

**Analisis Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, Dan Kompensasi terhadap Kinerja  
Pekerja Proyek  
(Studi Kasus Proyek Rehab Gedung DPRD Kab Purworejo)**

**Umar Abdul Aziz<sup>1</sup>, Aji Nur Wahid<sup>1\*</sup>, Larashati B'tari Setyaning<sup>1</sup>**  
Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Purworejo<sup>1</sup>  
Email: [ajinurwahid478@gmail.com](mailto:ajinurwahid478@gmail.com)\*

**Abstrak.** Kinerja karyawan dari kontraktor sangat berpengaruh terhadap suksesnya proyek. Kontraktor pada proyek ini juga membawahi beberapa sub kontraktor, sehingga karyawan atau tenaga kerja yang terlibat berjumlah cukup banyak. Diperlukan manajemen atau pengelolaan yang bagus, agar kinerja karyawan dan tenaga kerja yang terlibat di proyek dapat terjaga sehingga kesuksesan proyek dapat dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas dan kompensasi terhadap kinerja pekerja proyek rehabilitasi gedung DPRD Kabupaten Purworejo dengan jumlah anggaran Rp.15.550.629.008,- (lima belas milyar lima ratus lima puluh juta enam ratus dua puluh sembilan ribu delapan rupiah). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner menggunakan teknik sampling acak dari populasi yang berada dibawah site manager proyek. Penelitian ini mengambil sampel 30 orang pekerja di proyek rehabilitasi gedung DPRD Kabupaten Purworejo. Hipotesis di uji menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda, Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara individu tidak positif terhadap kinerja proyek berdasarkan Uji Parsial, berdasarkan analisis Regresi Linier Berganda bila mana gaya kepemimpinan, loyalitas dan kompensasi secara bersama sama akan positif terhadap kinerja. Loyalitas secara individu berpengaruh positif terhadap kinerja berdasarkan hasil Uji Parsial, berdasarkan analisis Regresi Linier Berganda bila mana loyalitas, gaya kepemimpinan, kompensasi bersama sama akan positif terhadap kinerja. Kompensasi secara individu tidak berpengaruh positif terhadap kinerja berdasarkan hasil Uji Parsial, berdasarkan analisis regresi linier berganda kompensasi, gaya kepemimpinan, loyalitas secara bersama sama akan berpengaruh positif terhadap kinerja berdasarkan hasil analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan Uji Simultan gaya kepemimpinan, loyalitas dan kompensasi akan bersama sama mempengaruhi kinerja pekerja pada proyek rehabilitasi gedung DPRD Kabupaten Purworejo.

**Kata Kunci :** Gaya kepemimpinan, loyalitas, kompensasi, kinerja.

**Abstrack.** *The performance of the contractor's employees greatly influences the success of the project. The contractor on this project also supervises several sub-contractors, so that there are quite a lot of employees or workers involved. Good management or governance is needed, so that the performance of the employees and workforce involved in the project can be maintained so that project success can be achieved. This research aims to examine and analyze the influence of leadership style, loyalty and compensation on the performance of workers in the Purworejo Regency DPRD building rehabilitation project with a budget of IDR 15,550,629,008 (fifteen billion*

*five hundred fifty million six hundred twenty-nine thousand and eight rupiah). Data collection was carried out using a questionnaire method using random sampling techniques from the population under the project site manager. This research took a sample of 30 workers in the Purworejo Regency DPRD building rehabilitation project. The hypothesis was tested using Multiple Linear Regression analysis techniques, Partial Test (t Test) and Simultaneous Test (F Test). The research results show that individual leadership style is not positive for project performance based on the Partial Test, based on Multiple Linear Regression analysis if leadership style, loyalty and compensation together will be positive for performance. Individual loyalty has a positive effect on performance based on the results of the Partial Test, based on Multiple Linear Regression analysis if loyalty, leadership style, compensation together will have a positive effect on performance. Individual compensation does not have a positive effect on performance based on the results of the Partial Test, based on multiple linear regression analysis, compensation, leadership style, loyalty together will have a positive effect on performance based on the results of the Multiple Linear Regression analysis. Based on the Simultaneous Test of leadership style, loyalty and compensation will jointly influence worker performance on the Purworejo Regency DPRD building rehabilitation project.*

