

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP KOPDIT PINTU AIR CABANG KUPANG

*The Influence of Transformational Leadership Style and Work Loyalty on Employee Performance at Credit Union Pintu Air Kupang Branch*

Elvandina Bogar Liwu<sup>1,a)</sup>, Ronald P. C. Fanggidae<sup>2,b)</sup>, Ria E. Nafie<sup>3,c)</sup>, Yosefina K. I. D. D. Dhae<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> [elvandinabogar@gmail.com](mailto:elvandinabogar@gmail.com), <sup>b)</sup> [ronaldfanggidae@staf.undana.ac.id](mailto:ronaldfanggidae@staf.undana.ac.id),  
<sup>c)</sup> [ria.nafie@staf.undana.ac.id](mailto:ria.nafie@staf.undana.ac.id), <sup>d)</sup> [yosefina.dhae@staf.undana.ac.id](mailto:yosefina.dhae@staf.undana.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang, dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh dan untuk mengumpulkan data di lapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis statistik inferensial, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis melalui uji t dan uji F, dan koefisien determinasi. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang. Sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang terus meningkat setiap tahunnya mendorong perusahaan untuk bisa mengelola segala sumber daya yang dimiliki secara optimal, salah satunya sumber daya manusia agar mampu bersaing dan mempertahankan keberlangsungan organisasi. Organisasi dapat diartikan sebagai suatu perserikatan orang-orang yang masing-masing diberi peranan tertentu dan melaksanakan kegiatan dengan sesuai dengan peranan tersebut bersama-sama secara terpadu mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama (Akdon, 2006). Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas, baik materil, keuangan maupun Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Sutrisno, 2019). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia

diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang di capai akan lebih memuaskan sesuai dengan standar kerja yang ada di organisasi atau perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sutrisno, 2019). Peningkatan kinerja dalam pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti kompetensi/kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Pemimpin, sebagai komponen kunci dalam manajemen, memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap dan perilaku individu maupun kelompok, sehingga gaya kepemimpinannya perlu dirancang sedemikian rupa untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Rivai, 2005). Mengenali empat gaya kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan visioner (Robbins, 2006). Gaya kepemimpinan transformasional merupakan tipe pemimpin yang mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing masing pengikut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas kerja. Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Menurut Poerwadarminta (2013) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Tingkat loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan yang optimal. Koperasi Simpan Pinjam Koperasi Kredit Pintu Air (KSP Kopdit Pintu Air) merupakan badan usaha atau organisasi yang dimiliki atau dioperasikan oleh para anggotanya untuk memenuhi kepentingan bersama di bidang ekonomi. KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang beralamat di Kelapa Lima, Kec. Kelapa Lima, Kota Kupang yang telah diresmikan sejak tahun 2013.

**Tabel 1.**

Data Penilaian Kinerja Karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cab. Kupang  
2022-2024

| Penilaian     | Tahun  |       |        |       |        |       |
|---------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
|               | 2022   |       | 2023   |       | 2024   |       |
|               | Jumlah | %     | Jumlah | %     | Jumlah | %     |
| Cukup         | 19     | 48,72 | 26     | 68,42 | 18     | 48,65 |
| Baik          | 10     | 25,64 | 3      | 7,89  | 10     | 27,03 |
| Sangat Tinggi | 10     | 25,64 | 9      | 23,68 | 9      | 24,32 |
| Jumlah        | 39     | 100   | 38     | 100   | 37     | 100   |

Sumber : KSP Kopdit Pintu Air Kupang, 2025

Berdasarkan pada Tabel 1. diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang periode 2022-2024, sebagian besar karyawan berada dalam kategori "cukup," dengan persentase tertinggi pada tahun 2023 sebesar 68,42%, meskipun menurun

menjadi 48,65% pada tahun 2024. Fenomena tersebut perlu dibenahi mengingat kategori cukup merupakan rating penilaian yang paling rendah, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang memadai tetapi belum optimal.

Dari hasil wawancara terkait kepemimpinan transformasional, karyawan mengalami kesenjangan interaksi dimana hubungan yang terjalin tidak bebas atau lebih terbuka dalam hal melakukan koordinasi dengan pemimpin agar memberikan saran terkait tugas yang diberikan, sehingga cara pandang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak tertanam dengan baik. Mengingat perusahaan sudah memberikan target yang harus dicapai dalam setiap bulannya, sehingga saran, perhatian dan pendampingan sangat dibutuhkan dari pimpinan. Dari hasil wawancara peneliti juga menemukan masalah terkait loyalitas kerja karyawan, dimana dari karyawan sendiri terlihat masih kurangnya tanggung jawab karyawan pada kewajibannya, hal ini ditemui dengan beberapa karyawan sering tidak mematuhi jam kerja yang ditetapkan kantor, dilihat dari karyawan yang datang tidak tepat waktu, adapun yang menggunakan jam istirahat dan jam pulang tidak sesuai aturan, ada beberapa karyawan yang mengobrol saat jam kerja dan juga absensi dan ijin dengan alasan yang tidak jelas.

Disamping fenomena masalah diatas, terdapat research gap yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu: Penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2023), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh (Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W., 2018), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kadarisman & Darna, 2022) menunjukkan hasil bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari (Silitonga, 2023) menunjukkan hasil bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata Performance yang adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Sutrisno (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Menurut Hasibuan (2021), kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dalam periode waktu tertentu.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu sebagai berikut (Mangkunegara, 2009):

1. Kualitas kerja: seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja ini menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas kerja: seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu sehingga efisien dan efektif terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Pelaksanaan tugas: seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat. Pelaksanaan tugas meliputi pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, ekektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas, inisiatif dan kepedulian terhadap tugas.

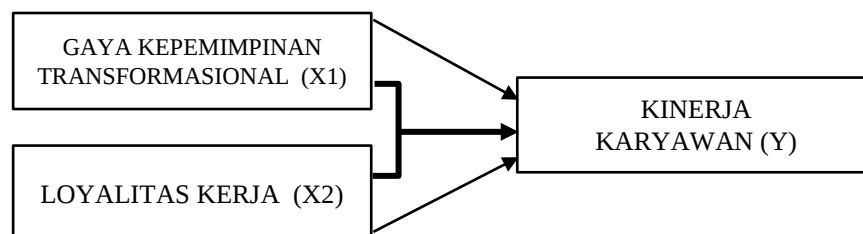
### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan seorang pemimpin di satu organisasi bukan jaminan keberhasilan dalam memimpin organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan atau diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi karyawannya agar sasaran organisasi dapat tercapai (Rivai, 2005). Mengenali empat gaya kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan visioner (Robbins, 2006). Menurut Rivai (2015) kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Karakteristik kepemimpinan transformasional ini yaitu bertindak sebagai agen perubahan (agent of change) bagi organisasi, sehingga dapat menciptakan strategi-strategi baru dalam mengembangkan praktikpraktik organisasi yang relevan. Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan atau dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan dari bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Mereka berperan sebagai agen perubahan, membangun komitmen terhadap tujuan organisasi, dan mendorong pengikut untuk berpikir kreatif serta melihat masalah dengan perspektif baru. Terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Judge (2017), yaitu: Kharisma , Motivasi Inspiratif, Stimulasi Intelektual, dan Perhatian yang Individual.

## Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2021). Sedangkan menurut Riyanti (2015), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Kadarwati (2017), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja merupakan suatu bentuk komitmen dan dedikasi karyawan yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial, di mana karyawan secara sadar dan bertanggung jawab menunjukkan kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya melalui sikap dan perilaku sehari-hari. Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2015), antara lain: Taat Pada Peraturan, Tanggung jawab pada perusahaan, Kemauan untuk bekerja sama, Rasa memiliki terhadap perusahaan, Hubungan antar pribadi, dan Kesukaan terhadap pekerjaan.

## Kerangka Berpikir



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.
- H2 : Diduga loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.
- H3 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian dengan metode asosiatif. Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian dengan suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki bertujuan untuk menanyakan atau mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metodologi penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Terdapat variabel bebas (independent variabel) yakni gaya kepemimpinan transformasional (X1), loyalitas kerja (X2), dan variabel terikat (dependent variabel) yakni kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang yang berjumlah 37 orang karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif merupakan sebuah data yang disajikan dalam bentuk kata-kata (tulisan), gambar, atau video yang memiliki makna. Data-data tersebut diperoleh dari proses wawancara, pengamatan, pemotretan, perekaman, dan lain-lain. Sedangkan data kuantitatif merupakan sebuah data yang disajikan dalam bentuk bilangan angka, sehingga data kuantitatif diolah secara statistik.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber informasi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku, skripsi, jurnal, dan lain-lain. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket) dan wawancara. Menurut Sugiyono (2018) Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dikerjakan dengan cara memberi suatu pertanyaan maupun sebuah pernyataan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Dalam penentuannya digunakan sebuah skala pengukuran yaitu skala likert dengan lima kategori pilihan. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan koefisien determinasi. Dari hasil uji validitas semua item dari tiap indikator yang digunakan pada penelitian ini mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,324) sehingga semua item valid. Dari hasil uji reliabel ketiga variabel menunjukkan nilai cronbach's alpha  $\geq 0,60$  sehingga disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel reliabel. Dari hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa secara umum data yang digunakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas, karena nilai tolerance X1 dan X2 sebesar  $0,523 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,911 < 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang beralamat di Kelapa Lima, Kec. Kelapa Lima, Kota Kupang yang telah diresmikan sejak tahun 2013. Dengan jumlah responden 37 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh

gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang, untuk itu akan dilakukan uji statistik dengan menggunakan metode regresi linear berganda dalam perhitungannya. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup>               |                                    |                             |            |                           |       |      |
|-----------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                   |                                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                         |                                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                                       | (Constant)                         | 13,548                      | 3,912      |                           | 3,463 | ,001 |
|                                         | Gaya Kepemimpinan Transformasional | ,018                        | ,150       | ,026                      | ,123  | ,903 |
|                                         | Loyalitas Kerja                    | ,233                        | ,108       | ,451                      | 2,155 | ,038 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |                                    |                             |            |                           |       |      |

Berdasarkan Tabel 2. maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 13,548 + 0,18 X_1 + 0,233 X_2$$

### Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan loyalitas kerja (X2) secara individu terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Parsial

| Coefficients <sup>a</sup>               |                                    |                             |            |                           |       |      |
|-----------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                   |                                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                         |                                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                                       | (Constant)                         | 13,548                      | 3,912      |                           | 3,463 | ,001 |
|                                         | Gaya Kepemimpinan Transformasional | ,018                        | ,150       | ,026                      | ,123  | ,903 |
|                                         | Loyalitas Kerja                    | ,233                        | ,108       | ,451                      | 2,155 | ,038 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |                                    |                             |            |                           |       |      |

Sumber: SPSS IBM, diolah, 2025

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (H1).  
Dikarenakan t-hitung (0,123) < t-tabel (2,030) dan signifikansi (0,903) > alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.
2. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2)  
Dikarenakan t-hitung (2,155) > t-tabel (2,030) dan signifikansi (0,038) < alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel Loyalitas Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.

### Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan loyalitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

**Tabel 4.**  
Hasil Uji Simultan

| ANOVA <sup>a</sup>                                                             |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model                                                                          |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                                                                              | Regression | 43,991         | 2  | 21,996      | 4,802 | ,015 <sup>b</sup> |
|                                                                                | Residual   | 155,739        | 34 | 4,581       |       |                   |
|                                                                                | Total      | 199,730        | 36 |             |       |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                                        |            |                |    |             |       |                   |
| b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional |            |                |    |             |       |                   |

Sumber: SPSS IBM, diolah, 2025

Dikarenakan F-hitung (4,802) > F-tabel (3,28) dan nilai signifikansi (0,015) < alpha (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 5.**  
Hasil Analisis Determinasi

| Model Summary                                                                  |                   |          |                   |                            |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                                          | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                              | ,469 <sup>a</sup> | ,220     | ,174              | 2,14022                    |
| a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional |                   |          |                   |                            |

Sumber: SPSS IBM, diolah, 2025

Berdasarkan hasil tampilan output SPSS model summary yang terlihat pada gambar, besarnya R square ( $R^2$ ) adalah 0,220 yang berarti tingkat ketepatannya relatif rendah. Hal ini berarti 22% variabel terikat yaitu kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas kerja secara simultan, sedangkan sisanya 78% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian.

### Pengaruh Gaya Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang. Hal ini bisa terjadi kemungkinan karena perbedaan sikap dan perilaku dari masing-masing individu (karyawan) di dalam perusahaan. Hal ini dipertegas Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi tercapai tujuan

organisasi. Namun Aspek penting dari pekerjaan pemimpin transformasional adalah mentransformasi para pengikutnya menjadi para pemimpin yang efektif (Marshall dan Molly, 2011). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Nurhuda & Purnamasari (2018), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel loyalitas kerja (X2) menunjukkan bahwa loyalitas kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang. Loyalitas kerja yang kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, efisien dan lebih berdedikasi dalam menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini dipertegas Riyanti (2015), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Kadarisman & Darna (2022) menunjukkan hasil bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Transformasional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan loyalitas kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas kerja saling berkaitan antara satu dengan yang lain. Ketika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, karyawan merasa lebih terinspirasi dan memiliki loyalitas tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Simbolon & Nathania (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil analisis determinasi yang ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,220 atau 22%, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 22% atau relatif rendah sedangkan sisanya 78% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang turut menjelaskan variabel kinerja karyawan seperti kompetensi/kemampuan karyawan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh Gaya Kepemimpinan Transformasional berada pada kategori sangat tinggi, variabel Loyalitas Kerja berada pada kategori sangat tinggi, dan Kinerja Karyawan berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji f), Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang. Hasil analisis determinasi juga menunjukkan kemampuan gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan tetapi relatif lemah.

### Saran

Bagi KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang perlu untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional melalui pelatihan berkala, program mentoring, evaluasi gaya kepemimpinan dengan umpan balik 360 derajat, dan forum diskusi rutin untuk komunikasi terbuka, serta peningkatan loyalitas kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pengakuan konsisten, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan strategis; adapun untuk peneliti selanjutnya, disarankan mengkaji faktor-faktor lain di luar kepemimpinan transformasional dan loyalitas kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompetensi atau kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja

### DAFTAR RUJUKAN

- Akdon. (2006). *Strategic Management for Educational Management*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, S. R., & Darna, N. (2022). Pengaruh Integritas dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan. Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.
- Kadarwati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 108. E ISSN:2655:1578
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo–Sidoarjo. *Iqtishad EQUITY jurnal MANAJEMEN*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>
- Poerwadarminta, W.J.S. (2013). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.PT Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2005). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyanti, V. (2015). Hubungan Kepemimpinan Demokratis Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 2(1), 1-14. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/3613/3507>
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1.*, Salemba Empat. Jakarta.
- Saputra, T. (2023). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 59–62. <https://Bajangjournal.Com/Index.Php/Jemba/Article/View/4570>
- Silitonga, A. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kanwil Jatim. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (Manova)*, 6(1), 15–37. <https://doi.org/10.15642/manova.v6i1.1012>
- Simbolon, S., & Nathania, B. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hotel Citi Inn Medan. *Global : jurnal Ilmiah Multidisiplin In Progress*,1(4). <https://doi.org/10.70437/global.v1i4.41>
- Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi: Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Kesepuluh*. Jakarta: Prenadamedia Group