



**SURAT PERJANJIAN PENUGASAN
PELAKSANAAN PROGRAM PENELITIAN DASAR
TAHUN ANGGARAN 2022
~~NOMOR : 1663/UW FEB/PD 10/II/2022~~**

Pada hari ini Kamis tanggal 31 bulan Maret tahun 2022, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Dr. I Made Sara, SE, MP : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa yang berkedudukan di Universitas Warmadewa, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa untuk selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.
NIDN : 0810085801
2. Dr. I.B. Udayana Putra, : Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa yang berkedudukan di Universitas Warmadewa, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama pemenang bantuan dana penelitian untuk selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.
SE,MM
NIDN : 0028086213

Kedua belah pihak berdasarkan kepada:

1. Undang-Undang Nomor: 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 37 Tahun 2009 tentang Dosen;
5. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 3 Tahun 2020 tentang Standar Pendidikan Tinggi;
6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 5 Tahun 2020 tentang Akreditasi Program Studi dan Akreditasi Perguruan Tinggi.
7. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI Nomor: 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
8. Surat Keputusan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor: Ahu-2277.ah.01.04. Tahun 2010 tentang Badan Hukum Yayasan Kesejahteraan Korpri Propinsi Bali;
9. Surat Keputusan Ketua Yayasan Kesejahteraan Korpri Propinsi Bali No.05/Yas.Korps/VIII/1984 tentang Pendirian Universitas Warmadewa;



10. Statuta Universitas Warmadewa 27 Oktober 2018;
11. Surat Keputusan Ketua Yayasan Kesejahteraan Korpri Propinsi Bali Nomor: 131/Yas.Korp/III/2019 tanggal 16 Maret 2019 tentang Pemberhentian Rektor Universitas Warmadewa Periode 2015-2019 dan Pengangkatan Rektor Universitas Warmadewa Periode Tahun 2019-2023.
12. Keputusan Ketua Yayasan Kesejahteraan Korpri Propinsi Bali Nomor 179/Yas.Korps/2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa;
13. Surat Keputusan Rektor Universitas Warmadewa Nomor: 3896/Unwar/KP-02/2019 tentang Pemberhentian Direktur Pascasarjana dan Dekan Fakultas di Lingkungan Universitas Warmadewa Periode 2015-2019 dan Pengangkatan Direktur Pascasarjana dan Dekan Fakultas di Lingkungan Universitas Warmadewa Periode 2019-2023.
14. Surat Keputusan Rektor Universitas Warmadewa Nomor: 1062/UNWAR/KP-02/2020 tentang Pemberhentian Pejabat Struktural Periode 2016-2020 dan Pengangkatan Pejabat Struktural di Lingkungan Universitas Warmadewa Periode 2020-2024.
15. Rencana Kerja Anggaran Tahunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa Tahun 2021;
16. Pedoman Penyusunan Proposal dan Penulisan Laporan Penelitian Lembaga Penelitian Universitas Warmadewa;
17. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa Nomor: 1588/UW-FE/PD-10/III/2022 tentang Penetapan Daftar Nama-nama Penerima Bantuan Dana Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa Tahun 2022.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA secara bersama-sama bersepakat mengikatkan diri dalam suatu Perjanjian Penugasan Dalam Rangka Pelaksanaan Program Penelitian Dasar dengan ketentuan dan syarat-syarat yang diatur dalam pasal-pasal berikut:

PASAL 1

- (1) PIHAK PERTAMA memberi tugas kepada PIHAK KEDUA, dan PIHAK KEDUA menerima tugas tersebut untuk mengkoordinir dan sebagai penanggungjawab pelaksanaan program penelitian Dasar yang dilakukan oleh Tim Peneliti di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa.
- (2) PIHAK KEDUA bertanggungjawab penuh atas pelaksanaan, administrasi dan keuangan atas pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan



berkewajiban menyimpan semua bukti-bukti pengeluaran serta dokumen pelaksanaan lainnya.

- (3) Pelaksanaan program penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan judul **Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUMDES Saka Mandiri Sanur** dibebankan pada Rencana Kerja Anggaran Tahunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa tahun 2021.

PASAL 2

- (1) PIHAK PERTAMA memberikan bantuan dana untuk kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 sebesar Rp 12.500.000 (Dua Belas Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) yang dibebankan pada Rencana Kerja Anggaran Tahunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa tahun 2022.
- (2) ~~Bantuan dana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA secara bertahap, yaitu:~~
- Tahap pertama sebesar 50% (lima puluh persen) setelah Surat Pernjanjian Penugasan Pelaksanaan Program Penelitian ditanda tangani oleh kedua belah pihak.
 - ~~Tahap kedua sebesar 25% (dua puluh lima persen) setelah PIHAK KEDUA menyerahkan Laporan Kemajuan Pelaksanaan Program Penelitian ke PIHAK PERTAMA.~~
 - Tahap ketiga sebesar 25% (dua puluh lima persen) setelah PIHAK KEDUA menyerahkan Laporan Akhir Hasil Pelaksanaan Program Penelitian dan ~~biaran penelitian.~~

PASAL 3

- (1) PIHAK KEDUA berkewajiban menindaklanjuti dan mengupayakan hasil ~~penelitian untuk paten dan/atau publikasi ilmiah dalam jurnal nasional/internasional dan/atau teknologi tepat guna atau rekayasa sosial dan/atau buku ajar untuk setiap judul penelitian Dasar.~~
- (2) Perolehan-perolehan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.
- (3) ~~PIHAK KEDUA berkewajiban melaporkan paten dan/atau publikasi ilmiah dalam jurnal nasional/internasional dan/atau teknologi tepat guna atau rekayasa sosial dan/atau buku ajar seperti dimaksud pada ayat (1) kepada PIHAK PERTAMA.~~

PASAL 4

- (1) Penilaian kemajuan pelaksanaan program penelitian Dasar dilakukan oleh PIHAK PERTAMA dengan berpedoman kepada prinsip-prinsip dan etika kaedah penelitian.
- (2) Perubahan-perubahan terhadap susunan Tim Peneliti dan substansi pelaksanaan program penelitian dapat dibebankan, apabila telah mendapat persetujuan dari PIHAK PERTAMA.

