Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, Nomor 3, Juli 2025: 155-168
e-ISSN 3032-6168

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Djakarta Mina Persada Jakarta Barat

[1*]Januar Sidik, [2]Chotamul Fajri
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
januarsidik25@gmail.com, dosen01717@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemmimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Djakarta Mina Persada Jakarta Barat baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling random dengan teori sampling jenuh, sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan angket/kuesioner, metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif teknik regresi linear berganda, analisis koefisiensi korelasi, uji hipotesis, dan analisis koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial (Uji t) disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (x1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (24,838 > 1,995) dan diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050), serta diperkuat lagi dengan hasil pengujian koefisien determinasi sebesar 90,1% (sangat kuat keberpengaruhanya). Selanjutnya telah disimpulkan pula bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y) dengan diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 9,648 > 1,995), dan diperkuat dengan nilai *ρ value* < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Serta hasil pengujian koefisien determinasi sebesar 57,8% (cukup kuat tingkat keberpengaruhannya). Sedangkan secara simultan (Uji F) dihasilkan variabel gaya kepemimpinan (x1) dan loyalitas karyawan (x2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y) dengan diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (382,304 > 3,133), dan diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050) serta koefisien determinasi sebesar 91,9% (Sangat kuat keberpengaruhannya).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and employee loyalty on employee performance at PT Djakarta Mina Persada West Jakarta both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method. The sampling technique uses a random sampling technique with saturated sampling theory, the sample used is 70 respondents. The data collection method used is observation and questionnaires, the data analysis method used is descriptive analysis and quantitative analysis of multiple linear regression techniques, correlation coefficient analysis, hypothesis testing, and determination coefficient analysis. Based on the results of the study partially (t-test) it is concluded that leadership style (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with the obtained t count value> t table or (24.838> 1.995) and is strengthened by the ρ value <Sig. 0.050 or (0.000 <0.050), and is strengthened again by the results of the determination coefficient test of 90.1% (very strong influence). Furthermore, it has also been concluded that employee loyalty (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with the obtained t count value >

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

t table or 9.648 > 1.995), and is strengthened by the ρ value < Sig. 0.050 or (0.000 < 0.050). And the results of the determination coefficient test are 57.8% (quite strong level of influence). While simultaneously (F Test) the leadership style variable (X1) and employee loyalty (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) with the obtained F count value > F table or (382.304 > 3.133), and is strengthened by the ρ value < Sig. 0.050 or (0.000 < 0.050) and the determination coefficient is 91.9% (very strong influence).
Keywords: Leadership Style, Employee Loyalty and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dihadapkan pada tantangan besar untuk tidak hanya bertahan tetapi juga untuk terus berkembang di pasar yang dinamis. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Karyawan, sebagai elemen utama dalam suatu organisasi, memegang peranan yang sangat strategis dalam memastikan perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan dan mampu bersaing di pasar global. Seiring dengan perkembangan bisnis yang pesat dan tingkat persaingan yang semakin tinggi, perusahaan perlu fokus untuk meningkatkan kinerja di berbagai aspek, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat penting agar perusahaan dapat tetap bertahan dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat di pasar global.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, serta lingkungan kerja yang mendukung. Tiga faktor utama ini saling terkait erat dan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas, sementara kompetensi yang memadai memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi memiliki pengaruh besar terhadap bagaimana karyawan bekerja, berinteraksi, dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Gaya kepemimpinan ini menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi hubungan antara pemimpin dan karyawan serta budaya perusahaan secara keseluruhan. Dalam konteks ini, para pemimpin perusahaan harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat mengoptimalkan potensi karyawan.

