

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SYAKILA BAKERY BENGKULU**

Novia<sup>(1)</sup> M. Galy Njoman Ari Pribowo<sup>(2)</sup>  
<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[aanovia112@gmail.com](mailto:aanovia112@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the influence of leadership and employee loyalty at Syakila Bakery Bengkulu, either partially or simultaneously. There are several independent variables (x) which will be discussed in this study, including Leadership and Loyalty which are the object of this study are Employees at Syakila Bakery Bengkulu, totaling 56 people. In this study, several data analysis techniques were used, including using test instruments, classical assumption tests, analysis of respondents' responses, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and also hypothesis testing. From the results of the study it was stated that the Leadership Variable was  $t_{sig} > 0.05$ , so  $H_a$  was accepted and  $H_o$  was rejected, meaning that Leadership had a significant influence on Employee Performance at the Syakila Bakery Bengkulu employees. The results of further research state that the Loyalty Variable ( $X_2$ ) is equal to  $0.001 > 0.05$  then  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected, which means that Loyalty has a significant influence on Employee Performance at Syakila Bakery Bengkulu employees. From the results of the study it was stated that the Leadership and Loyalty Variables, which were equal to  $0.000 > 0.05$ , then  $H_a$  was accepted and  $H_o$  was rejected, that each variable had a significant influence on Employee Performance at Syakila Bakery Bengkulu employees.

**Keywords: Leadership, Loyalty, Employee Performance**

### **PENDAHULUAN**

Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah mendunia. Dampak secara langsung dirasakan ialah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Perusahaan-perusahaan baru secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha semakin ketat. Pemerintah memberikan keluasaan kepada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan pembangunan dan perekonomian bangsa Indonesia. Kondisi ini menuntut pelaku usaha agar lebih giat melihat setiap pergerakan bisnis yang ada demi tercapainya suatu tujuan.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini ialah penangan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apa bila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan fasilitas social dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan yang sesungguhnya bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja optimal agar mencapai tujuan organisasi atau

perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia maka perusahaan harus meningkatkan kemampuan Kepemimpinan dan loyalitas yang baik dan benar kepada seluruh karyawan sehingga tercipta iklim kekeluargaan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan seorang pemimpin harus membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Kepemimpinan yang lemah tentu bisa menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya Kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Rivaldo & Ratnasari, 2020)

Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bisa menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok guna mencapai tujuan tertentu (Widodo, 2020).

Seorang pemimpin memberikan pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke tujuan perusahaan, tinggi rendahnya keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh pimpinan. Dalam kenyataannya kekuasaan seorang pemimpin ini sangat dimanfaatkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi moral, loyalitas kerja, dan prestasi karyawan dalam organisasi. Baik tidaknya karyawan dalam melaksanakan kewajiban sebagai karyawan adalah tergantung bagaimana sikap dan tingkah laku pimpinan itu sendiri. Setiap instansi tantangan pemimpin tidak hanya menambah produktivitas pegawai tetapi juga menjadikan pegawai memiliki rasa loyalitas terhadap organisasi. Tidak mudah menumbuhkan rasa loyalitas pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, ditambah support dari pimpinan. Loyalitas pegawai dibutuhkan setiap organisasi namun loyalitas pegawai tidak muncul dengan sendirinya tapi diperlukan peran pemimpin dan pengendalian manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas pegawai.

Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara karyawan dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang bekerja didalam organisasi perusahaan namun dapat dilihat juga dari sebesar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu sendiri (Suhardi et al., 2021)

Setiap organisasi mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan serta semua pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Akan pada kenyataannya pegawai masih memiliki kelemahan baik dalam pekerjaan maupun pimpinan organisasi. Peningkatan loyalitas menjadi bagian penting dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya didukung oleh pengetahuan dan keahlian tetapi juga didukung sikap dan perilaku pegawai, peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh sebuah organisasi demi mencapai tujuan perusahaan dan untuk menjaga kelangsungan hidup dan eksistensi dalam organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. (Putra & Suprpti, 2019) "kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas". (Mangkunegara, 2014) mengemukakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Perusahaan Syakila Bakery Bengkulu adalah perusahaan swasta bergerak pada bidang pembuatan roti dan kue. Perusahaan ini didirikan pada Januari 2021 masih terbilang baru. Selama ini organisasi telah memiliki seorang pemimpin yang baik akan tetapi hasil wawancara langsung penulis masih ada beberapa kekurangan atau masalah, dalam pengambilan keputusan seperti penempatan tugas masih mempertimbangkan masalah kedekatan, loyalitas kerja karyawan masih belum begitu baik karena kurangnya rasa memiliki terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja, masih banyak karyawan yang keluar masuk untuk menerima pekerjaan baru atau lebih memilih pekerjaan di perusahaan lain, hal ini mengakibatkan kinerja karyawan sering menurun dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai target yang telah ditentukan.

