Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Vol. 5 No. 3 Desember 2025 ISSN 2746-4210 (*Print*) ISSN 2746-4229 (*Online*)

Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis

Available online http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb

Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang)

Analysis of the Leadership and Loyalty on the Performance of Employees (Case Study on Bank Rakyat Indonesia The Influence of Palembang Branch)

Rifqi Basthomi[1)], Mardiana Puspasari [2)], Efrina Masdaini[3)], Fagar Fertiwi Fardah Tunisa Ahmad[4)]

1) Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia
2) Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia
3) Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia
4) Prodi Bisnis Digital Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

*Coresponding Email: efrina.masdiani@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Analisis data menggunakan analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukan bahwa secara simultan kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukan bahwa kontribusi kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang sebesar 81,2%.

Kata Kunci: kepemimpinan, loyalitas, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership and loyalty on the performance of employees of Bank Rakyat Indonesia Palembang Branch. The number of samples in this study is 55 employees. The type of research used is associative research. The data needed in this study are primary data and secondary data. The data collection method used is a questionnaire. Data analysis uses quantitative qualitative data analysis. The analysis technique used in this study is multiple linear regression. The results of the hypothesis test show that simultaneously leadership and loyalty have a positive effect on employee. Meanwhile, partially, leadership and loyalty have a positive effect on employee performance. The results of the determination coefficient show that the contribution of leadership and loyalty to the performance of Bank Rakyat Indonesia Palembang Branch employees is 81.2%.

Keywords: leadership, loyality and employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakan perusahaan dengan baik dan benar. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakan perusahaan, karena dengan adanya kelengkapan dan kecanggihan teknologi akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan. Dari sumber tersebut aspek yang terpenting yaitu manusia, karena manusia merupakan penggerak terpenting dalam perusahaan, karena menjadi faktor utama dalam keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan diartikan oleh Mathis dan Jackson (Priansa, 2018:269) sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:189) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu berasal dari kepemimpinan tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Khair (2019:74) menyatakan bahwasannya kepemimpinan adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain, bawahan, kelompok, mengarahkan tingkah laku orang lain dalam mencapai tujuan organisasi ataupun kelompok.

Faktor berikutnya yaitu loyalitas. Loyalitas adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seseorang pegawai terhadap perusahaanya. Menurut Hasibuan (2021:210) menyatakan loyalitas kerja adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. merupakan perusahaan yang berbasis di Indonesia yang utamanya bergerak dalam sektor perbankan. Perusahaan ini beroperasi di bawah nama Bank BRI. Produk-produknya meliputi rekening tabungan, giro, dan deposito. Perusahaan ini juga menawarkan beragam pinjaman, seperti pinjaman modal kerja dan pinjaman investasi. Selain perbankan konvesional, PT. Bank Bank Rakyat Indonesia (Persero) memiliki anak perusahaan lainnya BRI Remittance Co Ltd, yang menawarkan jasa pengiriman uang, PT. Pegadaian, yang bergerak di bidang gadai, PT. BRI Danareksa

Sekuritas, yang bergerak di bidang sekuritas, BRI Life yang bergerak di bidang perlindungan hari tua, perlindungan jiwa dan kesehatan, asuransi pendidikan, dan BRI Finance yang bergerak di bidang pembiayaan, seperti: sewa guna usaha, investasi, dan modal kerja.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan pendapatan Bank BRI Cabang Palembang selama lima tahun berturut-turut :

Tabel 1. Realisasi pendapatan Bank BRI Cabang Palembang tahun 2021-2024

Tahun	Pendapatan Laba Tahun Berjalan (dalam milyaran)	Target (dalam milyaran)	Realisasi (%)
2021	Rp 2.266.000.000.000	Rp 2.250.008.000	101
2022	Rp 2.699.000.000.000	Rp 2.648.128.000	107
2023	Rp 2.984.000.000.000	Rp 3.045.347.000	97
2024	Rp 3.067.000.000.000	Rp 3.189.000.000	96

Sumber: Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa ditemukan hasil pendapatan selama tahun 2021-2024 mengalami peningkatan seperti tahun 2021 yang telah mencapai target 101% dan tahun 2022 yang telah mencapai target 107% sedangkan tahun 2023 mengalami penurunan dengan presentase 97% dan juga tahun 2024 mengalami penurunan dengan presentase 96%.

Peneliti juga melakukan pra riset terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil pra riset sebagai berikut :

Tabel 2. Data Pra-Riset Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang ditetapkan	13	17
2	Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan	25	5
3	Karyawan memiliki tingkat kejujuran yang tinggi	25	5
4	Karyawan menjaga ketepatan waktu dalam pekerjaan	11	19
5	Karyawan dapat bekerja secara individu	12	18
6	Karyawan menjaga kesempurnaan hasil pekerjaan	19	11
7	Karyawan memiliki inisiatif kerja yang tinggi	17	13
8	Karyawan tertib terhadap kewajiban, peraturan dan nilai-nilai yang ada di perusahaan	18	12

Sumber : Survey peneliti, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa enam pernyataan yang mewakili indikator dari variabel kinerja karyawan menunjukan permasalahan terjadi pada beberapa indikator antara lain karyawan menyatakan belum mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang ditetapkan, karyawan menyatakan belum menjaga ketepatan waktu, karyawan menyatakan belum mampu bekerja secara individu.

