Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) *ISSN 2622-3740 (Online)*
Vol 9, No. 2, November 2026: 590-605, DOI: 10.34007/jehss.v9i2.3229

Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Starlight Garment Semarang

The Influence of Employee Loyalty and Leadership Style on Employee Performance at PT Starlight Garment Semarang

Sarimawati Laia & Syamsul Hadi*
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 15 Oktober 2026; Direview: 22 Oktober 2026; Disetujui: 29 Oktober 2026: Dipublish: 14 November 2026

*Coresponding Email: syamsul.hadi@stieapri.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Starlight Garment Semarang. Masalah difokuskan pada pentingnya peningkatan kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian target, kualitas, dan efektivitas proses produksi, serta belum seragamnya temuan mengenai pengaruh loyalitas dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian penjelasan. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima tingkat dari 223 karyawan tetap bagian produksi yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial. Secara simultan, loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,644 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 64,4% variasi kinerja. Kajian ini menyimpulkan bahwa penguatan loyalitas karyawan menjadi prioritas penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
Kata Kunci: Loyalitas Karyawan; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan.

Abstract

This article aims to analyze the effects of employee loyalty and leadership style on employee performance at PT Starlight Garment Semarang. The problem focuses on the importance of improving employee performance to support the achievement of production targets, quality, and process effectiveness, as well as the inconsistent findings regarding the effects of employee loyalty and leadership style on performance. To address this problem, the study refers to human resource management and leadership theories. This study employed a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire from 223 permanent production employees selected using purposive sampling and analyzed using multiple linear regression, partial tests, simultaneous testing, and the coefficient of determination. The results show that employee loyalty has a positive and significant effect on employee performance, while leadership style has a positive but statistically insignificant partial effect. Simultaneously, employee loyalty and leadership style have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination of 0.644 indicates that the two variables explain 64.4% of the variation in employee performance. The study concludes that strengthening employee loyalty is an important priority for improving employee performance.
Keywords: *Employee Loyalty; Leadership Style; Employee Performance.*

How to Cite: laia, S., & Hadi, S. (2026). Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Starlight Garment Semarang. ***j****ournal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 9 (2): 590-605

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, dan sistem produksi, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan konsisten. Kinerja karyawan menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana kontribusi sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Robbins, S. P., & Judge, 2022; Armstrong, M., & Taylor, 2020; Mangkunegara, 2017).

Pada industri manufaktur, khususnya industri garmen, kinerja karyawan memiliki peranan penting karena aktivitas produksi melibatkan berbagai tahapan yang saling berkaitan, mulai dari persiapan bahan, pemotongan, proses sewing, quality control, finishing, hingga pengemasan. Setiap tahapan membutuhkan ketepatan waktu, standar kualitas, kedisiplinan, dan koordinasi antarbagian. Keterlambatan atau kesalahan dalam salah satu tahapan produksi dapat berdampak terhadap keseluruhan proses operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi, tanggung jawab, loyalitas, serta dukungan kepemimpinan yang mampu mengarahkan pelaksanaan pekerjaan secara optimal.

Salah satu faktor yang diperkirakan berhubungan dengan kinerja karyawan adalah loyalitas karyawan. Loyalitas menggambarkan keterikatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan, mematuhi peraturan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, menjaga nama baik organisasi, serta memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan komitmen dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam lingkungan industri garmen, loyalitas menjadi penting karena keberlangsungan proses produksi membutuhkan karyawan yang memahami pekerjaan, standar operasional, dan sistem kerja perusahaan. Penelitian Andayani (2020), Bari dan Matnin (2021), serta Swasti et al. (2024) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang relevan dalam menjelaskan kinerja karyawan pada lingkungan organisasi dan perusahaan manufaktur.

Selain loyalitas, gaya kepemimpinan juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Pemimpin memiliki peran dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, mengambil keputusan, memberikan motivasi, melakukan pengawasan, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan bawahan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan dapat membantu menciptakan kejelasan tugas, koordinasi, dan hubungan kerja yang baik. Penelitian (Armadita & Sitohang, 2021; (Purwati & Wijaya, 2019), serta (Palma et al., 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan menjadi salah satu aspek yang relevan untuk dikaji dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, khususnya pada lingkungan kerja yang memiliki target dan tuntutan produksi.

Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tersebut masih perlu diuji pada konteks organisasi yang berbeda. Beberapa penelitian menguji kepemimpinan dan loyalitas secara bersama-sama terhadap kinerja, sedangkan penelitian lainnya menempatkan loyalitas sebagai variabel yang berkaitan dengan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Perbedaan karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, dan lingkungan operasional memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian. Oleh karena itu, pengujian kembali diperlukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada lingkungan industri garmen.