**Keyword :** Leadership style, loyalty, compensation, performance.

## 1. Pendahuluan

Pembangunan di Kabupaten Purworejo dilakukan dengan cara menjalankan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). RPJMD adalah rencana yang disusun sesuai dengan usulan pembangunan dengan prioritas yang sudah dipertimbangkan dengan beberapa hal. Didalam RPJMD tahun 2022 terdapat beberapa rencana pembangunan baik fisik maupun non fisik. Salah satu pembangunan fisik adalah rencana rehab gedung Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

Perencanaan rehabilitasi gedung DPRD Kabupaten Purworejo dilakukan oleh DPUPR Kabupaten Purworejo meliputi, pekerjaan *mechanical electrical*, perbaikan arsitektur gedung, lantai, dan penggantian penutup atap. Perencanaan diserahkan ke bagian pengadaan barang dan jasa (PBJ), dan hasil lelang tersebut di menangkan oleh PT. Iyhamulik Bengkang Turan dari Kalimantan. dengan perjanjian kontrak tersebut adalah Rp.14.772.675.339,- (empat belas milyar tujuh ratus tujuh puluh dua juta enam ratus tujuh puluh lima ribu tiga ratus tiga puluh sembilan rupiah) dan dilaksanakan selama 120 hari kalender (16 Juni 2022 – 12 Desember 2022).

Kinerja karyawan dari kontraktor sangat berpengaruh terhadap suksesnya proyek. Kontraktor pada proyek ini juga membawahi beberapa sub kontraktor, sehingga karyawan atau tenaga kerja yang terlibat berjumlah cukup banyak. Diperlukan manajemen atau pengelolaan yang bagus, agar kinerja karyawan dan tenaga kerja yang terlibat di proyek dapat terjaga sehingga kesuksesan proyek dapat dicapai.

Dalam pengumpulan data penelitian faktor kinerja karyawan proyek penulis menggunakan metode kuesioner yang diberikan kepada responden. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti. Survei terdiri dari dua tahap yaitu tahap survei pendahuluan yang bertujuan untuk mengetahui faktor kinerja karyawan proyek yang relevan dan tahap survei utama yang bertujuan untuk mengetahui penilaian responden dengan variabel yang sudah didapat melalui survei pendahuluan.

## 2. Metode Penelitian

Sebelum memulai pengumpulan data dari responden penulis menentukan variabel. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Variabel didapatkan dari penelitian terdahulu. Dari hasil penentuan variabel dapat digunakan untuk melanjutkan pengumpulan data utama dengan kuesioner, setelah pengumpulan data dengan kuesioner penyusunan dan pengolahan data menggunakan

program windows SPSS 2022 dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji simultan (uji f) dan uji parsial (Uji t) untuk mengetahui pengaruh dari variabel.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji reliabilitas adalah uji yang menunjukkan tingkat kestabilan atau kehandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh yang signifikan antara variabel X secara bersama-sama terhadap variable Y dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu analisis yang menjelaskan bentuk pengaruh antara gaya kepemimpinan, loyalitas, dan kompensasi dengan kinerja. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, kedisiplinan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja secara parsial dan membuktikan hipotesis pertama yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja dalam meningkatkan kinerja.

### 3. Hasil Penelitian

#### 3.1 Validitas Data

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel. Untuk jumlah responden sebanyak 30 orang dan dengan tingkat signifikansi 5%, maka diperoleh angka kritik sebesar 0,361. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan, loyalitas, dan kompensasi.

**Tabel 1.** Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Butir	r hitung	r tabel	Batas signifikansi	Nilai signifikansi	Keterangan
X1.1	0,401	0,361	0,05	0,028	valid
X1.2	0,526	0,361	0,05	0,030	valid
X1.3	0,65	0,361	0,05	0,000	valid

Sumber: Olah data SPSS 2022

**Tabel 2.** Uji Validitas Variabel Loyalitas

Butir	r hitung	r tabel	Batas signifikansi	Nilai signifikansi	Keterangan
X2.1	0,376	0,361	0,05	0,027	valid
X2.2	0,373	0,361	0,05	0,026	valid
X2.3	0,614	0,361	0,05	0,000	valid
X2.4	0,619	0,361	0,05	0,000	valid
X2.5	0,855	0,361	0,05	0,000	valid
X2.6	0,522	0,361	0,05	0,003	valid

