan valid karena $p\text{ value} < 0,05$.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* variabel *teamwork* (0,650), loyalitas (0,736), kepemimpinan (0,667) dan kinerja karyawan (0,642) dinyatakan reliabel karena $> 0,60$. Hasil uji asumsi klasik semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan lolos uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas, seperti pada tabel 2.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *teamwork*, loyalitas dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e.$$

Hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel 3.

1. Hasil Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linear berganda pada tabel 3 diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 1,568 + 0,522 X_1 + 0,241 X_2 + 0,160 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 1,568$, adalah konstanta, artinya apabila *teamwork*, loyalitas dan kepemimpinan dianggap nol, maka kinerja karyawan adalah positif.

$b_1 = 0,522$, koefisien variabel *teamwork* (X_1), artinya bahwa apabila *teamwork* semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel loyalitas dan kepemimpinan dianggap tetap.

$b_2 = 0,241$, koefisien variabel loyalitas (X_2), artinya bahwa dengan adanya loyalitas yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel *teamwork* dan kepemimpinan dianggap tetap.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Tolerance (0,610; 0,605; 0,977) $> 0,10$ VIF (1,641; 1,653; 1,023 < 10)	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	$p (0,853) > 0,05$	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	$p (0,329; 0,079; 0,849) > 0,05$	Tidak ada heteroskedastisitas
Uji normalitas	$p (0,985) > 0,05$	Data terdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	p value (sig)
(Constant)	1,568	0,654	0,519
<i>Teamwork</i>	0,522	5,246	0,000
Loyalitas	0,241	3,002	0,006
Kepemimpinan	0,160	2,427	0,022
F	: 35,041		0,000
Adjusted R ² :	0,779		

Sumber: Data primer diolah, 2017

- $b_3 = 0,160$, koefisien variabel kepemimpinan (X_3), artinya bahwa adanya kepemimpinan yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi bahwa variabel *teamwork* dan loyalitas dianggap tetap.
2. Uji t
 - a. Uji t variabel *teamwork* terhadap kinerja karyawan
 Hasil perhitungan variabel *teamwork* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,246 dengan $p\ value\ 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur, sehingga H_1 terbukti kebenarannya.
 - b. Uji t variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan
 Hasil perhitungan variabel loyalitas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,002 dengan $p\ value\ 0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak, loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur, sehingga H_2 terbukti kebenarannya.
 - c. Uji t variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
 Hasil perhitungan variabel kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,427 dengan $p\ value\ 0,022 < 0,05$ maka H_0 ditolak, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur, sehingga H_3 terbukti kebenarannya.
 3. Uji Ketepatan Model
 Hasil uji ketepatan model dengan uji F diperoleh $p\ value\ 0,000 < 0,05$ sehingga model tepat dan layak digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel *teamwork*, loyalitas dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
 4. Koefisien Determinasi
 Hasil perhitungan diperoleh nilai $Adjusted\ R^2 = 0,779$ berarti dapat diketahui bahwa sumbangan atau pengaruh yang diberikan oleh variabel *teamwork*, loyalitas dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,779 atau sebesar 77,9% sedangkan 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya disiplin kerja dan komitmen organisasi.
 5. Regresi dengan Variabel Moderating (Uji Nilai Selisih Mutlak)
 Uji nilai selisih mutlak digunakan untuk mengetahui pengaruh *teamwork* dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi. Hasil uji nilai selisih mutlak 1 yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi dapat dilihat pada tabel 4.

 Hasil persamaan uji selisih mutlak 1 diperoleh hasil:

$$Y = 21,933 + 1,397\ ZX_1 + 0,466\ ZX_3 + 0,187\ ZX_1 - ZX_3$$

 Hasil tabel 4 menunjukkan nilai $absX1_X3$ diperoleh $p\ value\ 0,457 > 0,05$ maka variabel kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan PT Rosalia Express.

Tabel 4. Uji Selisih Mutlak 1

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	p value (sig)
(Constant)	21,933	68,908	0,000
Zscore: Teamwork	1,397	7,749	0,000
Zscore: Kepemimpinan	0,466	2,486	0,020
ABSResZx1_Zx3	0,187	0,755	0,457

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 5. Uji Selisih Mutlak 2

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	21,967	55,584	0,000
Zscore: Loyalitas	1,253	5,583	0,000
Zscore: Kepemimpinan	0,443	1,897	0,069
ABSResZx2_Zx3	0,157	0,504	0,619

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil persamaan uji selisih mutlak 2 diperoleh hasil:

$$Y = 21,967 + 1,253ZX1 + 0,443ZX3 + 0,157 ZX_2 - ZX_3$$

Hasil tabel 5 menunjukkan nilai absX2_X3 diperoleh *p value* 0,619 > 0,05 maka variabel kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT Rosalia Express.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan variabel *teamwork* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,246 dengan *p value* 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak, *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur, sehingga H_1 terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi variabel *teamwork* sebesar 0,522 dan bernilai positif, artinya apabila *teamwork* semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel loyalitas dan kepemimpinan dianggap tetap.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Marpaung (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *teamwork* terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga sesuai dengan pernyataan dari Tracy (2006: 52) bahwa *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga menjadi

kan kekuatan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Implikasi dalam penelitian ini adalah bahwa *teamwork* berpengaruh positif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa betapa strategisnya peran kerjasama antar karyawan dalam kontribusinya terhadap kinerja. Oleh karena itu dalam upaya adanya peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik, maka manajemen perusahaan harus mampu menciptakan *teamwork yang solid* dengan cara meningkatkan dan menjaga kerukunan antar karyawan sehingga mampu meningkatkan dampak positif yaitu peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur, sehingga H_2 terbukti kebenarannya dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,002 dengan *p value* 0,006 < 0,05. Nilai koefisien regresi variabel loyalitas sebesar 0,241 dan bernilai positif, artinya bahwa dengan adanya loyalitas yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel *teamwork* dan kepemimpinan dianggap tetap.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif loyalitas terhadap kinerja karyawan. Martiwi dkk dalam Saputra, Bagia dan Yulianthini (2016: 137) juga menyatakan bahwa dengan loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu.