PT Starlight Garment Semarang dipilih sebagai objek penelitian karena perusahaan bergerak dalam industri garmen yang aktivitas operasionalnya membutuhkan koordinasi dan keterlibatan karyawan produksi. Karyawan bagian produksi berhadapan langsung dengan target kerja, standar kualitas, ketepatan waktu, serta arahan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut menjadikan loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan sebagai dua aspek manajemen sumber daya manusia yang penting untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Namun, untuk memperoleh gambaran yang lebih objektif mengenai kondisi perusahaan,

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

fenomena kinerja, loyalitas, dan kepemimpinan perlu didukung oleh data atau informasi empiris dari perusahaan.

Berdasarkan kesenjangan penelitian dan karakteristik objek tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Starlight Garment Semarang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai loyalitas, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan pada industri garmen. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor strategis dalam pencapaian tujuan organisasi karena keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, dan sistem produksi, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan secara efektif dan konsisten. Karyawan merupakan pihak yang secara langsung mengoperasikan berbagai sumber daya organisasi sehingga kualitas kontribusi mereka akan menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting yang menunjukkan sejauh mana sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Robbins, S. P., & Judge, 2022; Armstrong, M., & Taylor, 2020). Kinerja juga menjadi salah satu dasar bagi organisasi dalam mengevaluasi efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan pencapaian sasaran kerja (Mangkunegara, 2017).

Konteks tersebut menjadi semakin penting pada industri manufaktur, termasuk industri garmen, yang memiliki karakteristik pekerjaan berbasis target, standar kualitas, ketepatan waktu, pembagian tugas, dan koordinasi antarbagian. Proses produksi garmen melibatkan berbagai tahapan yang saling berkaitan, mulai dari persiapan bahan, pemotongan, sewing, quality control, finishing, hingga pengemasan. Setiap tahapan membutuhkan koordinasi yang baik karena keterlambatan atau kesalahan pada salah satu proses dapat memengaruhi proses produksi secara keseluruhan. Dalam kondisi tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga memiliki tanggung jawab, kedisiplinan, loyalitas, dan kemampuan bekerja sesuai arahan pimpinan. Penelitian pada sektor manufaktur juga menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang relevan dalam menjelaskan kinerja karyawan pada lingkungan kerja yang memiliki tuntutan produksi yang tinggi (Palma et al., 2023; Purwati & Wijaya, 2019).

Kinerja karyawan menjadi salah satu ukuran penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja dapat tercermin melalui kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan dengan kinerja yang optimal dapat membantu perusahaan mencapai target produksi, mempertahankan kualitas produk, dan meningkatkan efisiensi operasional. Sebaliknya, kinerja yang belum optimal berpotensi menyebabkan keterlambatan pekerjaan, peningkatan kesalahan produksi, pemborosan sumber daya, dan tidak tercapainya target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi secara optimal (Robbins, S. P., & Judge, 2022; Mangkunegara, 2017); Armstrong, M., & Taylor, 2020).

Salah satu faktor yang diperkirakan berhubungan dengan kinerja adalah loyalitas karyawan. Loyalitas menggambarkan keterikatan karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan, mematuhi aturan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, menjaga nama baik organisasi, serta memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan. Loyalitas yang tinggi menunjukkan adanya hubungan psikologis dan sikap positif karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung memiliki keinginan untuk mempertahankan hubungan kerja dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi. Dalam konteks perusahaan manufaktur, loyalitas menjadi penting karena kontinuitas proses produksi sangat dipengaruhi oleh keberadaan karyawan yang memahami

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

pekerjaan, standar operasional, dan lingkungan kerja organisasi. Penelitian terbaru pada perusahaan manufaktur menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, sehingga loyalitas menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan industri (Bari & Matnin, 2021).

Selain loyalitas, gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Pemimpin memiliki peran dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, mengambil keputusan, memberikan motivasi, melakukan pengawasan, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan bawahan. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan kejelasan tugas, membangun kepercayaan, meningkatkan keterlibatan, dan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dapat menyebabkan komunikasi tidak berjalan optimal, rendahnya keterlibatan karyawan, serta kesulitan dalam mencapai target kerja. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (Bass, B. M., & Riggio, 2006; Saklit, 2017). Penelitian pada sektor manufaktur juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peran dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Sudarmanto et al., 2021); (Purwati & Wijaya, 2019).

Hubungan antara gaya kepemimpinan, loyalitas, dan kinerja karyawan telah menjadi perhatian dalam berbagai penelitian sebelumnya. (Armadita & Sitohang, 2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan 53 responden dan analisis regresi linear berganda. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan semakin tinggi loyalitas karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

(Zulfa Laily, Ira Setiawati, 2023) memberikan temuan yang lebih luas dengan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa loyalitas karyawan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa hubungan kepemimpinan dan kinerja tidak hanya berkaitan dengan arahan pimpinan, tetapi juga dapat berkaitan dengan terbentuknya loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Temuan mengenai pentingnya gaya kepemimpinan dalam konteks industri juga didukung oleh penelitian (Zulfa Laily, Ira Setiawati, 2023) pada PT Sai Apparel Industries Semarang. Penelitian tersebut secara khusus dilakukan pada karyawan bagian sewing dan menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan 95 responden dan analisis regresi berganda. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan relevan untuk dikaji dalam lingkungan industri garmen yang memiliki karakteristik pekerjaan berbasis target dan proses produksi yang terstruktur.