Sumber: Olah data SPSS 2022

**Tabel 3.** Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir	r hitung	r tabel	Batas signifikansi	Nilai signifikansi	Keterangan
X3.1	0,590	0,361	0,05	0,001	valid
X3.2	0,669	0,361	0,05	0,000	valid
X3.3	0,435	0,361	0,05	0,000	valid
X3.4	0,741	0,361	0,05	0,000	valid

Sumber: Olah data SPSS 2022

**Tabel 4.** Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	r hitung	r tabel	Batas signifikansi	Nilai signifikansi	Keterangan
Y1	0,658	0,361	0,05	0,000	valid
Y2	0,723	0,361	0,05	0,000	valid

Butir	r hitung	r tabel	Batas signifikansi	Nilai signifikansi	Keterangan
Y3	0,737	0,361	0,05	0,000	valid
Y4	0,500	0,361	0,05	0,005	valid
Y5	0,600	0,361	0,05	0,000	valid
Y6	0,630	0,361	0,05	0,000	valid

Sumber: Olah data SPSS 2022

Berdasarkan Tabel 1 sampai Tabel 4 di atas dapat diketahui dari pengujian yang dilakukan pada 19 indikator, semua indikator dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

### 3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama atau konsisten (Umar, 2013). Apabila nilai Cronbach Coefficient Alpha > 0,60 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan reliabel. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan, loyalitas, dan kompensasi.

**Tabel 5.** Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel Gaya Kepemimpinan	Alpha Cronhbach's	Batas Penerimaan	Status
X1.1	0,710	0,6	Reliabel
X1.2	0,724	0,6	Reliabel
X1.3	0,711	0,6	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 2022

**Tabel 6.** Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas

Variabel Loyalitas	Alpha Cronhbach's	Batas Penerimaan	Status
X2.1	0,715	0,6	Reliabel
X2.2	0,705	0,6	Reliabel
X2.3	0,686	0,6	Reliabel
X2.4	0,699	0,6	Reliabel
X2.5	0,675	0,6	Reliabel
X2.6	0,707	0,6	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 2022

**Tabel 7.** Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Variabel Kompensasi	Alpha Cronhbach's	Batas Penerimaan	Status
X3.1	0,722	0,6	Reliabel
X3.2	0,709	0,6	Reliabel
X3.3	0,714	0,6	Reliabel
X3.4	0,703	0,6	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 2022

**Tabel 8.** Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Variabel Loyalitas	Alpha Cronhbach's	Batas Penerimaan	Status
Y1	0,692	0,6	Reliabel
Y2	0,700	0,6	Reliabel
Y3	0,684	0,6	Reliabel
Y4	0,711	0,6	Reliabel

Variabel Loyalitas	Alpha Cronhbach's	Batas Penerimaan	Status
Y5	0,694	0,6	Reliabel
Y6	0,697	0,6	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 2022

Berdasarkan Tabel 5 sampai Tabel 8 di atas dapat diketahui dari pengujian yang dilakukan pada 19 indikator, semua indikator dinyatakan reliable atau dapat dikatakan semua indikator yang digunakan dapat diandalkan, karena nilai Alpha Cronhbach's lebih dari 0,6.

### 3.3 Uji Simultan ( Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh yang signifikan antara variabel X secara bersama-sama terhadap variable Y dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	53.565	3	17.855	2.328	.098 <sup>b</sup>
Residual	199.401	26	7.669		
Total	252.967	29			

Sumber: Olah data SPSS 2022

Berdasarkan tabel 13. Di dapatkan nilai F hitung 2,328, dan nilai F tabel 1,84, maka dapat disimpulkan bahwa Jika F hitung lebih besar nilainya daripada F tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, loyalitas dan kompensasi secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pekerja proyek rehab gedung DPRD Purworejo.

### 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu analisis yang menjelaskan bentuk pengaruh antara gaya kepemimpinan, loyalitas, dan kompensasi dengan kinerja. Adapun hasil regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,615 + 0,174 \text{ gaya kepemimpinan} + 0,370 \text{ loyalitas} + 0,162 \text{ kompensasi} + e$$

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,615	4,819		1,995	,057
GAYA KEPEMIMPINAN	,174	,322	,095	,541	,593
LOYALITAS	,370	,144	,452	2,564	,016
KOMPENSASI	,162	,214	,135	,757	,456

Sumber: Olah data SPSS 2022

Berdasarkan tabel 10. Dapat di simpulkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda semua variabel positif terhadap kinerja dengan nilai 0,174 untuk gaya kepemimpinan, 0,370 loyalitas, 0,162 kompensasi, dan jika variabel kinerja tidak dipengaruhi secara konstan memiliki nilai 9,615.