Perusahaan perlu mempertahankan eksistensi perusahaan, sehingga diperlukan sumber daya manusia atau SDM yang mempunyai loyalitas tinggi, sehingga loyalitas adalah salah satu hal yang dipergunakan untuk memberikan penilaian kepada karyawan yang di antaranya meliputi setia akan pekerjaannya, setia dengan jabatannya dan setia dengan organisasi. Ardana, (2012: 137), mengatakan bahwa bila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu.

Implikasi kebijakan yang perlu dilakukan oleh manajemen Rosalia Express Palur dalam upaya meningkatkan kinerja melalui loyalitas karyawan maka pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan, dengan perasaan senasib maka kemajuan atau kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh mereka. Kemajuan perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan dalam bentuk pembagian laba perusahaan, peningkatan kompensasi karyawan, pemberian bonus, peningkatan profesionalisme karyawan, serta pemberian berbagai fasilitas dari perusahaan yang akan diterima oleh para karyawan.

3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,427 dengan p value $0,022 < 0,05$, sehingga H_3 terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,160 artinya bahwa adanya kepemimpinan yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi bahwa variabel *teamwork* dan loyalitas dianggap tetap.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Hasan (2014) bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan

merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan dari Handoko dalam Riswandi (2011:8), yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka implikasi dari penelitian ini dalam upaya untuk meningkatkan kinerja melalui kepemimpinan adalah dengan cara pimpinan perlu mengembangkan sikap untuk menarik perhatian karyawan yang selama ini dirasa lemah oleh karyawan. Hal ini dapat ditingkatkan dengan tingkat kehadiran yang lebih sering di tengah karyawan. Kehadiran seorang pemimpin yang lebih sering akan menjadikan pemimpin dekat dengan karyawan sehingga karyawan akan meningkatkan kinerja mereka.

4. Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur dimana p value $0,457 > 0,05$, sehingga H_5 tidak terbukti kebenarannya. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan tidak memperkuat pengaruh antara *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan hanya menjadi variabel bebas yang langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa pimpinan perlu memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk membentuk tim kerjanya sendiri ataupun juga memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk mengerjakan tugas dengan caranya sendiri, hal ini juga memberikan tanggung jawab lebih kepada masing-masing individu, te-

tapi pimpinan perlu melakukan pengawasan yang lebih ketat dan baik untuk meningkatkan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas masing-masing.

KESIMPULAN

Teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur. Nilai koefisien regresi variabel *Teamwork* bernilai positif sehingga apabila *Teamwork* semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel loyalitas dan kepemimpinan dianggap tetap. Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur. Nilai koefisien regresi variabel loyalitas bernilai positif sehingga dengan adanya loyalitas yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel *teamwork* dan

kepemimpinan dianggap tetap. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif sehingga adanya kepemimpinan yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi bahwa variabel *teamwork* dan loyalitas dianggap tetap.

Kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan tidak memperkuat pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan tidak memperkuat pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hartanto, Sawiji dan Erni Widajanti. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SMA Assalaam Surakarta dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Variabel Moderasi". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 5 No.1, h.34-41.
- Hasan, Zuhri Oktaviani. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo".
- Irawati, Dwi. 2007. *Manajemen Konflik sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork dalam Organisasi*, Segmen, No. 2, UPUMP
- Kristiawan, Dody dan Suprayitno. 2009. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating" *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3 No. 2, h. 115-121.
- Malik, Abdul dan Untung Sriwidodo. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SMA Assalaam Surakarta dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Variabel Moderasi". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 7 No. 1, h. 53-66
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marudut, Marpaung. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta". *Jurnal Ilmiah Widya*. Vol 2. No. 1, h. 33-40
- Rasimin, B.S. 2009. *Manusia dalam Industri dan Organisasi*. Makalah. Universitas Gadjahmada. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa Benjamin Molan) Edisi Bahasa Indonesia*, Intan Sejati. Klaten.

- Saputra, Agus Tunggal, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha* Vol. 4, h.1-8
- Saputri, Suprayitno dan Sutarno. 2016. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Variabel Moderasi (Survei pada Guru PNS di SMP Negeri 1)". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 16 No. 1, h. 59-67
- Simamora, Bilsen. 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Pustaka Utama. Surabaya
- Suegandhi, Vannecia, dkk. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim". Vol. 1, No. 1.h. 1-7
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Sosial*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Tracy, Brian. 2006. *Pemimpin Sukses*, Cetakan keenam (Alih Bahasa AB. Suharsono dan Ana Budi Kuswandani). Pustaka Delapatrasa. Jakarta.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, Alfabeta. Bandung