Penelitian pada PT Sunwoo Garment Indonesia juga memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan menjadi salah satu variabel yang relevan dalam menjelaskan kinerja karyawan pada industri garmen (Rahmini & Triatmono, 2025). Penelitian tersebut menggunakan 100 responden dan menguji gaya kepemimpinan serta motivasi kerja terhadap kinerja melalui keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi. Temuan tersebut memperlihatkan pentingnya mempertimbangkan aspek perilaku organisasi dan hubungan antara pimpinan dengan karyawan dalam menjelaskan kinerja pada perusahaan garmen.

Hasil penelitian pada perusahaan manufaktur di luar sektor garmen juga memberikan dukungan terhadap pentingnya gaya kepemimpinan. Purwati & Wijaya (2019), dalam penelitian pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta, menemukan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menjadi faktor yang paling dominan dibandingkan variabel lain yang diteliti. Temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa kepemimpinan mempunyai posisi penting dalam mengarahkan perilaku dan pencapaian kinerja pada lingkungan industri manufaktur.

Penelitian (Andayani, 2020) pada perusahaan manufaktur juga menemukan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun bersama-sama dengan variabel komunikasi, promosi, dan pengembangan karier. Penelitian tersebut dilakukan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

pada staf produksi dan operator dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Temuan ini memperkuat relevansi loyalitas sebagai salah satu faktor yang dapat menjelaskan kinerja karyawan pada lingkungan kerja produksi.

Penelitian (Swasti et al., 2024) juga menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berhubungan positif dengan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Penelitian tersebut menggunakan karyawan tetap sebagai responden dan menunjukkan bahwa loyalitas menjadi salah satu mekanisme penting dalam hubungan antara kondisi kerja dan kinerja. Temuan tersebut semakin memperkuat argumentasi bahwa loyalitas tidak hanya berkaitan dengan keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi, tetapi juga berkaitan dengan kualitas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Hubungan antara kepemimpinan dan loyalitas juga telah ditemukan dalam penelitian sebelumnya. (Fitrianis & Apriliani, 2019) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT PLN (Persero) Halmahera Utara. Temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa perilaku dan pola kepemimpinan dapat menjadi salah satu faktor yang membentuk loyalitas karyawan dalam organisasi. Penelitian (Armadita & Sitohang, 2021) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kinerja, dan loyalitas merupakan konstruk yang saling berkaitan dalam organisasi, dengan iklim organisasi turut berperan dalam hubungan tersebut.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan telah diuji melalui model penelitian yang berbeda. (Armadita & Sitohang, 2021), dalam penelitian pada karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya, menemukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Surveyandini, Sundari, dan Lestari (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas maupun kinerja karyawan, serta loyalitas karyawan memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan loyalitas memiliki keterkaitan dengan kinerja, tetapi keduanya menguji hubungan tersebut dalam model yang melibatkan variabel tambahan atau hubungan mediasi.

Perbedaan model penelitian tersebut menyisakan pertanyaan mengenai bagaimana kontribusi langsung loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja apabila kedua variabel ditempatkan sebagai variabel independen dalam satu model tanpa memasukkan motivasi maupun loyalitas sebagai variabel mediasi. Pertanyaan ini penting karena pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tidak selalu dapat diasumsikan sama pada setiap organisasi dan karakteristik pekerjaan. Oleh sebab itu, diperlukan bukti empiris yang menunjukkan apakah gaya kepemimpinan tetap memiliki pengaruh langsung setelah loyalitas karyawan diperhitungkan secara bersamaan dalam model, serta seberapa besar kontribusi relatif masing-masing variabel dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan tambahan bukti empiris dengan menguji pengaruh loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Starlight Garment Semarang menggunakan analisis regresi linear berganda. Kontribusi penelitian tidak hanya terletak pada pengujian kedua variabel dalam satu perusahaan, tetapi juga pada temuan mengenai perbedaan kontribusi keduanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan gaya kepemimpinan memiliki arah pengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial. Meskipun demikian, kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini memberikan bukti tambahan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja perlu dipahami dengan mempertimbangkan keberadaan loyalitas karyawan dalam model penelitian.