### 3.5 Uji Parsial ( Uji t )

Uji-t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian melalui uji-t adalah dengan t-hitung dan t-tabel pada derajat signifikansi 5% (0,05) dengan pengujian dua arah atau twotailed. Adapun hasil uji t adalah sebagai berikut:

**Tabel 11.** Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,615	4,819		1,995	,057
GAYA KEPEMIMPINAN	,174	,322	,095	,541	,593
LOYALITAS	,370	,144	,452	2,564	,016
KOMPENSASI	,162	,214	,135	,757	,456

Sumber: Olah data SPSS 2022

Hasil Uji t pada tabel 11 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi 0,593 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka tidak berpengaruh terhadap kinerja dan t hitung 0,541 kurang dari nilai t tabel 1,701. Variabel loyalitas memperoleh nilai signifikansi 0,016 kurang dari nilai probabilitas 0,05 maka berpengaruh terhadap kinerja dan t hitung 2,564 lebih besar dari nilai t tabel 1,701. Variabel kompensasi memperoleh nilai signifikansi 0,593 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka tidak berpengaruh terhadap kinerja dan t hitung 0,541 kurang dari nilai t tabel 1,701.

### 4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis regresi linier berganda secara bersama sama variabel gaya kepemimpinan, loyalitas, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja. Berdasarkan hasil Uji Parsial (uji t) dinyatakan bahwa secara individu variabel loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pekerja, sedangkan secara individu variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja pada proyek rehabilitasi gedung DPRD Kabupaten Purworejo. Berdasarkan hasil uji simultan variabel gaya kepemimpinan, loyalitas dan kompensasi secara simultan atau bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pekerja, dan berdasarkan analisis regresi linier berganda variabel gaya kepemimpinan, loyalitas dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja pada proyek rehabilitasi gedung DPRD Kabupaten Purworejo. Dalam penelitian selanjutnya dapat menambahkan atau menggabungkan variabel lain seperti motivasi, disiplin kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja untuk analisis kinerja, bisa juga menggunakan program metode analisis yang lain seperti python, akkio dan tableau untuk analisis kinerja pekerja proyek, bila mana perlu ada beberapa lokasi proyek yang harus di analisis sebagai pembanding.

### Daftar Pustaka

- Abdullah, M, M. 2013. Manajemen Bisnis Syariah. Aswaja, Yogyakarta.
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani, and Velma Alicia. Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi. CV Jejak (Jejak Publisher), 2020.
- Ghozali, Imam, (2013), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, edisi ketujuh, Jakarta, Badan Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Husnul h. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nahrul Arbah Makassar. *Skripsi UIN Makasar*, 1–108.

- Hasibuan, Malayu, S. P., (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Revisi, Cetakan kedelapan belas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Imam Gozali. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Nisyak, I. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya). *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 1–21.
- Pramesti, Nectaria Putri. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Manajer Proyek, Kepercayaan Dan Keberhasilan Proyek Konstruksi." *Jurnal Teknik Sipil* 12.2 (2013): 128-136.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (S. Akli & L. Peni Puji (eds.); 16th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. "Perilaku Organisasi." Edisi kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Saidul (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Loyalitas Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Universitas Muhammadiyah Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sinambela, Moleong, and Lijan Poltak. "Manajemen sumber daya manusia." Jakarta. Graha Ilmu (2016).
- Simamora. Henry, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta, Penerbit : STIE YKPN
- Sutriniasih, K. S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plasa Telkom Group Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 156. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20098>
- Soegandhi, Vannecia Marchelle. "Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim." *Agora* 1.1 (2013): 808-819.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Dr. "Memahami penelitian kualitatif." (2010).
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta. 2002.
- Umar Husain, (2013). *Desain Penelitian Manajemen Strategik*, cetakan kedua, Jakarta, Penerbit : Rajawali Pers