



## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NAWILIS MAJU SEJAHTERA (Bengkel Mobil Nawilis)

<sup>1\*</sup>Bunga Astra Gracia, <sup>2</sup>Yuniar Setyowati

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[\\*dosen01016@unpam.ac.id](mailto:dosen01016@unpam.ac.id)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT Nawilis Maju Sejahtera (Bengkel Mobil Nawilis) baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausal komparatif yaitu mengidentifikasi pengaruh antara variabel satu terhadap variabel lainnya. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan sampel sebanyak 81 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Nilai signifikansi pengaruh X1 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai thitung  $6,086 >$  nilai ttabel 1,991, dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara X1 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan). Nilai signifikansi untuk pengaruh X2 (loyalitas) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai thitung  $6,020 >$  nilai ttabel 1,991, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara X2 terhadap Y. Nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan (X1) dan loyalitas (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung 27,318  $>$  nilai Ftabel 3,110. Hal tersebut membuktikan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) dan loyalitas (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti kepemimpinan dan loyalitas cukup memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Nawilis Maju Sejahtera (Bengkel Mobil Nawilis).

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Loyalitas, Kinerja Karyawan

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership and loyalty on employee performance at PT Nawilis Maju Sejahtera (Nawilis Car Workshop) either partially or simultaneously. The method used is a quantitative method with a comparative causal approach, which is to identify the influence of one variable on another variable. The sampling technique used is saturated sampling using a sample of 81 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The significance value of the effect of X1 (leadership) on Y (employee performance) is  $0.000 < 0.05$  and the t-value is  $6.086 >$  ttable value is 1.991, it can be concluded that Ha1 is accepted which means there is a partially significant effect between X1 (leadership) on Y (employee performance). The significant value for the effect of X2 (loyalty) on Y (employee performance) is  $0.000 < 0.05$  and the tcount value is  $6.020 >$  ttable value is 1.991, so it can be concluded that Ha2 is accepted which means there is a partially significant effect between X2 on Y. The significance value for the influence of leadership (X1) and loyalty (X2) on employee performance (Y) is  $0.000 < 0.05$  and Fcount 27.318  $>$  Ftable 3.110. This proves that Ho3 is rejected and Ha3 is accepted. This means that there is a simultaneous influence of leadership (X1) and loyalty (X2) on employee performance (Y). This means that leadership and loyalty have quite a role in improving employee performance at PT Nawilis Maju Sejahtera (Nawilis Car Workshop).*

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

### PENDAHULUAN

Pada era saat ini, banyak populasi di muka bumi khususnya di Indonesia tidak sedikit untuk mempertahankan hidup

mereka dan mencapai eksistensinya dengan membuka sebuah usaha bahkan usaha yang tingkatannya sudah mencapai sebuah perusahaan besar. Perusahaan yang sudah

terbentuk dan sukses, tentunya ada pengelola di dalamnya yang disebut manajemen perusahaan. Di dalam sebuah manajemen perusahaan tentunya tidak sedikit yang memiliki masalah *intern* pada sumber daya manusianya. Sebelum lebih lanjut memaparkan masalah-masalah *intern* yang ada pada sebuah perusahaan. Penulis akan menjelaskan sedikit tentang manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena segala upaya yang dilakukan dalam meraih tujuan organisasi harus dengan efektifitas penggunaan sumber daya yang efisien. Seiring dengan meningkatnya ukuran dan aktivitas organisasi juga akan semakin meningkatkan kegiatan pihak manajemen. Organisasi yang besar dan kompleks, menuntut organisasi memiliki pusat pertanggung jawaban yang akan melaksanakan kegiatan, mengawasi, dan mengevaluasi kinerjanya agar dapat dicapai sehingga dapat meningkatkan hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan umum organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:67), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Sudaryo dkk (2018:203) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam menciptakan kinerja yang baik pertama yang harus dimiliki sebuah perusahaan adalah sebuah kepemimpinan dimana kepemimpinan itu sendiri menurut Yulk dalam Sudaryo dkk (2018:148) merupakan proses memengaruhi orang lain untuk