PT Starlight Garment Semarang menjadi konteks yang relevan untuk mengembangkan penelitian ini karena perusahaan bergerak dalam industri garmen yang aktivitas operasionalnya sangat bergantung pada koordinasi dan kinerja karyawan produksi. Dalam lingkungan kerja produksi, karyawan berhadapan langsung dengan target dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan serta berinteraksi dengan atasan dalam menjalankan pekerjaan. Karakteristik tersebut menjadikan loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan sebagai dua aspek sumber daya manusia yang penting untuk dikaji dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Permasalahan penelitian ini berangkat dari pentingnya mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan produksi sekaligus memahami faktor sumber daya manusia yang dapat mendukung pencapaian tersebut. Karyawan produksi tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi juga harus mampu mempertahankan kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Pada kondisi tersebut, loyalitas terhadap organisasi dan gaya kepemimpinan atasan diperkirakan mempunyai peran dalam membentuk perilaku kerja dan pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pengujian empiris untuk mengetahui sejauh mana loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan dapat menjelaskan kinerja karyawan pada PT Starlight Garment Semarang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Starlight Garment Semarang. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan loyalitas, kepemimpinan, dan kinerja pada konteks industri garmen. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen PT Starlight Garment Semarang dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dapat memperkuat loyalitas, meningkatkan efektivitas kepemimpinan, dan mendukung kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui data yang diperoleh dari responden dan dinyatakan dalam bentuk angka (Armadita & Sitohang, 2021). Desain *explanatory research* digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen, yaitu loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan, dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Objek dan Unit Analisis

Objek penelitian ini adalah PT Starlight Garment Semarang. Unit analisis dalam penelitian adalah karyawan tetap yang bekerja pada bagian produksi. Pemilihan karyawan bagian produksi sebagai unit analisis didasarkan pada karakteristik pekerjaan industri garmen yang berkaitan dengan target produksi, standar kualitas, ketepatan waktu, pembagian tugas, koordinasi antarbagian, serta hubungan kerja antara karyawan dan atasan atau supervisor.

Penelitian difokuskan pada karyawan tetap bagian produksi karena kelompok tersebut terlibat secara langsung dalam aktivitas operasional perusahaan dan memiliki pengalaman kerja yang memungkinkan responden memberikan penilaian terhadap loyalitas, gaya kepemimpinan atasan, dan kinerja yang dirasakan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada bagian produksi PT Starlight Garment Semarang. Jumlah populasi (N) diperoleh berdasarkan data karyawan yang diberikan oleh pihak perusahaan pada saat penelitian dilakukan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah:

1. berstatus sebagai karyawan tetap PT Starlight Garment Semarang;
2. bekerja pada bagian produksi;
3. memiliki masa kerja minimal satu tahun;
4. memiliki atasan langsung atau supervisor; dan
5. bersedia menjadi responden penelitian.

Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%. Rumus Slovin yang digunakan adalah:

$$n = N / (1 + N(e)^2)$$

Keterangan:

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

n = jumlah sampel yang diperlukan
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5% atau 0,05

Dengan demikian, apabila jumlah populasi karyawan tetap bagian produksi yang diperoleh dari perusahaan adalah N, maka jumlah sampel penelitian dihitung sebagai berikut:

$n = N / [1 + N(0,05)^2]$

Sebagai ilustrasi, apabila berdasarkan data perusahaan jumlah populasi karyawan tetap bagian produksi adalah 500 orang, maka:

$n = 500 / [1 + 500(0,05)^2]$
$n = 500 / [1 + 500(0,0025)]$
$n = 500 / 2,25$
$n = 222,22$

Berdasarkan hasil tersebut, jumlah sampel minimal adalah 223 responden setelah dilakukan pembulatan ke atas. Perhitungan 500 orang tersebut hanya merupakan ilustrasi dan bukan jumlah populasi maupun sampel final penelitian. Jumlah sampel final akan disesuaikan dengan jumlah karyawan tetap bagian produksi yang diperoleh dari data resmi perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria responden meliputi: (1) karyawan tetap PT Starlight Garment Semarang; (2) bekerja pada bagian produksi; (3) memiliki masa kerja minimal satu tahun; (4) terlibat langsung dalam kegiatan produksi dan berada dalam koordinasi atasan; serta (5) bersedia menjadi responden penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder (Dewi Sanjaya & Martono, 2012). Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap bagian produksi yang memenuhi kriteria sampel. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan yang relevan, literatur, buku, artikel jurnal ilmiah, serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan loyalitas karyawan, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

Pengumpulan data primer dilakukan menggunakan kuesioner tertutup. Responden diminta memberikan jawaban berdasarkan kondisi dan pengalaman mereka selama bekerja di perusahaan. Pengukuran jawaban menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu:

Tabel 1. Skala Likert

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Variabel dan Pengukuran

Penelitian ini terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen, yaitu loyalitas karyawan (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan kinerja karyawan (Y). Setiap variabel diukur menggunakan indikator yang disusun berdasarkan landasan teori dan disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan karyawan bagian produksi PT Starlight Garment Semarang. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert lima tingkat.

a. Loyalitas Karyawan (X1)

Loyalitas karyawan merupakan sikap keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui penerimaan terhadap tujuan perusahaan, kesediaan memberikan usaha bagi kepentingan organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan. Konsep ini mengacu pada pemikiran (Maretta & Harsono, 2022) mengenai komitmen organisasi.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Berdasarkan konsep tersebut, loyalitas karyawan dalam penelitian ini dioperasionalkan melalui indikator berikut:

1. Kesetiaan terhadap organisasi, yaitu sikap positif dan keberpihakan karyawan terhadap perusahaan.
2. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, yaitu kesediaan karyawan menaati ketentuan dan kebijakan organisasi.
3. Rasa memiliki terhadap organisasi, yaitu perasaan menjadi bagian dari perusahaan dan kepedulian terhadap kepentingan organisasi.
4. Kesediaan memberikan kontribusi bagi organisasi, yaitu kemauan karyawan mengerahkan usaha untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
5. Keinginan mempertahankan hubungan kerja, yaitu keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.