## **METODE**

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada Toko Kue Syakila Bengkulu. Berdasarkan data yang diperoleh berjumlah 56 orang.

Sampel merupakan populasi yang ditelusuri sebagai sumber data yang ada dalam suatu penelitian (Umar, 1999) dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 56 orang yang berasal dari keseluruhan karyawan Syakila Bakery Bengkulu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut (Sugiyono, 2007) jumlah populasi kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya sehingga sampel penelitian ini berjumlah 56 orang karyawan.

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan beberapa metode yaitu

1. Observasi

Pengumpulan data dengan cara mengamati langsung fenomena ditempat penelitian, dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek pengamatan secara langsung terhadap objek yang teliti secara sistematis yang berhubungan dengan penelitian yaitu dengan cara mengadakan secara langsung ke Toko Kue Syakila Bakery Bengkulu.

2. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2016) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan study pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam jumlah responden nya sedikit atau kecil.

3. Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk menjawab pertanyaan yang disediakan untuk mendapat hasil data dari variable tersebut. Penyebaran kuesioner ini dilakukan secara langsung menemui karyawan pada Toko Kue Syakila Bakery Bengkulu. Agar mempermudah responden memberikan jawaban, kuesioner dirancang sebagai kuesioner tertutup, dimana di dalam pertanyaan disertakan pilihan-pilihan jawaban menggunakan skala linkert 1 sampai 5. Skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju (STS); 2 tidak setuju (TS); 3 Netral (N); 4 setuju (S); 5 sangat setuju (SS) yang dapat dipilih responden.

Pada metode analisis data agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan *software SPSS 16*. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau seberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik.

Adapun pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui beberapa tahap yaitu:

**Tabel 1.**  
Tanggapan Responden

Interval Koefisien	Kategori Penilaian
1.00 – 1.79	Sangat Tidak Baik
1.80 – 2.59	Tidak Baik
2.60 – 3.39	Cukup Baik
3.40 – 4.19	Baik
4.20 – 5.00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono, 2013

Model penelitian ini dengan menggunakan analisis data yaitu uji regresi liner berganda jika ada satu variable independen, maka persamaan tersebut diformulasikan kedalam sebuah persamaan yang melibatkan pengaruh antara variable-variabel yaitu persamaan sebagai berikut:  
**Y = a+b1X1+b2X2+e**

Keterangan

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1,b2 = Koefisien regresi

X1 = Kepemimpinan

X2 = Loyalitas

e = Epsilon

Menurut Ghozali (2011), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk data saling relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengalaman. Nilai Adjusted R square X 100 untuk koefisien determinasi lebih dari dua variable. Berikut merupakan Rumus dari koefisien determinasi dijelaskan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Untuk pembuktian hipotesis yang diduga sebelumnya, dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan baik secara simultan maupun secara persial yang meliputi uji F dan uji T. agar memudahkan dalam menganalisis datanya secara statistic, pengujian hipotesis dalam penelitian ini yang menggunakan uji F dan uji T dilakukan dengan batuan *Software statistic* dan *SPSS for windows*

Uji parsial digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05), sehingga kriteria hipotesis diterima apabila mempunyai nilai signifikansi < 0,05 (Ghozali, 2018) Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

$t_{hitung}$  : Nilai t yang dihitung

n : jumlah sampel

r : koefisiensi Korelasi

Kriteria Pengujian:

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima bila  $sig > \alpha = 0,05$ . Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak bila  $sig < \alpha = 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Uji simultan digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun kriteria hipotesis diterima apabila hasil pengujian simultan mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$  (Ghozali, 2018). Untuk menguji uji F tes dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

$F_{hitung}$  : Nilai F yang Dihitung

R : Nilai keofisiens Korelasi Berganda

n : jumlah sampel

Adapun dengan kriteria sebagai berikut:

a. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

b. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Apabila perhitungan dilakukan dengan software SPSS, kesimpulannya adalah:

1) Nilai Sig.  $< \alpha$  tolak  $H_0$ .

