

# **PENGARUH LOYALITAS DAN INTEGRITAS TERHADAP KEBIJAKAN PIMPINAN DI PT. QUANTUM TRAINING CENTRE MEDAN**

**Aribowo SM**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

Email : **aribowo1504@gmail.com**

Dosen Pembimbing I

**Adelina Lubis SE., M.Si**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

Email : **adhel\_uma@yahoo.co.id**

Dosen Pembimbing II

**Hesti Sabrina SE., M.Si**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

Email : **hesti\_sabrina@yahoo.com**

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of loyalty and in partially letting the leadership policy at PT. Quantum Training Centre Medan. As well as the influence of loyalty and integrity simultaneously on the leadership policies at PT. Quantum Training Centre Medan. The population in this study were permanent employees of PT. Quantum Training Centre Medan as many as 78 people. To obtain the data in the preparation of this paper, the authors use the instrument; documentary studies and interviews (interview), as well as a questionnaire ( questionnaire ). In analyzing the data using multiple linear regression, t test, F test and determination. Based on the results of the partial test (t test) it can be concluded that loyalty has a significant influence on the integrity. Whereas integrity does not have a significant influence on the leadership policy. Based on F test results can be concluded that the variables of loyalty and integrity is jointly significant effect on leadership policy. R-square value obtained was 0.949 showed about 94.9% variable Y ( leadership policy ) can be explained by the variable work loyalty (X<sub>1</sub>) and variable integrity (X<sub>2</sub>). The remaining 5,1% is influenced by other variables.*

*Keywords : Loyalty, Integrity and Leadership Policy.*

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, manusia memiliki kedudukan yang penting. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kinerja para karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari pada peranan karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku. Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana, pengendali, yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya karyawan maka suatu perusahaan tidak akan dapat bergerak, Apabila prestasi kerja karyawan rendah maka perusahaan tersebut tidak akan produktif. (Latief Dkk, 2019; Mulia, 2017).

Dalam penelitian ini penulis menemukan permasalahan khusus yang terjadi pada PT. Quantum Training Centre Medan terkait loyalitas karyawan. Dimana kurangnya rasa memiliki tanggung jawab kerja terhadap perusahaan. Kesadaran akan tanggung jawab pada dasarnya terjadi karena tingkah laku maupun perbuatan yang disengaja maupun tidak disengaja. (Sihaloho & Mulia, 2016; Siregar & Mulia, 2016). Tentu dengan tanggung jawab kerja itu dapat menentukan sejauh mana kepercayaan seorang pimpinan terhadap karyawannya. Sehingga pada hal ini kebijakan pimpinan dapat berpengaruh negative terhadap karyawan yang tidak memiliki rasa tanggung jawab kerja. (Lubis & Sabrina, 2019; Berampu, 2014).

Selain itu dari segi intergitas peneliti menemukan permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut, dimana amanah kerja yang telah diberikan oleh pimpinan dalam bentuk tugas tidak dapat dijalankan dengan baik. Tidak tepat waktunya dalam pengumpulan tugas seringkali terjadi pada karyawan di perusahaan tersebut sehingga tujuan yang hendak di capai perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik.

Pencapaian dan tanggung jawab merupakan dasar seseorang dalam bekerja. Dengan adanya tanggung jawab yang dimiliki seseorang menjadikan tujuan yang hendak dicapai akan lebih mudah, Sehingga seorang pimpinan mampu memberikan kebijakan yang adil terhadap karyawannya. Karyawan menginginkan kebijakan dalam pengambilan keputusan pada sebuah perusahaan harus sesuai, tanpa merugikan satu sama lain. Memberikan kepercayaan, keadilan kepada karyawan bermaksud untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif sesuai tujuan dari pada perusahaan. (Syahrial & Robica, 2014; Siregar & Winita, 2017). Dengan demikian, kebijakan yang baik dalam pengambilan keputusan akan tumbuh dengan sendirinya. (Amelia, 2017; Lubis, 2016)

## LANDASAN TEORI

### Loyalitas

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesetiaan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Menurut Hasibuan (2001) dalam Soegandi *et al* (2013:3) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang

yang tidak bertanggung jawab dengan menjelekkan nama perusahaannya. Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan perusahaan itu sendiri.