Di sisi lain, loyalitas karyawan juga memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Loyalitas karyawan kepada perusahaan mencerminkan komitmen mereka terhadap tujuan perusahaan, serta kesediaan mereka untuk bekerja keras dan berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Loyalitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan,

yang pada gilirannya dapat mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini berkaitan erat dengan kepuasan kerja, pengembangan karier, dan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Melihat peran penting dari gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja mereka, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana faktor-faktor ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Djakarta Mina Persada yang berlokasi di Jakarta Barat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan, serta memperbaiki faktor-faktor yang berpengaruh terhadapnya. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Menurut Siregar (2021:17), manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur orang dalam bekerja dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, manajer perlu menerapkan manajemen yang baik dengan membagi tugas dan memberdayakan sumber daya yang dimiliki. Oleh karena itu, sifat dasar manajemen berkaitan dengan pengambilan keputusan oleh seorang pemimpin atau manajer yang kemudian diterapkan oleh orang lain dalam organisasi. Terry (2019:16) juga menjelaskan bahwa manajemen merupakan proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan dengan memanfaatkan ilmu dan seni dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi manajemen ini sangat penting dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan dan memastikan tercapainya tujuan organisasi.

Dalam kaitannya dengan manajemen, salah satu aspek penting dalam suatu organisasi adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Sutrisno (2016:6), MSDM adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pendekatan MSDM yang tepat, di mana perusahaan memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang memadai dan lingkungan kerja yang mendukung. Hasibuan (2020:10) juga menambahkan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengelola hubungan serta peran tenaga kerja untuk memastikan efektivitas dan efisiensi yang dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu, menurut Kasmir (2016:25), MSDM mencakup proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, serta menjaga hubungan industrial dan kesehatan karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil oleh perusahaan dapat meningkatkan nilai perusahaan secara keseluruhan. Efisiensi dalam pengambilan keputusan akan tercapai jika perusahaan dapat memaksimalkan potensi dan nilai yang ada, yang pada gilirannya akan meningkatkan kemakmuran para pemilik perusahaan. Keputusan-keputusan dalam bidang keuangan dan sumber daya manusia harus diselaraskan untuk mencapai tujuan tersebut, sehingga perusahaan dapat mencapai efisiensi yang maksimal dalam operasionalnya.

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

Sugiyono (2019:63) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dibuat berdasarkan teori yang relevan, namun belum didukung oleh data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kajian pustaka tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **Ho**: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Djakarta Mina Persada.
- **Ha**: Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Djakarta Mina Persada.
- **Ho**: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Djakarta Mina Persada.
- **Ha**: Terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Djakarta Mina Persada.
- **Ha**: Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Djakarta Mina Persada.

Dengan adanya hipotesis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan atau membantah adanya pengaruh signifikan antara variabel-variabel yang telah ditentukan, serta memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan meningkatkan loyalitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif kuantitatif bertujuan untuk menguji hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel yang dianalisis dengan angka. Sesuai dengan penjelasan Ghozali (2017), penelitian kuantitatif menekankan pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel menggunakan angka dan prosedur statistik untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh antara dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Operasional variabel dalam penelitian ini merujuk pada pengukuran atribut atau karakteristik tertentu dari objek yang akan diteliti, yang telah ditetapkan oleh peneliti. Sugiyono (2019) menyebutkan bahwa variabel penelitian merupakan elemen yang ditetapkan untuk dipelajari guna mendapatkan informasi yang dapat disimpulkan. Variabel independen yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan, sementara variabel dependen yang menjadi fokus adalah kinerja karyawan. Skala Likert digunakan sebagai instrumen pengukuran, yang menilai responden berdasarkan pilihan yang telah disediakan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini melibatkan beberapa langkah, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019). Analisis data dimulai dengan mengelompokkan dan mentabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti. Langkah berikutnya adalah pengujian hipotesis, yang dilakukan untuk memverifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diuji. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan melalui beberapa metode, termasuk analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis kuantitatif seperti uji regresi linear berganda.

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji hubungan antara lebih dari satu variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian ini membantu dalam memprediksi bagaimana perubahan dalam variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Di samping itu, uji asumsi klasik juga digunakan untuk memverifikasi kesesuaian data dengan model regresi yang digunakan, termasuk uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas, sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2017).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan pekerjaan. Adapun hasil analisis karakteristik responden yang telah diuji menggunakan program SPSS.

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

a. Jenis Kelamin

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	38	54,3	54,3	54,3
	Perempuan	32	45,7	45,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 di atas, ternyata responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang atau 54,3% dari total responden, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang atau 45,7% dari total responden.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

b. Usia

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan usia responden.