2) Nilai Sig.  $\geq \alpha$   $H_0$  tidak ditolak.

## HASIL

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan X1

Tabel 2.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan X1

Pernyataan Indikator	Hasil Tanggapan Responden					Jml	Indeks	Kategori
	STS	TS	CS	S	SS			
Pimpinan saya merumuskan visi dan misi tujuan perusahaan	-	-	9	10	37	252	4,50	Sangat Baik
Pimpinan saya mampu memberikan solusi	2	5	13	9	27	222	3,96	Baik

terbaik saat terjadi masalah									
Pimpinan saya konsisten dalam melaksanakan standar pekerjaan	8	11	8	10	19	189	3,37	Baik	
Pimpinan saya memberikan penghargaan untuk karyawan yang disiplin	10	4	9	14	19	196	3,50	Baik	
Pimpinan saya menerima kritik dan saran dari karyawan untuk kebaikan perusahaan	-	-	9	15	31	242	4,32	Sangat Baik	
Nilai rata-rata							3,93	Baik	

Sumber Data : Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.4 diatas diperoleh hasil tanggapan responden memiliki indeks rata-rata sebesar 3.73 dalam kategori baik. Pernyataan item Pimpinan saya merumuskan visi dan misi tujuan perusahaan nilai 4,50 dengan kategori sangat baik.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Loyalitas (X2)

**Tabel 3.**

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Loyalitas (X2)

Pernyataan Indikator	Hasil Tanggapan Responden					Jml	Indeks	Kategori
	STS	TS	CS	S	SS			
	1	2	3	4	5			
Saya taat dan patuh terhadap peraturan yang dibuat oleh pimpinan	-	-	10	17	29	243	4,33	Sangat Baik
Saya berusaha menjaga segala fasilitas dan alat kerja yang saya gunakan	-	-	13	13	30	241	4,30	Sangat Baik
Saya bersedia lembur demi menyelesaikan pekerjaan	10	8	9	15	14	183	3,26	Cukup Baik

Saya menjalani pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif	6	8	7	11	24	207	3,69	Baik
Nilai rata-rata							3,89	Baik

Sumber Data : Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh hasil tanggapan responden tentang Loyalitas memiliki indeks rata-rata sebesar 3.70 dalam kategory Baik. Dari hasil penelitian pada pernyataan dengan item Saya taat dan patuh terhadap peraturan yang dibuat oleh pimpinan memiliki nilai 4,12 dengan kategori baik.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.**  
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan Indikator	Hasil Tanggapan Responden					Jml	Indeks	Kategori
	ST S	TS	CS	S	SS			
	1	2	3	4	5			
Saya dapat menghasilkan produk sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan	-	-	12	17	27	239	4,26	SangatBaik
Saya dapat menghasilkan produk sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan perusahaan dalam setiap waktu	-	-	14	15	27	237	4,23	Sangat Baik
Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	1	5	18	10	22	215	3,83	Baik
saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan	-	7	10	15	24	224	4,00	Baik
Saya mampu bekerja dengan dibawah tekanan pimpinan	5	10	13	11	17	193	3,44	Baik
Saya disiplin dan patuh pada pimpinan perusahaan	-	-	14	21	21	246	4,39	Sangat baik
Nalai rata-rata							4,02	Baik

Sumber data : Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh hasil tanggapan responden tentang Kinerja Karyawan memiliki nilai indeks rata-rata sebesar 3.58 dalam katategori baik. Pernyataan dengan item Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai 3,83 dengan kategori baik.

### Regresi Linier Berganda

Pada analisis ini regresi berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden *Kepemimpinan* (X1) dan *Loyalitas* (X2) terhadap Kinerja Karywan (Y) pada Syakila Bakery Bengkulu yaitu:

**Tabel 5.**  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.038	2.011		2.505	.015
	Kepemimpinan	.557	.106	.525	5.229	.000
	Loyalitas	.407	.113	.360	3.587	.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber Data : Hasil Penelitian 2023

Dari perhitungan tabel diatas dengan menggunakan program SPSS, maka daya persamaan adalah sebagai berikut :  
Maka hasil dari persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 5.038 + 0.557X_1 + 0.407X_2$$

Sedangkan untuk koefisien regresi untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai a (*constant*) sebesar 5.038 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kepemimpinan dan Loyalitas sama dengan nol maka Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 5.038 hal ini hanya berlaku saat dilakukan penelitian.