Sedangkan Menurut Reichheld, dalam Sutanto (2010:179) semakin tinggi loyalitas karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, apabila loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Sehingga loyalitas sangat harus diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi faktor yang penting

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas bukan hanya kesetiaan fisik atau keberadaan perusahaan, namun pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan.

Sehingga loyalitas karyawan merupakan kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan tersebut berhasil secara maksimal.

### **Integritas**

Dalam menjalankan perintah serta tanggung jawab kerja seorang karyawan harus memiliki konsistensi dan keteguhan sebagai konsep antara tindakan dengan nilai atau prinsip. Oleh karena itu, perlu adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan untuk menciptakan dan mengoptimalkan tugas yang diberikan demi mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Zahra (2011:123) Integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada situasi tanpa

melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip.

Sedangkan Menurut Stephen dalam Pratama (2010:20) membedakan antara kejujuran dan integritas, kejujuran berarti menyampaikan kebenaran dan ucapannya sesuai dengan kenyataan. Sedangkan integritas dan kejujuran adalah orang yang menunjukkan dirinya sebagai seorang yang bertanggung jawab dan berdedikasi. Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Integritas merupakan sikap yang timbul dari diri sendiri yang berpegang teguh terhadap nilai-nilai kejujuran untuk melaksanakan tanggung jawab kerja sehingga seseorang tersebut akan berusaha yang terbaik bagi perusahaannya.

### **Kebijakan Pimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain

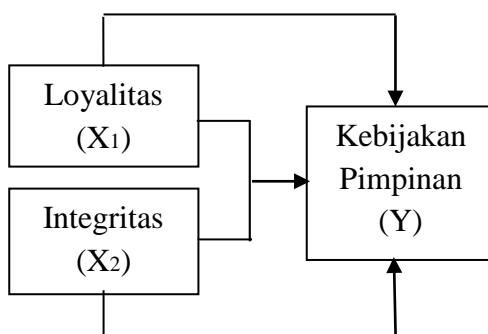
agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan dalam mengambil kebijakan atau keputusan yang berkaitan dengan tanggung jawab kerja karyawan. Dengan adanya kebijakan diharapkan terbentuknya koordinasi yang baik antar bawahan dan atasan.

Menurut KBBI, Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis dan dasar rencana dalam pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan, serta cara bertindak (tentang perintah, organisasi, dan sebagainya).

Sedangkan Menurut Kartasasmita dalam Sutrisno (2009:15), mengatakan bahwa kebijakan adalah upaya untuk memahami dan mengartikan apa yang dilakukan, apa yang menyebabkan atau mempengaruhi dan apa dampak pengaruh dari kebijakan tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan merupakan sebuah tindakan dalam menentukan keputusan demi tercapainya tujuan serta dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi. Penerapan dan pelaksanaan kebijakan harus sesuai dengan apa yang dapat dilihat secara kasat mata.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### Hipotesis

**H<sub>1</sub>** : Loyalitas berpengaruh terhadap Kebijakan Pimpinan pada PT. Quantum Training Centre Medan.

**H<sub>2</sub>** : Integritas berpengaruh terhadap Kebijakan Pimpinan pada PT. Quantum Training Centre Medan.

**H<sub>3</sub>** : Loyalitas dan Integritas berpengaruh secara simultan terhadap Kebijakan Pimpinan pada PT. Quantum Training Centre Medan.

## A. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:13), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *purposive*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis

yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2012:29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi dalam penelitian ini adalah PT. Quantum Training Centre daerah Kota Medan, yang beralamat di jalan Ar.Hakim No. 169 B , Kota Medan, Sumatera Utara.

### **Populasi**

Menurut Rusiadi (2013:35), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya. Dari pengertian populasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian. Terkait dengan penelitian ini populasi yang ditemukan pada PT. Quantum Training Centre Medan yaitu 78 karyawan tetap.

### **Sampel**

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, , maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Quantum Training Centre yaitu sebanyak 78 orang responden.

## Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS.

## Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

- a. Sumber Data Primer yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu Pegawai di PT. Quantum Training Centre Medan dengan menyebarkan kuesioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.
- b. Sumber Data Sekunder yaitu data berupa catatan, literatur, jurnal berkaitan dengan permasalahan yang dikumpulkan melalui internet.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data primer dilakukan dengan cara :

1. Penelitian lapangan.  
Yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian.
2. Observasi (Pengamatan)  
Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai evaluasi loyalitas karyawan dan integritas serta kebijakan pimpinan.
3. Daftar pertanyaan (*Questioner*)  
adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan pada Pegawai di PT. Quantum Training Centre Medan dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*,



dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

**Tabel 3.4**  
**Parameter Skala Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2015:49)

## B. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin		(%)
	Wanita	Pria	
1	laki-laki	43	55
2	Perempuan	35	45
Jumlah		78	100

Sumber : PT. QLTC Medan

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki berjumlah 43 orang atau sebesar 55% dan sisanya adalah perempuan sebanyak 35 orang atau 45%

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SLTA	11	14 %
2	D3	12	15 %
3	Sarjana (S1)	36	46 %
4	Pascasarjana (S2)	19	25 %
Jumlah		78	100 %

Sumber : PT.QLTC Medan

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa karyawan berpendidikan SLTA ada sebanyak 11 orang atau 14%, D3 ada sebanyak 12 orang atau 15%, Sarjana/S1 sebanyak 36 orang atau 46% dan tamatan Pascasarjana (S2) sebanyak 19 orang atau 25%. Responden lebih banyak berpendidikan Sarjana (S1) karena jenjang pendidikan tersebut merupakan syarat utama perekrutan tenaga kerja di perusahaan.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.206	1.483		-1.487	.141
1 Loyalitas	.855	.022	.975	38.021	.000
Integritas	.032	.028	.030	1.171	.245

a. Dependent Variable: Kebijakan Pimpinan\_Y  
Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas,

maka persamaan regresi berganda dalam penelitian adalah :

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

$$Y = -2,206 + 0,855X_1 + 0,032X_2 + e$$

Interprestasinya dari regresi diatas

adalah sebagai berikut :

1. Dari persamaan regresi diatas terlihat bahwa kostanta sebesar -2,206 yang artinya jika tidak ada variabel Loyalitas dan Integritas (konstan) maka Kebijakan Pimpinan sebesar-2,206.

2. Variabel Loyalitas

menghasilkan  $\beta_1 = 0,855$  yang berarti setiap kenaikan variabel Loyalitas sebesar 1 satuan maka Kebijakan Pimpinan akan naik sebesar 0,855 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

3. Variabel Integritas

menghasilkan  $\beta_2 = 0,032$  yang berarti setiap kenaikan variabel Integritas sebesar 1 satuan maka Kebijakan Pimpinan akan naik sebesar 0,032 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji-t (Uji Parsial)

Untuk melihat Loyalitas dan Integritas secara individu terhadap Kebijakan Pimpinan dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik t. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 21, maka

diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel 4.13 berikut :

**Tabel 4.13**  
**Uji t ( Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.206	1.483		-1.487	.141
1 Loyalitas	.855	.022	.975	38.021	.000
Integritas	.032	.028	.030	1.171	.245

a. Dependent Variable: Kebijakan Pimpinan\_Y

Untuk kriteria uji hipotesis parsial dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan dua arah (0,025), Nilai t untuk  $n = 78 - 2 = 76$  adalah 1,991. Dari tabel uji parsial di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel Loyalitas sebesar 38,021 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,991 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel Loyalitas ( $X_1$ ) secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap Kebijakan Pimpinan (Y).

Dengan demikian faktor Loyalitas memiliki kontribusi yang kuat terhadap Kebijakan Pimpinan. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Integritas sebesar 1,171 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,991 dengan probabilitas t yakni sig 0,245 lebih besar dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel Integritas ( $X_2$ ) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kebijakan Pimpinan (Y). Dengan demikian Integritas tidak memiliki kontribusi yang kuat terhadap Kebijakan Pimpinan.