Indikator tersebut digunakan untuk mengukur keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, bukan untuk menilai hasil penyelesaian tugas sehari-hari.

b. Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pimpinan dalam mengarahkan, memengaruhi, membimbing, memotivasi, dan mengawasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini meliputi:

1. Pemberian arahan, yaitu kemampuan pimpinan menjelaskan tugas dan tujuan pekerjaan.
2. Komunikasi dengan bawahan, yaitu kemampuan pimpinan menyampaikan informasi dan menerima masukan dari karyawan.
3. Pengambilan keputusan, yaitu kemampuan pimpinan menentukan tindakan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.
4. Perhatian terhadap bawahan, yaitu kepedulian pimpinan terhadap kondisi dan kebutuhan karyawan.
5. Pemberian motivasi, yaitu upaya pimpinan mendorong karyawan agar bekerja secara optimal.
6. Pengawasan terhadap pekerjaan, yaitu kegiatan pimpinan memantau pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan ketentuan perusahaan.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar, target, dan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Berbeda dengan loyalitas yang menekankan keterikatan dan komitmen terhadap organisasi, kinerja berfokus pada hasil dan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi:

1. Kualitas pekerjaan, yaitu tingkat ketelitian dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar perusahaan.
2. Kuantitas pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai target.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.
4. Efektivitas, yaitu kemampuan menggunakan waktu dan sumber daya secara tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, yaitu kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi kewajiban pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu loyalitas karyawan, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Setiap indikator dikembangkan menjadi beberapa pernyataan yang dijawab oleh responden menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju).

Sebelum digunakan dalam analisis penelitian, instrumen dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai korelasi setiap butir pernyataan terhadap skor total. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai korelasi memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi internal instrumen pada masing-masing variabel. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha memenuhi batas minimum 0,70. Pengujian dilakukan terhadap butir-butir pernyataan yang telah memenuhi kriteria validitas. Butir pernyataan yang tidak memenuhi kriteria validitas dievaluasi dan tidak diikutsertakan dalam pengukuran apabila keputusan tersebut didukung oleh hasil pengujian instrumen.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas digunakan sebagai dasar untuk menentukan kelayakan instrumen sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics. Analisis dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dan distribusi jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Karakteristik responden dapat meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan bagian pekerjaan sesuai dengan data yang tersedia dari hasil pengumpulan data.

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai signifikansi memenuhi kriteria yang digunakan atau nilai korelasi item memenuhi batas yang telah ditetapkan.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha memenuhi batas penerimaan yang digunakan dalam penelitian.

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dapat dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov atau metode lain yang sesuai.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian dapat dilakukan menggunakan uji Glejser atau metode lain yang sesuai.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Model regresi penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Simbol	Keterangan
Y	Kinerja Karyawan
A	Konstanta

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Simbol	Keterangan
β_1	Koefisien regresi Loyalitas Karyawan
β_2	Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan
X_1	Loyalitas Karyawan
X_2	Gaya Kepemimpinan
E	Error

Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa peningkatan variabel independen diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam kondisi tetap.

6. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% (α = 0,05).

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

a. apabila nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan;
b. apabila nilai signifikansi > 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Apabila nilai signifikansi F < 0,05, maka model regresi secara simultan dinyatakan signifikan.

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai R^2 berada antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2, semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Model dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini menguji tiga hipotesis sebagai berikut:

H1: Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Starlight Garment Semarang.

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Starlight Garment Semarang.

H3: Loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Starlight Garment Semarang.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Data Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Starlight Garment Semarang. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap bagian produksi yang memenuhi kriteria responden penelitian. Berdasarkan data yang digunakan dalam pengolahan statistik, terdapat 223 kuesioner yang dapat dianalisis. Seluruh data tersebut dinyatakan lengkap dan dapat digunakan dalam pengujian karena tidak ditemukan jawaban kosong (*missing value*) maupun data yang harus dikeluarkan dari proses analisis. Dengan demikian, jumlah observasi akhir yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda adalah sebanyak **223 responden**.

Dalam penelitian ini, loyalitas karyawan (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) merupakan variabel independen, sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen. Data yang telah dinyatakan layak selanjutnya dianalisis menggunakan analisis deskriptif, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji t.

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil pengolahan data menunjukkan statistik deskriptif sebagai berikut.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Loyalitas Karyawan (X1)	223	18,4036	1,84254
Gaya Kepemimpinan (X2)	223	23,2466	1,95609
Kinerja Karyawan (Y)	223	18,6099	1,87811

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, rata-rata skor loyalitas karyawan sebesar 18,4036 dengan standar deviasi 1,84254. Gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 23,2466 dengan standar deviasi 1,95609, sedangkan kinerja karyawan memiliki rata-rata sebesar 18,6099 dengan standar deviasi 1,87811.

Nilai standar deviasi pada ketiga variabel menunjukkan adanya variasi jawaban antarresponden. Perbedaan nilai rata-rata antarvariabel tidak digunakan untuk menentukan variabel yang paling tinggi karena masing-masing konstruk memiliki jumlah item dan rentang skor yang berbeda.

Analisis deskriptif berdasarkan kelompok skor juga memberikan gambaran mengenai kecenderungan hubungan antara variabel independen dan kinerja. Pada kelompok loyalitas karyawan, rata-rata kinerja meningkat dari 17,1200 pada skor loyalitas 16 menjadi 22,4545 pada skor loyalitas 22. Pola tersebut memberikan indikasi deskriptif bahwa karyawan dengan skor loyalitas yang lebih tinggi cenderung memiliki skor kinerja yang lebih tinggi.

Pada gaya kepemimpinan, rata-rata kinerja juga menunjukkan variasi antar kelompok. Misalnya, kelompok dengan skor gaya kepemimpinan 19 memiliki rata-rata kinerja 15,8421, sedangkan kelompok dengan skor 26 memiliki rata-rata kinerja 20,8077. Meskipun demikian, pola deskriptif tersebut belum dapat dijadikan dasar untuk menentukan pengaruh statistik. Oleh karena itu, pengujian dilanjutkan dengan regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh loyalitas karyawan serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2{,}858 + 0{,}771X1 + 0{,}067X2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi loyalitas karyawan sebesar 0,771, sedangkan koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,067. Kedua koefisien bernilai positif sehingga arah hubungan kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan dalam model adalah positif.

Koefisien loyalitas sebesar 0,771 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor loyalitas karyawan diperkirakan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,771 satuan dengan asumsi gaya kepemimpinan konstan. Sementara itu, koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,067 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan skor gaya kepemimpinan secara matematis diikuti peningkatan skor kinerja sebesar 0,067 satuan dengan asumsi loyalitas tetap.

Akan tetapi, koefisien regresi tidak dapat digunakan sendiri untuk menentukan apakah pengaruh tersebut signifikan. Signifikansi masing-masing variabel ditentukan melalui uji t.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis menunjukkan nilai R sebesar 0,803, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dengan kinerja karyawan.

Nilai R Square sebesar 0,644 menunjukkan bahwa 64,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan dalam model penelitian. Adapun sebesar 35,6% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,641 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, model mampu menjelaskan sebesar 64,1% variasi kinerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model yang melibatkan loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat terhadap variasi kinerja karyawan dalam data penelitian.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil pengujian signifikansi simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 199,017 dengan derajat kebebasan (df) sebesar 2 dan 220 serta nilai signifikansi **p < 0,001**. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, model regresi secara simultan dinyatakan signifikan.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Starlight Garment Semarang. Artinya, kedua variabel independen tersebut secara simultan memiliki kontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	F	Sig.	Keputusan
Regression	199,017	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2026.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Keputusan
Konstanta	2,858	0,933	–	3,062	0,002	–
Loyalitas Karyawan (X1)	0,771	0,053	0,757	14,617	0,000	Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,067	0,050	0,070	1,345	0,180	Tidak signifikan

Sumber: Data diolah, 2026.

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memiliki koefisien regresi (B) sebesar 0,771, standard error sebesar 0,053, nilai t hitung sebesar 14,617, dan nilai signifikansi p < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,771 menunjukkan arah pengaruh yang positif, sedangkan nilai Beta sebesar 0,757 menunjukkan bahwa loyalitas memiliki kontribusi relatif yang kuat dalam model penelitian.

Temuan ini memberikan indikasi bahwa keterikatan karyawan terhadap organisasi merupakan aspek penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Pada perusahaan dengan aktivitas produksi, keberlangsungan proses kerja membutuhkan karyawan yang mampu mempertahankan tanggung jawab, konsistensi, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, loyalitas dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung tercapainya kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Armadita & Sitohang, 2021) yang menemukan adanya pengaruh positif loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga memperkuat perspektif manajemen sumber daya manusia yang menempatkan loyalitas sebagai salah satu aspek penting dalam mempertahankan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Dari perspektif manajerial, hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat mempertahankan loyalitas karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui komunikasi internal yang baik, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, kesempatan pengembangan, hubungan kerja yang sehat, dan penciptaan kondisi kerja yang mendukung.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,067, nilai Beta sebesar 0,070, nilai t sebesar 1,345, dan nilai signifikansi sebesar 0,180.

Karena nilai signifikansi 0,180 lebih besar dari 0,05, maka gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Dengan demikian, H2 ditolak.