1. Koefisien Regresi  $X_1$ , sebesar 0.557 mempunyai makna jika nilai variabel Kepemimpinan (X1) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.557 dengan asumsi variabel Loyalitas (X2) dianggap tetap.
2. Koefisien Regresi  $X_2$ , sebesar 0.407 mempunyai makna jika nilai variabel Loyalitas (X2) naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.407 dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X1) dianggap tetap.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan Kepemimpinan (X1) dan Loyalitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) variable yang paling dominan adalah variable Kepemimpinan (X1) hal ini bahwa hubungan yang ditimbulkan dalam penelitian adalah sebesar 0,557

## Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 6.**  
Analisis Koefisien Determinasi  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.578	.563	2.703

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil diatas didapat koefisien korelasi ( $R^2$ ) sebesar 0.578, ini menandakan bahwa hubungan antara Kepemimpinan (X1) dan Loyalitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat dan signifikan Dan koefisien determinasi sederhana (R square)  $R^2 = 0.578$  dimana nilai koefisien determinasi tersebut mempunyai arti bahwa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan (X1) dan Loyalitas (X2) memberikan sumbangan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57.8% sedangkan sisanya 42.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji dilakukan untuk mengetahui apakah varaiabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 7.**  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	531.367	2	265.683	36.368	.000 <sup>a</sup>
	Residual	387.187	53	7.305		
	Total	918.554	55			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.17 dengan menggunakan SPSS, maka untuk menguji koefisien secara menyeluruh digunakan uji F dengan menggunakan *level of signifikan* 0,05 diperoleh  $F_{sig}$  sebesar 0.000 sedangkan nilai uji  $F_{\alpha}$  sebesar 0.050 dapat diartikan  $F_{sig} < \alpha$  ( $0.000 < 0.050$ ) hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan demikian secara keseluruhan variabel pengaruh yaitu Kepemimpinan (X1), Loyalitas (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tingkat signifikan secara keseluruhan sebesar 0.000<sup>a</sup> ini menandakan terdapat hubungan yang sangat signifikan dari uji keseluruhan variabel yang diteliti.

### Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji dilakukan untuk mengetahui apakah varaiabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan untuk mengetahui apakah Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Parsial (Uji-t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.038	2.011		2.505	.015
Kepemimpinan	.557	.106	.525	5.229	.000
Loyalitas	.407	.113	.360	3.587	.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan tabel uji hipotesis pada tabel di atas dapat diketahui :

1. Variabel Kepemimpinan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 5.229 dan nilai sig  $0,000 < 0,050$  yang berarti terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Variabel Loyalitas nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Loyalitas (X2) yaitu sebesar 3.587 dan nilai sig  $0,000 < 0,050$  yang berarti terdapat pengaruh positif antara Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Y)

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah dari jawaban kuisioner yang telah dijawab oleh responden dengan jumlah 56 responden pada karyawan Syakila Bakery Bengkulu, dapat diketahui Karakteristik Responden Berdasarkan Umur pada penelitian ini yang paling banyak adalah dari usia 20 sd 25 tahun sebanyak 45 orang responden atau sebesar 80.4%,

Responden dengan karakteristik jenis kelamin didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang responden atau sebesar 51.7%, karakteristik responden dengan pendidikan didominasi oleh pendidikan S1 sebanyak 35 responden atau sebesar 62.5%. Dari analisa regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 5.038 + 0.557X_1 + 0.407X_2$ .

Nilai a (*constant*) sebesar 5.038 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kepemimpinan dan Loyalitas sama dengan nol maka Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 4.875 hal ini hanya berlaku saat dilakukan penelitian. Koefisien Regresi  $X_1$  sebesar 0.557 mempunyai makna jika nilai variabel Kepemimpinan (X1) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.557 dengan asumsi variabel Loyalitas (X2) dianggap tetap.

Koefisien Regresi  $X_2$ , sebesar 0.407 mempunyai makna jika nilai variabel Loyalitas (X2) naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.407 dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X1) dianggap tetap. Dari hasil penelitian yang dilakukan Kepemimpinan (X1) dan Loyalitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) variable yang paling dominan adalah variable Kepemimpinan(X1).

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh dengan uji F diatas diperoleh  $F_{sig}$  untuk variabel Kepemimpinan (X1), Loyalitas (X2) yaitu sebesar  $0.000 > 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, bahwa masing-masing variabel mempunyai

### **Pengaruh Kepemimpinan(X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Kepemimpinan(X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) Hal tersebut dihasilkan dari hasil pengujian pada Uji t dengan nilai signifikansi yaitu sebesar  $t_{sig} \ 0.000 > 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, mempunyai arti bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Syakila Bakery Bengkulu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

(Yusuf & Tamzil, 2014) yang menjelaskan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Loyalitas (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Variabel Loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis dengan SPSS sehingga menghasilkan nilai sebesar  $0.000 > 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, mempunyai arti bahwa Loyalitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Syakila Bakery Bengkulu. Hasil penelitian ini mendapat dukungan dari penelitian Onsardi (2018) yang mengatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan akan bermuara kepada meningkatnya kinerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Variabel Kepemimpinan(X<sub>1</sub>), Loyalitas (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y), hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengolahan data dengan Uji F menghasilkan nilai variabel Kepemimpinan, Loyalitas yaitu sebesar  $0.000 > 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, bahwa masing-masing variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) Pada karyawan Syakila Bakery Bengkulu

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Syakila Bakery Bengkulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Syakila Bakery Bengkulu.
2. Variabel Loyalitas (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Syakila Bakery Bengkulu.
3. Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Loyalitas (X<sub>2</sub>) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Syakila Bakery Bengkulu.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aban, Adnan. "PENGARUH GAYA KEPIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN HOTEL MUTIARA MERDEKA." *Jurnal Aplikasi Bisnis* 14.2 (2019): 14-26.
- Alfanda, Fitria Amelia, and Firdaus Marsahala Sitohang. "PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, LOYALITAS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA KHARISMA." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 11.6 (2022).
- Anwar, Rani. "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu." *Majalah Ilmiah Manajemen STIE Aprin Palembang* 11.2 (2022): 44-52.
- Basuki, Rahmad Basuki, and Riska Puspita Sari. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang." *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen* 6.2 (2022).

- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Fatari, Fatari, Rani Sri Sumarsih, and Gatot Hartoko. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LAPI LABORATORIES." *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*. Vol. 2.No. 1. 2022.
- Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi."Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4.1 (2020): 15-33.
- Gustara, Renaldi Yayang. *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN UID JAWA TIMUR (Studi pada PT PLN UID Jawa Timur)*. Diss. UPN" VETERAN'JAWA TIMUR, 2022.
- Hasibuan, Siti Maisarah. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1.1 (2018): 71-80.
- Indrastuti, Sri, et al. "Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan." *Jurnal Ekonomi KIAT* 29.1 (2018): 29-40
- Kartika, Riana Dewi, and Kadek Yoga Restu Gotama. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lovina Beach Club And Resort." *Jurnal Daya Saing* 8.3 (2022): 396-401.
- Marayasa, I. Nyoman, and Anggi Faradila."Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia." *Jurnal Ekonomi Efektif* 2.1 (2019).
- Munthe, Risma N., and Pauer D. Panjaitan. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar." *Manajemen: Jurnal Ekonomi* 4.1 (2022): 33-42.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Pribowo, Muhamad Galy Njoman Ari. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17.2 (2020): 195-204
- Purwati, Tiya, Fajar Azzam Pasha Achmad, and Edison Hamid."PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. MAYORA INDAH Tbk." *Al-Misbah* 3.2 (2022): 194-201.
- Putra, N. P., & Suprapti, R. (2019).Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Pesawaran. *JURNAL RELEVANSI*, 3(1), 39-44.

- Purwati, Tiya, Fajar Azzam Pasha Achmad, and Edison Hamid. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. MAYORA INDAH Tbk." *Al-Misbah* 3.2 (2022): 194-201.
- Rivaldo, Yandra, asnd Sri Langgeng Ratnasari. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9.3 (2020): 505-515.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117-1124.
- Setiadi, M. T., & Lutfi, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 200-217.
- Subagja, Iwan Kurniawan, and Arief Syah Safrianto. "PENGARUH KEPUASAAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK SAHABAT SAMPOERNA JAKARTA." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 8.2 (2020).
- Wungubelan, Romualdus Lesu. "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur." *Jurnal Administrasi Publik Dan Birokrasi* 1.1 (2014): 72236.
- Warassari, Betia. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK PENERBANGAN MEDAN." *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)* 6.1 (2021): 18-26.
- Zahwa, Resa Fadhilla, Dwi Rochyani, and Susanti Widiastuti. "Pengaruh Loyalitas dan Kepuasan Terhadap Kinerja Dalam Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Marinir Cilandak." *Malahayati Nursing Journal* 4.3 (2022): 525-536.