### **Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel berikut.

**Tabel 4.14**  
**Uji F ( Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1900.294	2	950.147	722.889	.000 <sup>b</sup>
Residual	98.578	75	1.314		
Total	1998.872	77			

a. Predictors: (Constant), Integritas, Loyalitas

b. Dependent Variable: Kebijakan Pimpinan  
Nilai F pada  $dk = 2$  untuk  $n = 78 - 3 =$

75 adalah 3,12. Berdasarkan tabel 4. 14

dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  di atas

adalah 722,889 lebih besar dari  $F_{tabel}$

sebesar 3,12 dengan  $sig\ 0,000 < \alpha\ 0,05$ ,

menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima, berarti  $(X_1)$  dan  $(X_2)$  secara

simultan berpengaruh terhadap  $(Y)$

### **KOEFISIEN DETERMINASI**

koefisien determinasi digunakan untuk

mengukur seberapa jauh kemampuan

model dalam menjelaskan variasi

variabel dependen. Koefisien

determinasi (*Adjusted R square*)

menunjukkan seberapa besar variabel

independen menjelaskan variabel

dependennya Nilai *Adjusted R square*

akan meningkat setiap ada penambahan

satu variabel independen meskipun

variabel independen tersebut tidak

berpengaruh signifikan terhadap

variabel dependen. Berikut ini nilai

koefisien determinasi.

**Tabel 4.15**

### **Uji Koefisien Determinasi**

#### **Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 <sup>a</sup>	.951	.949	1.14646

a. Predictors: (Constant), Integritas, Loyalitas

b. Dependent Variable: Kebijakan Pimpinan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS

diperoleh  $r_{xy} = 0,975$  berarti besarnya

loyalitas dan integritas terhadap

kebijakan pimpinan adalah sangat kuat

berada di sekitar interval 0,80 – 1,00

Nilai *R-Square* yang diperoleh adalah

sebesar 0,949 menunjukkan sekitar

94,9% variabel Y (kebijakan pimpinan)

dapat dijelaskan oleh variabel loyalitas

(X<sub>1</sub>) dan Variabel integritas (X<sub>2</sub>). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi loyalitas dan integritas terhadap variabel kebijakan pimpinan adalah 94,9%. Sisanya (100% - 94,9% = 5,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian ini seperti faktor sumber daya manusia dan budaya organisasi.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Loyalitas terhadap Kebijakan Pimpinan**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang ditimbulkan dari loyalitas terhadap kebijakan pimpinan. Dimana peningkatan yang ditimbulkan dari loyalitas karyawan yang dimiliki oleh PT. Quantum Training Centre Medan yang mengakibatkan kebijakan pimpinan bersifat positif. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian berpengaruh positif dan signifikan,

sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini dapat diketahui bahwa pengembangan yang diukur dengan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas semakin meningkat, Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas semakin meningkat, tidak meninggalkan pekerjaan diluar jam kerja, mematuhi setiap aturan yang ditetapkan organisasi, menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja, menjalin hubungan dengan baik terhadap atasan semakin meningkat, dapat bekerja sama dengan tim semakin meningkat, kemampuan dalam mengambil keputusan semakin cermat, meningkatnya kemampuan dalam menyusun rencana kerja dalam pekerjaan sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan

pimpinan karena nilai  $t_{hitung}$  (38,021) >  $t_{tabel}$  (1,991) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kebijakan pimpinan.

### **Pengaruh Integritas terhadap Kebijakan Pimpinan**

Hasil penelitian ini juga mampu membuktikan bahwa integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kebijakan pimpinan. Dalam hal ini integritas bukan menjadi salah satu faktor terbesar dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang pimpinan di PT. Quantum Training Centre

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji  $t$ ) Integritas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan pimpinan karena nilai  $t_{hitung}$  (1,171) <  $t_{tabel}$  (1,991) dengan signifikansi 0,245 < 0,05. Dengan demikian Integritas tidak memiliki

kontribusi yang kuat terhadap Kebijakan Pimpinan

### **Pengaruh Loyalitas dan Integritas terhadap Kebijakan Pimpinan**

Penyebaran kuisioner yang dilakukan kepada responden menunjukkan, bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan yang positif terhadap pernyataan yang penulis ajukan berkaitan dengan loyalitas, integritas, dan kebijakan pimpinan.

Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Hasil kerja dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara tanggung jawab dan kesadaran. Untuk itu diperlukannya loyalitas dan integritas untuk mencapai hasil yang baik sesuai tujuan perusahaan. Serta akan menimbulkan kebijakan pimpinan yang bersifat positif

Dari hasil uji F dapat diketahui bahwa loyalitas dan integritas

berpengaruh secara simultan terhadap kebijakan pimpinan dengan kriteria uji F dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan dua arah (0,025). Nilai F pada  $dk = 2$  untuk  $n = 78 - 3 = 75$  adalah 3,12. Dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  adalah 722,889 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,12 dengan  $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti  $(X_1)$  dan  $(X_2)$  secara simultan berpengaruh terhadap  $(Y)$ . Loyalitas dan Integritas karyawan yang dimiliki oleh PT. Quantum Training Centre Medan dinilai baik oleh responden. hal ini mengakibatkan timbulnya kebijakan pimpinan yang bersifat positif.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Loyalitas dan Integritas terhadap Kebijakan Pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan, maka penulis

dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kebijakan pimpinan. Karena pada variabel loyalitas dengan nilai signifikan 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 sedangkan  $t_{hitung}$  adalah 38,021 dan dengan menggunakan  $t_{tabel}$ , diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,991, hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $38,021 > 1,991$ ). Dengan demikian faktor loyalitas memiliki kontribusi yang kuat terhadap kebijakan pimpinan.
2. Loyalitas karyawan pada PT. Quantum Training Centre Medan berada dalam kategori baik, dari enam indikator yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab, rasa memiliki, kemauan bekerjasama, hubungan antar pribadi dan menyukai pekerjaan. Dari ke enam kategori baik sangat mendominasi.

3. Integritas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kebijakan pimpinan. Karena pada variabel integritas dengan nilai signifikan 0,245 nilai ini lebih besar dari 0,05 sedangkan  $t_{hitung}$  adalah 1,171 dan dengan menggunakan  $t_{tabel}$ , diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,991, hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,171 < 1,991$ ). Dengan demikian integritas tidak memiliki kontribusi yang kuat terhadap kebijakan pimpinan.
4. Nilai integritas pada karyawan di PT. Quantum Training Centre Medan berada dalam kategori baik, dari lima indikator yaitu jujur, amanah, komitmen, konsisten dan kesetiaan. Dari ke enam kategori baik sangat mendominasi.
5. Loyalitas dan integritas secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kebijakan pimpinan. Karena dapat diketahui

nilai F-hitung adalah 722,889 yang lebih besar dari  $f_{tabel}$  sebesar 3,12 dengan  $sig\ 0,000 < 0,05$ .

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta
- Ari Retno Habsari. (2008). Terobosan Kepemimpinan. Yogyakarta: Media Pressindo
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Dewi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Handoko, (2013). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Jusuf, Husain. (2010). Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi. Yogyakarta: Alam Indah Pustaka
- Konsumen Pada Carrefour Citra Garden Medan. Jurnal Akuntansi dan Bisnis, 2 ( 2) 2016. 81-96
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182.  
doi:<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Lubis, A., & Sabrina, H. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Berampu, L. T. (2014). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS WAKTU PROYEK DAN DAMPAKNYA TERHADAP EFEKTIVITAS BIAYA PROYEK KONSTRUKSI (STUDI KASUS: PT PAN PASIFIC NESIA SUBANG-JAWA BARAT). *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 1(1), 9-20.
- Syahrial, H., & Robica, D. (2014). Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervinig pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 1(1), 43-49.



Siregar, M. Y., & Winita, W. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi volume penjualan sparepart pada PT. calispo multi utama Medan. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(1).

Amelia, W. R. (2017). PENGARUH EXPERIENTAL MARKETING TERHADAP MINAT BELI ULANG PELANGGAN PADA RUMAH MAKAN BERINGIN INDAH PEMATANG SIANTAR. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 4(1), 50-60.

Lubis, A. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI DAN MANAJEMEN HUBUNGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PANIN DUBAI SYARIAH CABANG MEDAN. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 3(1).  
doi:<https://doi.org/10.31289/jkbn.v3i1.233>

Mulia,U,A. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Belanja Wanita Pada Supermarket Di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. . 3 . (1) 2017. 26-49

Sangadji, E.M. dan Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta Sihaloho,S,H. Mulia,U,A.(2016). Pengaruh Strategi Promosi Terhadap Keputusan Pembelian

Siregar ,M,Y. Mulia,U,A. (2010). Pengaruh Hubungan Antar Manusia(Human Relations) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak(RSIA) Stella Maris Medan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*.1.(2).2010. 45-59

Sofyandi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Kreasi Indah Pustaka Sugiyono, (2008). *Metode Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta