



DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v3i2>
Received: 17 Agustus 2024, Revised: 25 Agustus 2024, Publish: 27 Agustus 2024
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Prestasi Cendikia

Surono Yahya¹, Hapzi Ali²

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: surono.yahya@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: hapzi@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: surono.yahya@gmail.com¹

Abstract: *The effect of kepemimpinan, budaya organisasi and Loyalitas pegawai on kinerja pegawai is a scientific article in the literature study within the scope of the field of science. The purpose of this article is to build a hypothesis of the influence between variables that will be used in further research. Research objects in online libraries, Google Scholar, Mendeley and other academic online media. The research method with the research library comes from e-books and open access e-journals. The results of this article: 1) Kepemimpinan has an effect on kinerja pegawai; 2) Budaya organisasi has an effect on kinerja pegawai; and 3) Loyalitas pegawai has an effect on kinerja pegawai.*

Keyword: kinerja pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, Loyalitas pegawai

Abstrak: Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan Loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. **Tujuan** artikel ini membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. **Objek riset** pada pustaka online, *Google Scholar*, *Mendeley* dan media *online* akademik lainnya. **Metode riset dengan library research** bersumber dari *e-book* dan *open access e-journal*. **Analisis** deskriptif kualitatif. **Hasil** artikel ini: 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan 3) Loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keyword: kinerja pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, Loyalitas pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Setiap mahasiswa baik Strata 1, Strata 2 dan Strata 3, harus melakukan riset dalam bentuk skripsi, tesis dan disertasi. Begitu juga bagi dosen, peneliti dan tenaga fungsional lainnya aktif melakukan riset dan membuat artikel ilmiah untuk di publikasi pada jurnal-jurnal ilmiah.

Karya ilmiah merupakan sebagai salah syarat bagi mahasiswa untuk menyelesaikan studi pada sebagian besar Perguruan Tinggi di Indonesia. Ketentuan ini berlaku untuk semua level jenjang pendidikan yaitu Skripsi strata satu (S1), Tesis strata dua (S2) Disertasi strata tiga (S3).

Berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang di teliti, untuk melihat hubungan atau pengaruh antar variabel dan membangun hipotesis. Artikel ini membahas pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan Loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai, suatu studi literature review dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang maka **tujuan penulisan** artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai; dan 3) Pengaruh Loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai;

METODE

Metode penulisan artikel Literature Review adalah dengan metode **Kajian Pustaka (*library research*) dan *Systematic Literature Review (SLR)***, di analisis secara kualitatif, bersumber dari aplikasi online *Google Scholar*, *Mendeley* dan aplikasi akademik online lainnya.

Systematic Literature Review (SLR) didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk pertanyaan penelitian secara spesifik (Kitchenham et al., 2009).

Dalam analisis kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Salah satu alasan untuk melakukan analisis kualitatif yaitu penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil artikel ini adalah sebagai berikut:

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Soedarso, 2018).

Adapun definisi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2001) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Siswatiningsih et al., 2016).

Kinerja pegawai disampaikan oleh Fauzi dan Hidayat (2020) menyatakan bahwa Kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya (Mustaqimah et al., 2022).

Sehingga kesimpulannya Kinerja Pegawai adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan melalui proses dan aturan yang sudah ditentukan. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Beberapa indikator penentu kinerja pegawai menurut Robbin (2006) dalam (Sopiah & Sangaji, 2017) mengemukakan bahwa ada enam indikator kinerja pegawai yang dapat diukur antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, yaitu ukuran penilaian yang menyatakan seberapa besar pegawai telah memenuhi berbagai persyaratan, keterampilan dan kesempurnaan yang dihasilkan dari suatu pekerjaan.
2. Kuantitas, yaitu suatu jumlah yang menunjukkan berapa output yang dihasilkan dalam suatu kegiatan, biasanya dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas/ pekerjaan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu menunjukkan waktu yang diperlukan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar pencapaian ketepatan waktu yang sudah ditentukan.
4. Efektivitas, yaitu merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, teknologi, bahan baku, tenaga) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, yaitu merupakan tingkat inisiatif dan kesadaran dalam diri seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja: yaitu merupakan ukuran seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kinerja pegawai ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Meutia et al., 2019), (Ones Charli et al., 2023) dan (HERMAN et al., 2022)

Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014) memberikan penjelasan tentang kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan bukanlah atribut seseorang, melainkan sebuah proses yang melibatkan interaksi antara pemimpin dan bawahan (Tirtadidjaja & Sarudin, 2022).