Meskipun koefisien regresi gaya kepemimpinan menunjukkan arah positif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, berdasarkan model dan data penelitian ini, belum terdapat bukti statistik yang cukup untuk menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Starlight Garment Semarang. Hasil ini tidak berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak penting bagi organisasi, tetapi menunjukkan bahwa pengaruh parsialnya terhadap kinerja karyawan belum dapat dibuktikan secara statistik dalam penelitian ini. Oleh karena itu, interpretasi hasil perlu dibatasi pada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan berdasarkan model yang diuji, tanpa menggeneralisasikan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki peran dalam konteks organisasi secara lebih luas.

Hasil ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, karakteristik responden, pola hubungan antara atasan dan bawahan, maupun variabel lain yang tidak diteliti.

Temuan ini juga perlu dipahami secara proporsional. Hasil tidak signifikan bukan berarti kepemimpinan tidak memiliki fungsi dalam organisasi. Pemimpin tetap mempunyai peran dalam memberikan arahan, koordinasi, komunikasi, pengawasan, dan dukungan kepada karyawan. Namun, dalam model penelitian ini, kontribusi langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja belum terbukti signifikan setelah loyalitas karyawan diperhitungkan secara bersamaan.

Nilai Beta sebesar 0,070, yang jauh lebih rendah dibandingkan Beta loyalitas sebesar 0,757, menunjukkan bahwa loyalitas memiliki kontribusi relatif yang lebih besar dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 199,017 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, H3 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan tidak signifikan ketika diuji secara parsial, model yang menggabungkan loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan secara keseluruhan tetap signifikan. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kemampuan untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Besarnya kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan tercermin dari nilai R Square sebesar **0,644**. Nilai tersebut menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar **64,4% variasi kinerja karyawan** pada data penelitian ini. Sementara itu, sebesar **35,6% variasi kinerja karyawan lainnya** belum dapat dijelaskan oleh model yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat dalam menggambarkan variasi kinerja karyawan berdasarkan kedua variabel independen yang diuji.

Jika dibandingkan berdasarkan nilai *standardized coefficient*, loyalitas karyawan merupakan variabel yang memiliki pengaruh relatif paling dominan dalam model, dengan nilai Beta sebesar **0,757**, sedangkan gaya kepemimpinan memiliki nilai Beta sebesar **0,070**. Hasil tersebut

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memiliki kontribusi relatif lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada model penelitian ini. Oleh karena itu, penguatan loyalitas karyawan dapat menjadi salah satu perhatian manajerial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT Starlight Garment Semarang.

PEMBAHASAN

Gambaran Data dan Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 223 responden yang merupakan karyawan tetap bagian produksi PT Starlight Garment Semarang. Seluruh data yang dianalisis dinyatakan lengkap dan tidak ditemukan jawaban kosong (*missing value*). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa loyalitas karyawan (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 18,4036 dengan standar deviasi 1,84254. Gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 23,2466 dengan standar deviasi 1,95609, sedangkan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 18,6099 dengan standar deviasi 1,87811.

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memiliki koefisien regresi (B) sebesar 0,771, nilai Beta sebesar 0,757, nilai t sebesar 14,617, dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks perusahaan garment, loyalitas dapat mendukung keberlangsungan proses produksi melalui keterlibatan, konsistensi, dan komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Armadita dan Sitohang (2021) yang menemukan adanya pengaruh positif loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

Secara manajerial, perusahaan perlu mempertahankan loyalitas karyawan melalui komunikasi internal yang baik, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, kesempatan pengembangan, hubungan kerja yang sehat, dan penciptaan kondisi kerja yang mendukung.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi (B) sebesar 0,067, nilai Beta sebesar 0,070, nilai t sebesar 1,345, dan nilai signifikansi sebesar 0,180. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, gaya kepemimpinan tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) tidak diterima.

Meskipun arah koefisien regresi positif, berdasarkan model dan data penelitian ini belum terdapat bukti statistik yang cukup untuk menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak berarti bahwa kepemimpinan tidak penting bagi organisasi, tetapi menunjukkan bahwa pengaruh parsialnya belum dapat dibuktikan secara statistik dalam penelitian ini.

Dalam lingkungan produksi, kinerja karyawan dapat berkaitan dengan berbagai aspek operasional dan sumber daya manusia. Namun, aspek-aspek lain tersebut tidak diuji dalam penelitian ini sehingga tidak dapat dinyatakan sebagai penyebab berdasarkan hasil penelitian. Temuan ini memberikan peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menguji faktor-faktor lain yang relevan.

Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F sebesar 199,017 dengan derajat kebebasan (df) 2 dan 220 serta nilai signifikansi $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,644 menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mampu menjelaskan 64,4% variasi kinerja karyawan pada data penelitian ini. Sementara itu, 35,6% variasi lainnya belum dapat dijelaskan oleh model yang digunakan.

Berdasarkan nilai Beta terstandar, loyalitas karyawan memiliki nilai sebesar 0,757, sedangkan gaya kepemimpinan sebesar 0,070. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh relatif lebih dominan dalam model penelitian dibandingkan gaya kepemimpinan.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan kinerja karyawan perlu memperhatikan kombinasi faktor individu dan organisasi. Perusahaan dapat memberikan perhatian pada penguatan loyalitas karyawan sekaligus mempertahankan fungsi kepemimpinan dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat dipertimbangkan oleh PT Starlight Garment Semarang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Pertama, perusahaan dapat memprioritaskan upaya penguatan loyalitas karyawan. Rekomendasi ini didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta nilai koefisien Beta paling besar dalam model penelitian. Beberapa langkah yang dapat dipertimbangkan meliputi pemberian penghargaan atas kontribusi karyawan, peningkatan komunikasi internal, perhatian terhadap kebutuhan karyawan, penyediaan kesempatan pengembangan, serta penciptaan hubungan kerja yang kondusif. Langkah-langkah tersebut merupakan alternatif kebijakan yang relevan dengan temuan penelitian, tetapi efektivitas masing-masing program belum diuji secara langsung dalam penelitian ini.

Kedua, perusahaan tetap perlu memperhatikan kualitas kepemimpinan dalam pengelolaan aktivitas kerja. Meskipun gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian ini, peran pemimpin tetap dapat dipertimbangkan dalam mendukung kelancaran operasional melalui pemberian arahan, koordinasi, komunikasi, dan dukungan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap praktik kepemimpinan agar sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pekerjaan di lingkungan produksi.

Ketiga, perusahaan dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain di luar loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan dalam mengevaluasi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model belum menjelaskan seluruh variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, evaluasi terhadap aspek lain yang relevan dengan kondisi perusahaan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan kebijakan sumber daya manusia. Namun, penelitian ini belum mengidentifikasi secara khusus faktor-faktor lain tersebut maupun menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Starlight Garment Semarang, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen, keterikatan, dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Loyalitas juga menunjukkan kontribusi relatif paling kuat dibandingkan gaya kepemimpinan dalam model penelitian ini.

Sementara itu, gaya kepemimpinan menunjukkan arah hubungan positif, tetapi belum terbukti memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak berarti bahwa kepemimpinan tidak penting bagi perusahaan, melainkan belum terdapat bukti

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

statistik yang cukup untuk menunjukkan pengaruh langsungnya terhadap kinerja berdasarkan model dan data penelitian ini.

Secara bersama-sama, loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Model penelitian mampu menjelaskan 64,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya belum dapat dijelaskan oleh kedua variabel yang diteliti. Dengan demikian, masih terdapat ruang untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain dalam memahami kinerja karyawan.

Implikasi dari temuan ini adalah perusahaan perlu memberikan perhatian pada penguatan loyalitas karyawan melalui komunikasi internal, penghargaan terhadap kontribusi, hubungan kerja yang kondusif, dan kesempatan pengembangan. Di samping itu, kualitas kepemimpinan tetap perlu dijaga dalam mendukung koordinasi dan kelancaran proses kerja. Penelitian ini terbatas pada dua variabel independen dan satu perusahaan, sehingga penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian serta menguji faktor-faktor lain yang relevan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *5*(1), 797–804. https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/view/2476

Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *10*(3), 1–19. http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3946

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*.

Bari, A., & Matnin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investi Islam*, *2*(01), 197–219. https://doi.org/10.32806/investi.v2i01.96

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. *Psychology Press*.

Dewi Sanjaya, I., & Martono, S. (2012). *Management Analysis Journal*. *1*(2), 120–128.

Fitrianis, B. F., & Apriliani, R. A. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Kresna Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, *1*(1), 9–15. https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jebe/article/view/870

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Maretta, E. A., & Harsono, Y. T. (2022). Hubungan Keadilan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pt Indonesia Power Grati. *Motiva Jurnal Psikologi*, *5*(2), 76. https://doi.org/10.31293/mv.v5i2.6448

Palma, K. M., Hapid, H., & Wahida, A. (2023). Pengaruh Kualitas Produk Skincare Fenny Frans terhadap Kepuasan Pelanggan di Kota Palopo. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *5*(5), 2729–2737. https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i5.3386

Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, *16*(2), 132. https://doi.org/10.24014/sitekin.v16i2.10443

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (19th ed.). In *Pearson.*

Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, *21*(3), 472. https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.263

Sudarmanto, E., Tangerang, U. M., Tjahjana, D., Sri, S., & Purba, B. (2021). *Manajemen Konflik* (Issue April).

Sumi Rahmini, Agus Triatmono, M. S. (2025). DAMPAK REKRUTMEN YANG EFEKTIF, PROGRAM ORIENTASI DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA. *Edunomika*, *09*(02), 1–13.

Swasti, N. L. P. R. S., Hartati, P. S., & Suartina, I. W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komitmen Organisasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, *4*(3), 510–520. https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/4403%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/4403/2549

Zulfa Laily, Ira Setiawati, I. I. (2023). ANALISIS JALUR FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI PT. SAI APPAREL INDUSTRIES SEMARANG. *Pendidikan, Jurnal Ekonomi Vol, Kewirausahaan*, *11*(1), 65–84. https://doi.org/10.26740/jepk.v11n1.p65-84

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0