memahami dan setuju apa yang harus dilakukan, bagaimana, kapan dan dimana melakukannya. Adapun menurut Hasibuan (2016:170) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Kemudian yang kedua dalam menciptakan kinerja yang baik, peran loyalitas pun berpengaruh pada kinerja karyawan dimana loyalitas itu sendiri menurut Hasibuan (2011:95), "Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab". Dan menurut Chaerudin (2020:88) loyalitas adalah apabila karyawan bekerja pada suatu perusahaan, dan perusahaan tersebut telah memberikan fasilitas yang memadai dan diterima oleh karyawan, maka kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, maka timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan yang lebih giat lagi. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai cara pemimpin dalam memimpin mereka yang akan memberikan efek yang besar pada karyawan tersebut. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka setiap karyawan akan mengembangkan loyalitasnya kepada perusahaan yang akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri sehingga membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan merasa senang dengan pekerjaannya, sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk, maka tidak akan terciptanya loyalitas dan akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan itu sendiri.

Ketatnya persaingan dunia industri saat ini, salah satu contohnya dibidang otomotif pada perusahaan PT Nawilis Maju Sejahtera (Bengkel Mobil Nawilis) atau bengkel mobil milik ayah dari artis serta sutradara Thomas Nawilis ini merupakan fenomena yang tidak dapat dihindarkan dalam dunia industri sekaligus menghadirkan berbagai ancaman serta

peluang bagi setiap lembaga bisnis. PT Nawilis Maju Sejahtera ini biasa dikenal masyarakat sekarang dengan sebutan Bengkel Nawilis, yaitu bengkel mobil umum dan spesialisasinya dibagian *Spooring* dan *Balancing*. Yang beralamat pusat di Jl. Radio Dalam Raya No. 3 A-B, Gandaria Utara, Jakarta Selatan 12140 yang menaungi 4 cabang yaitu Nawilis Radio Dalam, Nawilis Pamulang, Nawilis Parung dan Nawilis Bogor. Penulis tertarik mengambil penelitian ini pun tidak hanya sebagai tugas akhir perkuliahan tetapi juga bertujuan agar penulis dapat berkontribusi kepada perusahaan tempat penulis bekerja.

Permasalahan yang sering penulis temukan di lapangan pada perusahaan ini adalah dalam kinerja nya masih ada beberapa karyawan yang dapat merugikan perusahaan walaupun tidak semua, yang paling sering dijumpai pada komentar konsumen adalah dari segi kinerja karyawan yang dianggap kurang memuaskan dan tidak sesuai ekspektasi konsumen tersebut. Mengapa demikian? Karena konsumen menganggap Nawilis adalah bengkel yang mempunyai nama dibidang otomotif bahkan disebut bengkel artis yang berkelas dengan harga *service* nya yang bagi sebagian konsumen dianggap mahal dibanding bengkel-bengkel mobil lainnya. Hal tersebut yang membuat konsumen berekspektasi tinggi terhadap bengkel ini. Bahkan tidak sedikit yang berkomentar bahwa Nawilis adalah bengkel yang berkelas namun memiliki karyawan yang tidak profesional. Lalu ada juga yang berkomentar *service* di Nawilis ada mahal nya saja namun pelayanan yang diberikan tidak *fast respon* karena ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja sehingga membuang-buang waktu konsumen yang datang padahal konsumen berharap cepat dilayani keluhan dan kebutuhan mobilnya karena konsumen memiliki jadwal lain selain ke Bengkel Nawilis. Salah satu penyebab karyawan memiliki kinerja yang kurang baik yaitu dari kepemimpinan perusahaan tersebut dirasa kurang dalam kemampuan memimpin seperti memonitoring bawahan

sehingga loyalitas yang terbentuk masih terbilang minim. Oleh karena itu, untuk memanfaatkan peluang yang ada, maka organisasi atau perusahaan dituntut untuk memahami dan merespon keinginan serta kebutuhan konsumen dari pasar yang menjadi sasaran perusahaan. Untuk memenangkan persaingan di pasar, setiap perusahaan harus menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menjalankan kepemimpinan yang telah terbentuk dengan lebih baik lagi dan sesuai dengan keinginan serta kebutuhan pada suatu perusahaan secara konsisten.

Berdasarkan hasil pra penelitian awal diketahui bahwa kepemimpinan dalam perusahaan Bengkel Nawilis dan loyalitas nya belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Atas dasar inilah penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan dan loyalitas serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Nawilis Maju Sejahtera (Bengkel Mobil Nawilis).

Menurut Chapman dalam Sunyoto (2020:31) menyebutkan bahwa pengukuran kepemimpinan dapat dilihat dari cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan, dan kekuasaan positif.

Faktor lainnya yang ditemukan pada Bengkel Nawilis ini dan berdampak buruk bagi kinerjanya adalah karyawan yang minim terhadap tanggung jawabnya. Dari tabel 1.2 pada karyawan yang terlambat mengakibatkan pekerjaan ringan menjadi berat dan menumpuk. Contoh yang sering ditemui dilapangan yaitu jadwal perawatan peralatan bengkel yang harusnya dibersihkan setiap pagi, menjadi tertunda dan terlupakan karena mereka datang terlambat, sehingga dampaknya peralatan bengkel pun mudah hilang dan rusak akibat tidak diperhatikan. Faktor ini dapat memicu konflik antar karyawan jika setiap karyawan memiliki rasa minim akan

tanggung jawab nya kepada perusahaan. Selain itu masih ditemukan karyawan yang memanfaatkan waktu bekerja tidak efektif dengan main *game*, belanja *online*, mengobrol dan menggosip.

Kemudian loyalitas yang menurun di Bengkel Nawilis ini terjadi karena kurangnya rasa kemauan bekerja sama antar *team*. Konflik yang sering terjadi di Bengkel Nawilis ini adalah kurang eratnya hubungan antar karyawan yang mengakibatkan kerjasama antar karyawan kurang terjalin. Apabila ada karyawan yang sibuk dengan pekerjaannya, karyawan yang lain terkesan cuek. Hal ini bisa juga terjadi karena masih banyak karyawan yang lebih senang bekerja sendiri dan tidak dalam *team*. Hal ini tentunya merugikan perusahaan. Dengan adanya *teamwork* yang kuat maka banyak pekerjaan yang bisa cepat dikerjakan dan tidak tertunda-tunda yang dikarenakan *teamwork* antar karyawan yang kurang erat.

Kemudian masalah yang sering terjadi pada Bengkel Nawilis ini pun diantaranya sering kehilangan peralatan inventaris bengkel seperti ATK, peralatan bengkel, dan peralatan kebersihan bengkel. Ini diakibatkan karena kurangnya rasa memiliki dari karyawan Nawilis. Hal ini tentunya dapat merugikan perusahaan karena inventaris yang dimiliki tidak bertahan lama yang mengharuskan perusahaan membeli lagi yang baru.

Lalu menurunnya loyalitas ini juga diakibatkan dari adanya hubungan antar karyawan yang kurang baik. Yang sering penulis temui di Bengkel Nawilis yaitu pada *customer service* nya. Sistem di Bengkel Nawilis sendiri penjualan dilakukan oleh *customer service* sehingga penjualan terbanyak akan ditentukan dari seberapa banyak konsumen yang di *handle*. Hal ini sering memicu konflik dingin antar *customer service* karena kecemburuan *customer service* satu dengan yang lainnya. Selain itu dilapangan masih ditemukan kasus dimana penjelasan mengenai produk/jasa yang disediakan nawilis berbeda penjelasannya antara *customer service* dan mekanik kepada konsumen, sehingga membuat konsumen

bingung dan menurunkan rasa kepercayaan nya terhadap bengkel ini.

Loyalitas yang menurun juga dapat dilihat dari rasa suka terhadap pekerjaannya, dimana penulis menemukan terdapat beberapa karyawan yang tidak begitu suka dengan pekerjaannya. Hal ini diperparah dengan tidak jelasnya *jobdesc* pekerjaannya yang dilakukan dimana terkadang karyawan melakukan pekerjaan yang bukan termasuk dalam *jobdesc* pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya menjadi asal-asalan dan hasil kerja tidak maksimal yang akan membuat kualitas kerja menjadi buruk.

Kepemimpinan yang kurang dan menurunnya loyalitas terhadap perusahaan menyebabkan kinerja karyawan pun menurun. Kinerja karyawan yang menurun dapat terlihat dari banyaknya komplain yang masuk dari pelanggan Bengkel Nawilis. Peneliti mengambil data komplain konsumen dari periode 2018- 2020 dari *website* khusus Nawilis dikarenakan dari Nawilis sendiri masih dalam tahap perbaikan secara berkala untuk sistem *database* nya sehingga tidak memiliki rekap khusus untuk komplain konsumen bahkan ada *whatsapp bussines* pun belum berjalan dengan konsisten dalam pelaksanaannya. Namun tidak semua konsumen Nawilis yang datang memberikan penilaian pada *website* dikarenakan minimnya informasi kepada konsumen bahwa Nawilis pun memiliki *website* untuk penilaian konsumen terhadap bengkel ini. *Feedback* yang diterima dari konsumen pun di *website* tidak semua puas dengan pelayanan Bengkel Nawilis. Berikut hasil data komplain konsumen pada tabel 1.3 ini:

Penurunan kinerja karyawan dari perusahaan ini pun dapat dilihat dari umpan balik dari atasan kepada bawahan atau dari bawahan kepada atasan. Salah satu yang sering ditemui dilapangan adalah ada beberapa karyawan yang berprestasi, memiliki *skill* yang bagus dan banyak berkontribusi pada perusahaan, akan tetapi dari perusahaan kurang mengapresiasi nya dengan baik seperti memberikan *reward*

tertentu. Hal ini membuat karyawan merasa kurang dihargai, sehingga karyawan malas dalam memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan baik secara tenaga maupun pikiran. Tentunya ini akan berdampak pada operasional kerja yang kurang maksimal.

Lalu dari segi alat atau sarana yang kurang lengkap dan kurang mendukung di beberapa mobil. Salah satu masalah yang paling sering ditemui adalah kurangnya alat dan sarana yang mendukung pekerjaan karyawan seperti minimnya alat *service* mobil untuk jenis mobil Eropa dan Korea. Sehingga konsumen merasakan ketidakpuasan akan alat atau sarana yang tersedia di bengkel Nawilis ini. Yang tadinya konsumen berniat *service* lengkap menjadi berpikir dua kali bahkan sampai batal *service*.

Selain itu kinerja menurun diakibatkan oleh karyawan yang tidak kompeten. Karyawan semacam ini membuat pekerjaan menjadi lebih lama dan sulit. Bahkan tidak jarang pekerjaannya banyak yang salah salah lalu kebingungan dengan cara mengatasinya. Sehingga memakan waktu yang lebih lama dari estimasi pekerjaan yang telah ditentukan. Hal tersebut terjadi karena karyawan yang sangat jarang mendapatkan training dan evaluasi kerja. Dampaknya kepercayaan konsumen terhadap bengkel Nawilis berkurang.

Adapun sebuah motif atau alasan perusahaan dalam membuat peraturan dalam pemaparannya yang kurang jelas dan transparan kepada karyawan-karyawannya. Membuat karyawan merasa bahwa peraturan yang dibuat tidak harus menjadi acuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kurangnya penghargaan bagi karyawan, ketidakjelasan peraturan yang berlaku membuat motivasi karyawan untuk masuk kerja berkurang akibatnya banyak karyawan yang datang terlambat dan suka izin mendadak pulang dengan berbagai macam alasan.

Lalu yang membuat kinerja karyawan menurun adalah sebuah peluang. Baik peluang dalam menunjukkan prestasi kerja

maupun peluang dalam *grade* jabatan. Masalah yang sering terjadi dilapangan adalah ada beberapa karyawan yang memiliki *skill* paling baik dari teman temannya yang lain namun peluang untuk naik *grade* belum ia dapatkan. Karena perusahaan tentunya memiliki syarat-syarat dalam mengisi sebuah jabatan seorang karyawan yang belum terdapat pada karyawan tersebut. Sehingga hal ini membuat karyawan menjadi kurang semangat dalam menunjukkan *skill* yang mereka punya. Selain itu kurang jelasnya jenjang karir sehingga masih ada beberapa karyawan yang sudah bekerja lama tapi masih memegang jabatan yang sama.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan data yang di peroleh diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nawilis Maju Sejahtera (Bengkel Mobil Nawilis).**

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.” Sedangkan menurut Yukl dalam Sudaryo dkk (2018:148) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju apa yang harus dilakukan, bagaimana, kapan, dan dimana melakukannya. Selain itu juga meliputi memberikan kemudahan, inspirasi, motivasi, dan mengarahkan aktivitas (baik secara individu maupun kelompok) kearah pencapaian tujuan

organisasi. Adapun indikator yang digunakan menurut Chapman dalam Sunyoto (2020:31) meliputi: 1) Cara Berkomunikasi, 2) Pemberian Motivasi, 3) Kemampuan Memimpin, 4) Pengambilan Keputusan, 5) Kekuasaan yang Positif.

## **2. Loyalitas Karyawan**

Loyalitas merupakan kondisi fisik psikologis yang mengikat antara karyawan dengan perusahaannya, oleh karenanya pengertian loyalitas bukan hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi. Hasibuan dalam Chaerudin dkk (2020:95) 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 rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Loyalitas merupakan tindakan dan perbuatan seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan. Loyal berarti patuh dan setia menurut Wjs. Poerwadarminta dalam Chaerudin dkk (2020:88). Dari pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah sikap maupun perilaku setia, patuh, taat, berusaha sebaik-baiknya, membuat keputusan pasti tidak keluar dari perusahaan, bersedia mengorbankan diri dengan penuh tanggung jawab profesinya pada perusahaan.

Adapun indikator yang digunakan menurut Ali Chaerudin (2020:95) meliputi: 1) Taat Pada Peraturan, 2) Tanggung Jawab Pada Perusahaan, 3) Kemauan Untuk Bekerjasama, 4) Rasa Memiliki, 5) Hubungan antar Pribadi Karyawan, 6) Kesukaan Terhadap Pekerjaan.

## **3. Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance

(prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Adapun indikator kinerja menurut Hersey dkk dalam Hery (2019:39) meliputi: 1) Tujuan, 2) Standar, 3) Umpan Balik, 4) Alat atau Sarana, 5) Kompetensi, 6) Motif, 7) Peluang.

## **METODE**

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausal komparatif yaitu mengidentifikasi pengaruh antara Variabel kepemimpinan (X1), Loyalitas Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini akan menggunakan teknik non-probability sampling, menggunakan sampel sebanyak 81 responden. Menurut Sugiyono (2014:308) "Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan

dan mengantisipasi masalah". Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui Observasi, studi kepustakaan dan kuesioner. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik, menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 26,888 + 0,546X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,565 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,319 atau sebesar 31,9% sedangkan sisanya sebesar 68,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,086 > 1,991)$ . Dengan demikian maka  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nawilis Maju Sejahtera (Bengkel Mobil Nawilis).

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Amirudin dkk (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT SAMKO Indonesia dalam penelitiannya menghasilkan persamaan regresi  $Y = 11,377 + 0,784X$ , nilai korelasi sebesar 0,762 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,986 > 1,994)$ . Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dan penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Nawilis Maju Sejahtera (Bengkel Mobil Nawilis).

### **Pengaruh Loyalitas ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 22,125 + 0,611X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,561 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,314 atau sebesar 31,4% sedangkan sisanya sebesar 68,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,020 > 1,991)$ . Dengan demikian maka  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Nawilis Maju Sejahtera (Bengkel Mobil Nawilis).

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Suwardi dkk (2015) dengan judul Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Guru SD Awal Yayasan Pesantren Islam Al Azhar dalam penelitiannya diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,932. Hal ini berarti bahwa 93,2% loyalitas guru ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru dan 6,8% ditentukan oleh faktor lain. Hasil analisis menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 0,349$  selanjutnya diperoleh nilai  $t_{tabel}$  untuk signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $40-2 = 38$  diperoleh nilai  $t_{tabel} 1,64$ . Hasil  $t_{hitung}$  sebesar 0,394 lebih kecil dari  $t_{tabel} = 1,64$ . Dengan demikian  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hal ini berarti variabel loyalitas guru berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel loyalitas kinerja karyawan PT Nawilis Maju Sejahtera (Bengkel Mobil Nawilis).

### **Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Loyalitas ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) dan loyalitas ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawilis Maju Sejahtera (Bengkel Mobil

Nawilis), berdasarkan hasil perhitungan regresi yang diperoleh persamaan regresinya  $Y = 14,312 + 0,358 X_1 + 0,394 X_2$ . Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari masing-masing variabel bertanda positif dan memiliki hubungan yang searah, artinya semakin baik kepemimpinan dan loyalitas maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada PT Nawilis Maju Sejahtera (Bengkel Mobil Nawilis). Sebaliknya, semakin buruk kualitas kepemimpinan dan loyalitas maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan pada PT Nawilis Maju Sejahtera (Bengkel Mobil Nawilis). Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,642 artinya memiliki hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh kepemimpinan dan loyalitas secara simultan adalah sebesar 41,2% dan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari pengujian hipotesis menggunakan uji statistik, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau ( $27,318 > 3,11$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Nawilis Maju Sejahtera (Bengkel Mobil Nawilis).

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Erlangga (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Pelaksana Tingkat Badan (UPTB) BAPEDA Palembang 1 dalam penelitiannya menghasilkan kepemimpinan dan loyalitas memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di UPTB Bapeda kota Palembang 1. Berdasarkan Uji t secara parsial Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai ( $2,458 > 0,68083$ ) dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan uji t secara parsial Loyalitas ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai ( $5,561 > 0,68083$ ) dengan

signifikansi 0,000. Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,815 (81,5%) artinya pengaruh variabel Independen Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap variabel Dependen Kinerja Karyawan sebesar 81,5% sedangkan sisanya 18,5 dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil penelitian dan penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT Nawilis Maju Sejahtera (Bengkel Mobil Nawilis)

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Nawilis Maju Sejahtera (Bengkel Mobil Nawilis) dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 26,888 + 0,546X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,565 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 31,9%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,086 > 1,991$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Loyalitas ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 22,125 + 0,611X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,561 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 31,4%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,020 > 1,991$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan dan Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y =$

$14,312 + 0,358X_1 + 0,394X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,642 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,2% . Sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(27,318 > 3,11)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan maka penulis mengemukakan bahwa kepemimpinan dan loyalitas sangatlah mendukung akan meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan sebagai penutup skripsi ini penulis akan memberikan saran sebagai bahan pertimbangan dalam aktivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan agar manajemen perusahaan dapat lebih baik dan agar hasil yang dicapai jauh melebihi apa yang diharapkan. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Pada kuesioner variabel kepemimpinan pernyataan paling rendah adalah pada indikator "Kemampuan Memimpin" mempunyai rata-rata skor sebesar 3,78 dengan kategori Baik yaitu pada pernyataan "Atasan bertindak tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan". Maka dari itu saran dari penulis agar perusahaan mengadakan evaluasi kinerja secara berkala serta pelatihan *coaching* (pengembangan kemampuan) agar para pimpinan dapat bertindak tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan dan evaluasi kerja untuk karyawan nawilis agar mereka tidak ada *miss* komunikasi dan memahami peraturan yang berlaku pada Bengkel Nawilis.
2. Pada kuesioner variabel loyalitas pernyataan paling rendah adalah pada indikator "Kemauan Untuk Bekerjasama" mempunyai rata-rata skor sebesar 4,14 dengan kategori Baik yaitu pada pernyataan "Saya lebih senang

bekerja sendiri daripada bekerja dalam team". Maka dari itu saran dari penulis agar pimpinan perusahaan harus lebih aktif dalam memonitoring pekerjaan karyawannya dan harus bisa membagi-bagi pekerjaan yang telah ditentukan caranya dengan menyusun jadwal pembagian team.

3. Pada kuesioner variabel kinerja karyawan pernyataan paling rendah adalah pada indikator "Tujuan" mempunyai rata-rata skor 3,80 dengan kategori Baik yaitu pada pernyataan "Saya memahami keluhan *customer* dan memberikan respon yang baik". Maka dari itu saran dari penulis agar perusahaan harus mengadakan pelatihan *product knowledge* agar karyawan memahami tujuan dan fungsi-fungsi produk-produk yang akan dipasarkan sesuai kebutuhan *customer*.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tulisan ini dapat menjadi referensi untuk penelitian berikutnya serta dapat menjadi pedoman bagi penelitian di masa yang akan datang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amanda, A. (2017). *Pengaruh Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA).
- Andayani, I. d. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 45-54.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlanga.
- Bungin, &. B. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Cahyono, W. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 33(2), 1-10.

- Chaerudin, A. (2020). *Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak, anggota IKAPI.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 214-225.
- Gozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gracia, B. A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Triview Geospatial Mandiri Jakart Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. JAKARTA: PT Bumi Aksara.
- Hery, S. M. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo, Anggota IKAPI.
- Kristanti, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 107-116.
- Prasetyo, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Bandung: Diandra Kreatif.
- Purnomo, F. S. (2013). *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Semarang.
- Ronaldy, A. (2018). Pengaruh loyalitas, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 116-122.
- Saputra, A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) kota Padang. *Journal of Economical and Economic Education*, 2 (2), 135-142.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Subekhi. A., & J. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sudaryo, D. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik"*. Yogyakarta: ANDI, Anggota IKAPI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarsi, D., & MM, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Dki Cabang Pembantu Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, 1(1), 22-51.
- Sunyoto, D. D. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Sutanto, E. M. (2016). Antecedents Variable of Employee Loyalty. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18(2), 113. Retrieved from <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/issue/view/3227>
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.