Kemudian menurut Robin (2003) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (Eka et al., 2024).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memberikan pengaruh kepada orang lain sehingga orang tersebut dapat diarahkan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Terkait dengan kepemimpinan Menurut Hussey (2000) diterangkan dalam (Wibowo, 2011) ada 6 indikator yang harus dilakukan dalam mencapai kepemimpinan yang efektif, yaitu:

1. Envisioning (Memimpikan); Bahwa seorang pemimpin harus mampu membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya.
2. Activating (Mengaktifkan); pemimpin harus mampu memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
3. Supporting (Mendukung); Menunjukkan sikap dan prilaku teladan yang dapat menjadi panutan.
4. Implementing (Melaksanakan); pemimpin harus menjadi teladan dalam melaksanakan kegiatan dan visi misi yang sudah ditentukan.
5. Ensuring (Memastikan); Memberikan ruang pemberdayaan kepada seluruh pegawai dan memastikan pekerjaan terdistribusi, terlaksana sesuai dengan yang direncanakan.
6. Recognizing (Mengenal); Mengenalkan dan menekankan kepada pegawai dalam hal ini guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dan pekerjaan dengan disiplin yang tinggi. Tentang kebaikan dan akibat dari lalainya dalam menjalankan tugas dan kewajiban masing-masing.

Kepemimpinan ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Wibowo et al., 2022), (Finamore et al., 2021) dan (Tirtadidjaja & Sarudin, 2022).

Budaya Organisasi

Menurut Robbin (2017) Budaya organisasi adalah sistem nilai dan norma-norma perilaku yang dianut oleh organisasi dan mempengaruhi cara mereka berinteraksi satu dengan yang lainnya dan dengan orang diluar organisasi. Budaya organisasi ini mencakup aspek-aspek seperti komunikasi, kepemimpinan, kerja sama, etika dan inovasi. Robbin juga menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi sumber keunggulan bersaing bagi suatu organisasi jika dikelola dengan baik sesuai dengan strategi dan tujuan organisasi.

Adapun menurut Tintami, Pradhanawati dan Nugraha (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan suatu kegiatan dalam organisasi. (Meutia et al., 2019).

Indikator budaya organisasi menurut Victor Tan (2002) menyebutkan sebagai berikut:

1. Inisiatif individual, yaitu budaya kesadaran para pekerja yang menginginkan melakukan kegiatan pekerjaan dilakukan secara baik, tanpa menunggu perintah tetapi dilakukan secara suka rela demi tercapainya target kinerja perusahaan.
2. Toleransi resiko, yaitu budaya para pekerja dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko. Budaya kerja sama untuk mendapatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.
3. Pengarahan, yaitu budaya para pekerja yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan arahan pimpinan, sepatutnya menjunjung tinggi peraturan dan visi misi yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
4. Integrasi, yaitu budaya bekerja yang saling menopang dan berkelanjutan antar bagian, terbuka dan responsive terhadap setiap keadaan dan perubahan yang ada di perusahaan.
5. Support Management, yaitu budaya dukungan manajemen terhadap pegawai dalam pekerjaan dan melakukan penghargaan atau apresiasi kepada pegawai yang berprestasi maupun yang bermasalah.
6. Kontrol; yaitu pengawasan berupa peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi perusahaan yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan pegawai.
7. Identitas; yaitu sejauh mana para pegawai sebagai satu keluarga besar yang diakui sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi perusahaan.
8. Penghargaan; yaitu sejauh mana alokasi anggaran belanja pegawai dapat memperhatikan pegawai dengan pemberian penghargaan terhadap kinerja pegawai yang telah berkontribusi secara maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki.
9. Toleransi konflik; yaitu penghargaan terhadap setiap perbedaan pendapat dan kritikan yang sifatnya membangun organisasi perusahaan
10. Pola Komunikasi; yaitu sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang terkadang dapat menghambat komunikasi antara pimpinan dan bawahan (Wibowo, 2011).

budaya organisasi ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Sugiono et al., 2022) dan (A et al., 2022).

Loyalitas pegawai

Loyalitas Menurut Wan (2012), loyalitas pegawai adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik (Tirtadidjaja & Sarudin, 2022).