Tabel 4.2. Frekuensi Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16-25 Tahun	33	47,1	47,1	47,1
	26-35 Tahun	33	47,1	47,1	94,3
	36-50 Tahun	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2022

Copyright © 2025 Pada Penulis

Berdasarkan data Tabel 4.2 di atas, ternyata responden yang berumur 16-25 Tahun sebanyak 33 orang atau 47,1% dari total responden, lalu responden yang berumur 26-35 tahun sebanyak 33 orang atau 47,1% dari total responden, dan responden yang berumur 36-50 tahun sebanyak 4 orang atau 5,7% dari total responden.

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4.3. Frekuensi Lama Bekerja

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	18	25,7	25,7	25,7
	1-2 Tahun	22	31,4	31,4	57,1
	3-4 Tahun	27	38,6	38,6	95,7
	> 5 Tahun	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 di atas, ternyata responden yang bekerja < 1 tahun sebanyak 18 orang atau 25,7%, lalu yang bekerja 1-2 tahun sebanyak 22 orang atau 31,4%, kemudian yang abekerja 3-4 tahun sebanyak 27 orang atau 38,6%, dan kemudian yang bekerja > 5 Tahun sebanyak 3 orang atau 4,3% dari total responden.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Pekerjaan

Pendidikan

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 4.4 Frekuensi Pekerjaan

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	27	38,6	38,6	38,6
	Diploma	11	15,7	15,7	54,3
	Sarjana (S1)	30	42,9	42,9	97,1
	Magister (S2)	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 di atas, ternyata responden dengan Pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 27 orang atau 38,6%, lalu dengan lulusan diploma sebanyak 11 orang atau 15,7%, kemudian dengan lulusan sarjana (S1) sebanyak 30 orang atau 42,9%, dan terakhir dengan lulusan magister (S2) sebanyak 2 orang atau 2,9% dari total responden.

Pengujian Instrumen Data Pendidikan

Pengujian instrument data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.Pengujian Instrumen Data Pendidikan

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Guna mengolah uji validitas, penulis menggunakan software SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut.

a. Jika nilai r hitung > r tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
b. Jika nilai r hitung < r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid. Guna mengelola uji validitas, setiap butir pernyataan dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Sugiyono (2019: 47) "Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu". Adapun Menurut Ghozali (2017: 45) ketentuan nilai Cronbach's Alpha untuk uji reliabilitas dikatakan reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

a. Jika nilai cronbach alpha > 0,600, maka instrumen reliabel.
b. Jika nilai cronbach alpha < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

3. Uji Multikolinearitas

Uji mutlikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antarvariabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi.

Diantara variabel independen, uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,265	1,272		-3,353	,001		
	Gaya Kepemimpinan	,973	,058	,816	16,854	,000	,513	1,949
	Loyalitas Karyawan	,313	,079	,191	3,945	,000	,513	1,949

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.16 di atas, ternyata diperoleh nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,513 dan loyalitas karyawan (X2) sebesar 0,513 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar (X1) 1,949 dan variabel loyalitas karyawan sebesar (X2) 1,949 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak terdapat gangguan multikolinearitas.

Uji Analisis Regresi

1. Uji Regresi Linear Berganda

Copyright © 2025 Pada Penulis

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan loyalitas karyawan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4,265	1,272		-3,353	,001
	Gaya Kepemimpinan	,973	,058	,816	16,854	,000
	Loyalitas Karyawan	,313	,079	,191	3,945	,000

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam memberikan interpretasi hasil koefisien korelasi :

Tabel 4.19. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Gaya kepemimpinan (XI) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949[a]	,901	,899	3,16168

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.19 di atas, ternyata nilai Pearson Correlation antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0.949, yakni bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,800-0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, dalam penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan (X1) dan loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut.

Tabel 4.23. Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan (XI) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949[a]	,901	,899	3,16168

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.23 di atas, ternyata diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,901, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (x1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (y) sebesar 90,1% Sedangkan sisanya sebesar (100 - 90,1%) = 8,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.sisanya sebesar 54% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 4.24. Hasil Uji Koefisien Determinasi Loyalitas Karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760[a]	,578	,572	6,51950

Sumber: Hasil Output Prorgam SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.24 di atas,ternyata diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,578,maka dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas karyawan (x2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (y) sebesar 57,8% Sedangkan sisanya sebesar (100 – 57,8%) = 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Nilai t tabel didapatkan dengan cara melihat tabel t dengan ketentuan n - k (70 -2 = 68), maka nilai t tabel dalam penelitian ini yaitu 1,995, dan nilai signifikansi < 0.050 secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.26. Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan (XI) terhadap kinerja Karyawan (y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3,531	1,386		-2,547	,013
	Gaya Kepemimpinan	1,132	,046	,949	24,838	,000

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.26 tersebut, ternyata diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (24,838 > 1,995) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian, maka Ha1 diterima, dan H01 ditolak.Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.27. Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja Karyawan (y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,163	2,355		3,467	,001
	Loyalitas Karyawan	1,246	,129	,760	9,648	,000

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.27 di atas, ternyata diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,648 > 1,995). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian,maka Ha2 diterima,dan H02 ditolak.Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam rangka pengujian pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel. Guna menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan df = (n - k - 1), maka diperoleh (70 - 2 - 1) = 67. Dengan demikian diperoleh nilai F tabel = 3,133 Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung > F tabel atau signifikansi < 0,050.

Tabel 4.28. Hasil Uji F Simultan f

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6295,176	2	3147,588	382,304	,000[b]
	Residual	551,624	67	8,233		
	Total	6846,800	69			

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.28 di atas, ternyata diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (382,304 > 3,133). Hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian, maka Ha3 diterima, dan H03 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan (x1) dan loyalitas karyawan (x2) terhadap kinerja karyawan (y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan di PT Djakarta Mina Persada Jakarta Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi r sebesar 0,949. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang''sangat kuat''. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 90,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (24,838 > 1,995) dan nilai ρ value < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050).
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi r sebesar 0,769. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang''kuat''. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 57,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,648 > 1,995) dan nilai ρ value < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050).
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dari persamaan regresi Y = -4,265 + 0,973 X1 + 0,313 X2. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,959. Artinya memiliki hubungan yang ''sangat kuat''. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 91,9. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (382 > 3,133) dan nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050)

Adapun keterbatasan yang dialami dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pada penelitian ini hanya meneliti variabel gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan, sedangkan selanjutnya masih terdapat variabel lain yang dapat diteliti, dan lebih didalami lagi..
2. Perspektif teori yang digunakan di dalam penelitian ini masih sangat terbatas, padahal masih banyak teori–teori lain yang memberikan pandangan berbeda dalam topik penelitian ini.
3. Penelitian ini bersifat cross sectional yaitu hanya diteliti dalam satu waktu yang terbatas dan hanya membuktikan kondisi yang terjadi pada waktu penelitian, dan tidak mengamati perubahan yang mungkin terjadi dikemudian hari.

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut.

1. Pada variabel gaya kepemimpinan terdapat satu pernyataan lemah, yakni nomor 5 (lima) pada indikator “Kemampuan Komunikasi” dengan skore sebesar 2,51. Untuk pengembangan selanjutnya. Penulis menyarankan bahwa peningkatan pada indikator “Kemampuan Komunikasi” perlu difokuskan pada beberapa strategi yang lebih komprehensif. Pertama, pelatihan khusus mengenai keterampilan komunikasi bagi pemimpin sangat dianjurkan, terutama dalam hal penyampaian informasi secara sistematis, ringkas, dan mudah dipahami oleh seluruh anggota tim.
2. Pada variabel loyalitas karyawan terdapat pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 (tiga) yaitu pada indikator “Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi” dengan rata-rata skore sebesar 2,77. Untuk

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

pengembangan selanjutnya. Penulis menyarankan bahwa peningkatan pada indikator "Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi" perlu difokuskan secara lebih strategis guna memperbaiki permasalahan loyalitas karyawan dalam bekerja. Dengan skor rata-rata yang hanya mencapai 2,64. Hal ini menunjukkan adanya tingkat penerimaan yang rendah terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, yang berpotensi memengaruhi komitmen serta keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah memperkuat sosialisasi nilai-nilai inti, dan tujuan organisasi melalui program-program orientasi, serta pelatihan yang lebih komprehensif, yang bertujuan untuk menginternalisasi nilai-nilai tersebut pada setiap karyawan.

3. Pada variabel kinerja karyawan terdapat pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 (tiga) yaitu pada indikator "Kuantitas Pekerjaan" dengan rata-rata score sebesar 2,84, untuk pengembangan selanjutnya. Penulis menyarankan bahwa hal ini perlu ditangani melalui pendekatan yang lebih terstruktur dan ilmiah guna mengatasi permasalahan kinerja karyawan. Dengan skor rata-rata hanya sebesar 2,84. Hal ini menunjukkan adanya keterbatasan dalam mencapai kuantitas pekerjaan yang sejalan dengan standar kualitas yang diharapkan. Rendahnya kinerja karyawan dalam dimensi ini mengindikasikan adanya potensi masalah dalam manajemen waktu, pemahaman terhadap standar kualitas, atau distribusi beban kerja yang tidak proporsional. Untuk itu, penulis menyarankan perusahaan untuk memperkuat program pelatihan yang berfokus pada peningkatan kapasitas karyawan dalam hal produktivitas, dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai standar kualitas.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM), 10(3).

Basri, F. A., Usu, I., & Paramata, M. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Pegawai dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo. JEMAI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(1), 1-7.

Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(3), 474-483.

Djuariyah, D., Priyono, A. A., & Sholehuddin, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan). E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 12(02).

Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

Fuad, R. M., Ismuni, M., & Haryadi, R. N. (2025). Penerapan Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islam serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus CV Garmen Bogor. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, *5*(2), 949-960.

Ghozali, I. (2017) Aplikasi Multivariet dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponogoro.

Gozaly,J dan Wibawa, F.W. (2018). Analisis Kepuasan Kerja dan Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Karyawan . Jurnal Integra, 31.

Gustara, R. Y., & Adiwati, M. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN UID Jawa Timur. Jurnal Ilmiah Edunomika, 5(02), 804-813.

Hariyanti, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan. Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK, 7(1), 40-46.

Hasibuan Melayu S.P., H. (2020). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. Penelitian Ilmu Manajemen, 1 (1), 141-150.

Kartika, R. D., & Gotama, K. Y. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Lovina Beach Club And Resort. Jurnal Daya Saing, 8(3), 396-401.

Kartono, 2018, Pemimpin dan Kepemimpinan, Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Marwansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.

Novia, N., & Pribowo, M. G. N. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada Syakila Bakery Bengkulu. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS), 4(2), 533-545.

Nugroho, Arief Teguh. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motvasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, Vol. 20 No 02, Agustus 2018.

Nurzaman, F., Marifah, M. R., & Haryadi, R. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Technology Di Jakarta Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *5*(2), 93-107.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 154-159.

Putri, M., & Fajri, C. (2025). Pengaruh Disiplin Keja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Baitus Sa'adah Amanah Depok Jawa Barat. Journal of Research and Publication Innovation, 3(1), 401-413.

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

Retnowulan, J. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada PT Barkah Jaya Mandiri, XVII(1):100-107.

Rindyantama, A. F., & Astuti, R. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Guru dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan). Jurnal Manajemen Bisnis, 8(1), 52-81.

Rivai Zainal, Veithzal.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Riyanti, (2017). Hubungan kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa FISIP, 6.

Robbin & Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

Rue, T. G. (2019). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

Runtu, Julius. (2020). Indikator Loyalitas Karyawan. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.

Sijabat, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimipinan, Kerja Sama Tim, dan Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Kaligawe. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif, 1(2), 65-74.

Simbolon, S., & Nathania, B. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hotel Citi Inn Medan. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 1(1), 38-55.

Siregar, E. (2021). Pengantar Manajemen dan Bisnis. Banding: Widina Bhakti Persada.

Siswanto, Bedjo (2021). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah. 2018. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : CV. Andi Offset.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sundari, S., Surveiandini, M., & Lestari, H. D. (2022). Peran Loyalitas Karyawan dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis, 19(2), 59-69.

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Terry, G.R (2019). Principle Of Management. New York: Alexander Hamilton Institute.

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.