Pada variabel kepemimpinan, pemimpin belum memberikan arahan yang jelas mengenai pekerjaan, karyawan menyatakan pemimpin belum mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan dalam bekerja, karyawan menyatakan pemimpin belum mampu menjaga suasana kondusif dalam bekerja.

Pada variabel loyalitas, karyawan belum menerapkan kebijakan yang telah

ditetapkan di perusahaan, karyawan belum bersedia mengambil resiko disetiap tugas yang diberikan, karyawan belum mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi.

Berdasarkan uraian di atas yang didukung dari beberapa fenomena yang di temukan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (Studi Kasus Bank BRI Cabang Palembang)".

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kasmir (2019:07) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kepemimpinan

Menurut Robbins (2011:410) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi dan tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan supervisi.

Loyalitas

Menurut Riyanti (2017:6) mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukan dalam sikap dan perilaku sehari-hari dan dalam pelaksanaan tugas.

METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini karyawan Bank BRI Jl. Kapten Arivai No. 15 Cabang Palembang yang berjumlah 122 karyawan.

. Jenis populasi dalam penelitian ini bersifat *finite* karena jumlahnya bisa dihitung dengan kriteria yang jelas dan terukur. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Bank BRI Jl. Kapten Arivai No. 15 Cabang Palembang sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel yang menggunakan rumus Slovin.

Metode pengumpulan data yang dipakai yaitu kuesioner (angket) yang akan dibagikan kepada Bank BRI Jl. Kapten Arivai No. 15 Cabang Palembang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Hasil Olah Data

Model		*Unstandardized Coefficients* *B*	*Std. Error*	*Standardized Coefficients Beta*	Sig.
1	(Constant)	1,985	1,143		0,088
	X1	0,724	0,075	0,772	0,000
	X2	0,184	0,081	0,183	0,026

Sumber: Hasil Pengelolahan Data SPSS V.26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, didapat persamaan regresi linear berganda:

$Y=1,985+0,724_{X1}+0,184_{X2}$

Nilai koefisien regresi untuk konstanta sebesar 1,985 (positif), menunjukan jika variabel kepemimpinan, dan loyalitas tidak ada atau nilainya 0 (tetap), maka kinerja karyawan Bank BRI mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kepemimpinan bertambah baik maka berakibat pada meningkatnya kinerja karyawan.

Koefisien variabel kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,724, hal ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kepemimpinan bertambah baik maka berakibat pada meningkatnya kinerja karyawan.

Koefisien variabel loyalitas bernilai positif sebesar 0,184, hal ini menunjukkan bahwa faktor loyalitas terhadap kinerja karyawan. Artinya jika loyalitas bertambah baik maka berakibat pada meningkatnya kinerja karyawan.

UJI F (Serentak Bersama-Sama)

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		*Sum of Squares*	Df	*Mean Square*	F	Sig.
1	Regression	2425,556	2	1212,778	117,258	.000[b]
	Residual	537,826	52	10,343		
	Total	2963,382	54			

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui koefisien variable kepemimpinan dilihat bahwa F hitung diperoleh bernilai positif sebesar 117,248, hal ini sebesar (117,258) > F table (2,17), dengan menunjukkan bahwa faktor kepemimpinann tingkat signifikan 0,000 < 0,10 artinya hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Bank BRI.

UJI t (Parsial/Individu)

Tabel 5. Hasil Uji t Coefficients[a]

Model	*Unstandardized Coefficients* *B*	*Std. Error*	*Standardized Coefficients Beta*	t	Sig.
(Constant)	1,985	1,143		1,737	0,088
X1	0,724	0,075	0,772	9,664	0,000
X2	0,184	0,081	0,183	2,286	0,026

Dependen Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 25, 2025

a. Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 9,664, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67469 maka t_{hitung} (9,664) > t_{tabel} (1,67469). Hal ini

diperkuat dengan nilai 0,000 (0,000 < 0,10), maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel loyalitas sebesar 2,286, sedangkan t_{table} sebesar 1,67469 maka t_{hitung} (2,286) > t_{tabel} (1,67469). Hal ini diperkuat dengan nilai 0,026 (0,026 < 0,10), maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,905	0,819	0,812	3,21602

Dependent Variable: Y1
Sumber : SPSS Versi 2025, 2025

Hasil pengolahan data primer menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,812. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan seluruh variabel bebas kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Palembang sebesar 81,2 % sisanya 18,8% dipengarugu oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif positif dan signifikan kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Bank BRI cabang Palembang
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Palembang
3. Ada pengaruh positif dan signifikan loyalitas terhdap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Palembang

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, M. S. P. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Economics, Business and Management Science Journal, 210.DOI:https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3

Khair, H (2019) Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,* 2(1), 69-88

Kasmir (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada.

Priansa, Doni Juni (2018) Perencanaan Dan Pengembangan SDM. CV Alfabeta Bandung.

Robbins dan Judge (2011) Perilaku Organisasi (Edisi Duabelas), Penerbit Salemba

Riyanti, V. dan Kasmiruddin (2017) Hubungan Kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Kerja Karyawan Pramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP,* 1-14.