Menurut Bambang dalam Agustuin (2021) loyalitas diartikan sebagai kesetiaan seseorang yang hanya ingin bekerja pada suatu perusahaan sampai pensiun karena terdapat pengembangan karir dan kesejahteraan bagi karyawannya (Letsoin & Ratnasari, 2020).

Selanjutnya Hasibuan dalam Hanin et al (2020) berpendapat bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang digambarkan dengan sikap bersedianya karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam organisasi maupun luar organisasi dari segala hal yang tidak bertanggung jawab.

Sehingga dapat disimpulkan Loyalitas pegawai adalah keteguhan seorang pegawai untuk tetap mengabdikan dirinya bekerja pada sebuah perusahaan karena hadirnya nilai positif dan timbal balik yang telah diberikan oleh perusahaan kepada dirinya.

Indikator pada Loyalitas Karyawan Menurut Sriyono dan Farida (2017) dalam Letsoin & Ratnasari (2020) menyebutkan empat indikator yang terdapat pada loyalitas pegawai, diantaranya:

1. Kepatuhan: merupakan kemampuan karyawan dalam mematuhi setiap peraturan yang berlaku, menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan, serta tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.
3. Tanggung jawab: merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan berani menanggung segala resiko yang terjadi atas tindakan yang telah diambilnya.
4. Dedikasi: merupakan kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan karyawan dengan tulus kepada perusahaannya. Jika seorang karyawan semakin memiliki rasa dedikasi yang tinggi maka semakin tinggi pula loyalitasnya.
5. Integritas: merupakan kemampuan karyawan dalam memberikan informasi, berbicara, dapat mengakui kesalahan dengan tepat sesuai dengan realita yang terjadi.

Loyalitas pegawai ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Tirtadidjaja & Sarudin, 2022), (Wibowo et al., 2022) dan (Meutia et al., 2019)

Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

No.	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
1.	(Kadir et al., 2023)	Disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kinerja pegawai	Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai
2.	(HERMAN et al., 2022)	Motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

3.	(Munir et al., 2023)	Motivasi, Religiusitas dan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi dan Religiusitas berpengaruh terhadap Kinerja pegawai
.4.	(Saputra & Mahaputra, 2022)	Kepuasan kerja, Loyalitas dan Komitmen Pegawai berpengaruh positif terhadap pimpinan	Loyalitas dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Kepuasan dan Komitmen Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja
5.	(A et al., 2022)	Kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Loyalitas dan budaya organisasiberpengaruh terhadap Produktifitas Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi
6.	(Wibowo et al., 2022)	Kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
7.	(Meutia et al., 2019)	Keterlibatan Karyawan, Loyalitas dan Kerja tim berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.	Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Keterlibatan pegawai dan kerja tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai
8.	(A et al., 2022)	Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
9.	(HERMAN et al., 2022)	Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas	Stress Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pembahasan

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review ini* adalah dengan melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir untuk rencana penelitian. Literatur review merupakan bagian dari langkah penting yang dilakukan dalam proses penelitian yang membantu peneliti memahami konteks penelitian dan membangun dasar yang kuat untuk penelitian lebih lanjut.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memberikan pengaruh kepada orang lain sehingga orang tersebut dapat diarahkan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Prinsip-prinsip atau konsep kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin memiliki visi wawasan ke depan, akan dibawa kemana perkembangan organisasi selanjutnya, pembinaan terhadap bawahan, pengawasan atas tugas yang diberikan, pengorganisasian melalui penempatan personal yang tepat dan kompeten, pengadministrasian data yang lengkap dan rapi serta pengokohan tim yang dibangun sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika kepemimpinan dipersepsikan dengan baik maka kinerja pegawai akan dipersepsikan baik pula begitu juga sebaliknya, begitu pula sebaliknya jika kepemimpinan dipersipkan buruk maka kinerja pegawai pun akan dipersepsikan buruk. Bahwa begitu pentingnya keberadaan seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi maka pengangkatan seorang pemimpin harus dilakukan secara hati-hati.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepemimpinan adalah keterampilan memimpin, wawasan keorganisasian, ketegasan dan kemampuan berkomunikasi baik secara personal maupun kepada umum.

Utuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan kepemimpinan, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah memberikan kepercayaan penuh kepada para pemimpin untuk dapat melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap bawahannya didalam menjalankan tugas dan kewajiban dari perusahaan dan pemberian pelatihan tentang kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dimana hal-hal tersebut dapat meningkatkan pengetahuan dalam memimpin maka dengan demikian kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Munir et al., 2023), (Siswatiningsih et al., 2016) dan (Sugiono et al., 2022)

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

budaya organisasi adalah sistem nilai dan norma-norma perilaku yang dianut oleh organisasi dan mempengaruhi cara mereka berinteraksi satu dengan yang lainnya dan dengan orang diluar organisasi. Budaya organisasi ini mencakup aspek-aspek seperti komunikasi, kepemimpinan, kerja sama, etika dan inovasi.

Prinsip-prinsip atau konsep budaya organisasi adalah tata nilai atau norma-norma yang baik yang dapat melekat dan menjadi budaya dalam suatu organisasi, seperti bagaimana seorang pegawai menjadikan inisiatif kerja, saling bertoleransi, bekerja sama, berkomunikasi secara baik telah menjadi budaya dalam organisasinya.

budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika budaya organisasi dipersepsikan dengan baik maka kinerja pegawai akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan budaya organisasi yang positif dan melekat dalam tiap pegawai akan menambah peningkatan kinerja bagi para pegawainya.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap budaya organisasi adalah keteladanan dari para pimpinan atau pemangku jabatan dan penerapan tata tertib dan peraturan organisasi serta pemberian pembinaan bagi para pegawai baik berupa penghargaan atau sanksi yang tentunya akan menambah respek bagi para pegawainya.

budaya organisasi berperan terhadap kinerja pegawai, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Meutia et al., 2019), (Burhanuddin et al., 2018) dan (A et al., 2022).

Pengaruh Loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai.

Loyalitas pegawai adalah keteguhan seorang pegawai untuk tetap mengabdikan dirinya bekerja pada sebuah perusahaan karena hadirnya nilai positif dan timbal balik yang telah diberikan oleh perusahaan kepada dirinya.

Prinsip-prinsip atau konsep Loyalitas pegawai adalah konsistensi, kepercayaan dan hubungan emosional. Konsisten seorang pegawai yang ditunjukkan dalam mendukung dan merelaisasikan kerja-kerja dan program organisasi. Termasuk konsistensi seorang pimpinan juga sangat dibutuhkan, kepercayaan pegawai timbul karena konsistensi pimpinan. Sehingga dengan demikian akan timbul hubungan emosional yang pada akhirnya akan menumbuhkan loyalitas para pegawainya.

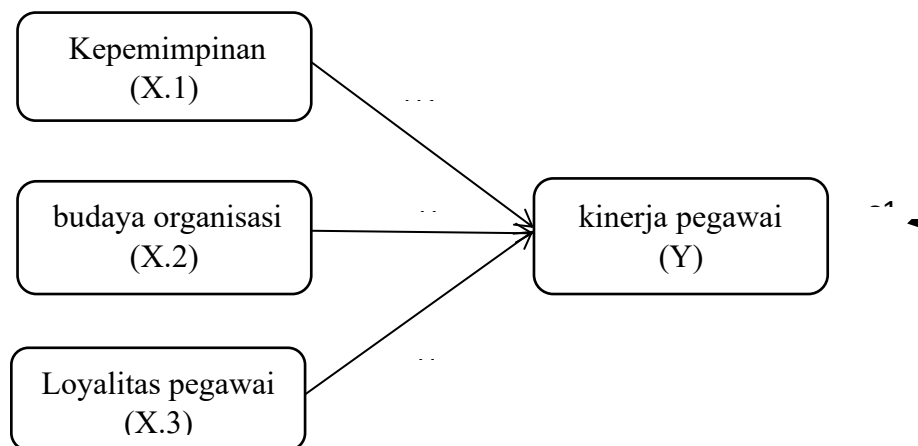
Loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika Loyalitas pegawai dipersepsikan dengan baik maka kinerja pegawai akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan loyalitas akan muncul kepatuhan dalam bekerja, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, berdedikasi tinggi dan sikap intergritas para pegawai akan menjadikan kinerja pegawai akan meningkat.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Loyalitas pegawai adalah pembinaan manajemen, komunikasi yang intens antar pegawai dan konsistensi manajemen dalam menjalankan program dan perhatian kepada para pegawainya akan memberikan dampak terhadap loyalitas bagi para pegawainya.

Loyalitas pegawai berperan terhadap kinerja pegawai, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Letsoin & Ratnasari, 2020), (Wibowo et al., 2022) dan (Tirtadidjaja & Sarudin, 2022)

Kerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di perolah rerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka: kepemimpinan, budaya organisasi, dan Loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain dari tiga variabel exogen yang mempengaruhi kinerja pegawai, masih banyak variabel lain, diantaranya adalah: Kompensasi pegawai, lingkungan kerja, penghargaan dan keselamatan pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

- 1) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
- 2) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. dan
- 3) Loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Ali, H., Evi, N., & Nurmahdi, A. (2018). The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Ali, H., Limakrisna, N., & Jamaluddin, S. (2016). Model of customer satisfaction: The empirical study at Bri in Jambi. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ali, H., & Mappesona, H. (2016). Build brand image: Analysis Service Quality and Product Quality (case study at Giant Citra Raya). *International Journal of Economic Research*.
- Ali, H., Narulita, E., & Nurmahdi, A. (2018). Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS) The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Ali, H., Zainal, V. R., & Ilhamalimy, R. R. (2022). Determination of Purchase Decisions and Customer Satisfaction: Analysis of Brand Image and Service Quality (Review Literature of Marketing Management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(1), 141–153. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i1.1100>
- Burhanuddin, Supriyanto, A., & Adi, E. . (2018). *Based on Development Research at School Contexts*. <https://fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2021/07/3.-Budaya-organisasi-dan-kepemimpinan.pdf>
- Eka, I. G., Putra, S., & Soeling, P. D. (2024). *Tren Riset Tentang Kepemimpinan pada Jurnal Administrasi di Indonesia : Tinjauan Literatur Sistematis*. 5(3), 676–687.
- Finamore, P. da S., Kós, R. S., Corrêa, J. C. F., D, Collange Grecco, L. A., De Freitas, T. B., Satie, J., Bagne, E., Oliveira, C. S. C. S., De Souza, D. R., Rezende, F. L., Duarte, N. de A. C. A. C. D. A. C., Grecco, L. A. C. A. C., Oliveira, C. S. C. S., Batista, K. G., Lopes, P. de O. B., Serradilha, S. M., Souza, G. A. F. de, Bella, G. P., ... Dodson, J. (2021). No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(February), 2021. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750><https://doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728><http://dx.doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728><https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103766><https://doi.org/10.1080/02640414.2019.1689076><https://doi.org/>
- HERMAN, N. W., RONY, Z. T., & SYARIEF, F. (2022). The Effect Of Work Motivation, Leadership Style And Work Stress On Performance. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 3(2), 368–387. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v3i2.223>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- M, A., & Ali, H. (2017). MODEL KEPUASAN PELANGGAN: ANALISIS KUALITAS PRODUK DAN KUALITAS LAYANAN TERHADAP CITRA MEREK PADA GIANT CITRA RAYA JAKARTA. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.24912/jm.v2i1i3.254>
- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 955–964.
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1 Februari 2019), 8. [https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=PENGARUH%20BUDAYA%20ORGANISASI%20DAN%20KOMITMEN%20ORGANISASI%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN)
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hariani, M., & Irfan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–99. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i2.83>
- Novansa, H., & Ali, H. (1926). Purchase Decision Model: Analysis of Brand Image, Brand Awareness and Price (Case Study SMECO Indonesia SME products). *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss>
- Ones Charli, C., Pawirosu, S., & Ali, H. (2023). Employee Performance and Work Motivation Models: Transformational Leadership and Work Environment. *Jurnal Ipteks Terapan*, 17(4), 745–755. <https://doi.org/10.22216/jit.v17i4.2613>
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of Job Satisfaction , Employee Loyalty and Employee Commitment on Leadership Style (Human Resource Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan, Kediri). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 13(2), 86–98.
- Sitio, T., & Ali, H. (2019). Patient Satisfaction Model and Patient Loyalty: Analysis of Service Quality and Facility (Case Study at Rawamangun Special Surgery Hospital). *Scholars Bulletin*. <https://doi.org/10.36348/sb.2019.v05i10.002>
- Sugiono, E., Nurwulandari, A., & Dining, Y. (2022). Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN kantor cabang Jakarta Kuningan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 3279–3296. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i8.1377>
- Tirtadidjaja, A., & Sarudin, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 5(2), 198–204. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i2.50839>
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>