PASAL 5

- (1) PIHAK KEDUA harus menyelesaikan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 selambat-lambatnya pada akhir Nopember Tahun Anggaran 2022 dengan menyertakan softcopy Laporan Akhir Hasil Pelaksanaan Program Penelitian dalam format pdf dan hardcopy, serta bukti luaran, yang diserahkan kepada PIHAK PERTAMA.
- (2) Apabila sampai batas waktu masa penelitian, PIHAK KEDUA belum menyelesaikan hasil pekerjaan seluruhnya kepada PIHAK PERTAMA, maka dikenakan sanksi penghentian pembayaran, dan dana yang disalurkan oleh PIHAK PERTAMA sebatas pada penyelesaian pekerjaan PIHAK KEDUA.
- (3) Kelalaian atas kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyebabkan gugurnya hak untuk mengajukan usulan bantuan dana penelitian pada tahun berikutnya.
- (4) PIHAK KEDUA wajib mengirimkan 1 (satu) eksemplar Laporan Akhir Hasil Pelaksanaan Program Penelitian melalui PIHAK PERTAMA kepada:
 1. Perpustakaan Universitas Warmadewa;
 2. Ruang baca Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa;
 3. Lembaga Penelitian Universitas Warmadewa.
- (5) Laporan Hasil Pelaksanaan Program Penelitian sebagaimana tersebut pada ayat (4) harus memenuhi ketentuan sebagai berikut :
 1. Bentuk/ukuran kertas A4;
 2. Warna cover *orange*
 3. Format laporan sesuai yang ditentukan dalam Pedoman Penyusunan Proposal dan Penulisan Laporan Penelitian Universitas Warmadewa;
 4. Pada bagian bawah sampul/cover ditulis: Dibiayai oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis, sesuai dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan Program Penelitian Nomor: 1663/UW-FEB/PD-10/III/2022, tanggal 31 Maret 2022.
- (6) Bukti pengiriman dan/atau tanda terima sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disimpan oleh PIHAK PERTAMA.

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN DASAR**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BUMDES DI DENPASAR SELATAN**

TIM PENGUSUL

**Dr. Ida Bagus Udayana Putra, SE., MM
(NIDN: 0028086213)**

**Dr. I Made Suniastha Amerta, SS., M.Par
(NIDN: 0816127201)**

**Dr. Ida Ayu Surasmi, SE., MM., Ak
(NIDN: 0801087501)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WARMADEWA
NOVEMBER 2022**

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN DASAR**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BUMDES DI DENPASAR SELATAN**

TIM PENGUSUL

**Dr. Ida Bagus Udayana Putra, SE., MM
(NIDN: 0028086213)**

**Dr. I Made Suniastha Amerta, SS., M.Par
(NIDN: 0816127201)**

**Dr. Ida Ayu Surasmi, SE., MM., Ak
(NIDN: 0801087501)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WARMADEWA
NOVEMBER 2022**

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN DASAR**

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan
Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Bumdes Di Denpasar Selatan

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 570/Ilmu Manajemen

Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : Dr. Ida Bagus Udayana Putra, SE., MM

b. NIDN : 0028086213

c. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala

d. Prodi/Perguruan Tinggi : Manajemen/Universitas Warmadewa

e. Nomor HP : 08123920333

f. Alamat Surel : udayanap10@gmail.com

Anggota Peneliti I

a. Nama Peneliti : Dr. I Made Suniastha Amerta, SS., M.Par

b. NIDN : 0816127201

c. Prodi/Perguruan Tinggi : Manajemen /Universitas Warmadewa

Anggota Peneliti II

a. Nama Peneliti : Dr. Ida Ayu Surasmi, SE., MM., Ak

b. NIDN : 0801087501

c. Prodi/Perguruan Tinggi : Akuntansi /Universitas Warmadewa

Lama Penelitian keseluruhan : 1 Tahun

Usulan Penelitian Tahun ke- : 1

Biaya Penelitian Keseluruhan : Rp. 12.500.000

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Denpasar, 10 November 2022
Ketua Peneliti



Dr. I Made Sara, SE., M.P.
NIDN 00230340024

Dr. Ida Bagus Udayana Putra, SE., MM
NIDN 0028086213



Menyetujui
Kepala Lembaga Penelitian
Universitas Warmadewa

Prof. Dr. I Made Suwitra, SH., MH
NIP. 196012311985031

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan Pada Bumdes Di Denpasar Selatan
2. Tim Peneliti :

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi Waktu (Jam/Minggu)
1.	Dr. Ida Bagus Udayana Putra, SE., MM	Ketua	Manajemen	Universitas Warmadewa	12 jam/minggu
2	Dr. I Made Suniastha Amerta, SS., M.Par	Anggota	Manajemen	Universitas Warmadewa	12 jam/minggu
3	Dr. Ida Ayu Surasmi, SE., MM., Ak	Anggota	Akuntansi	Universitas Warmadewa	12 jam/minggu
4.	Genijayendra Sahya Amertha	Mahasiswa	Manajemen	Universitas Warmadewa	12 jam/minggu
5.	Kadek Bramdhika Ada, S.M	Mahasiswa	Manajemen	Universitas Warmadewa	12 jam/minggu

3. Objek Penelitian: Bumdes di Denpasar Selatan
4. Masa Pelaksanaan
Mulai : Bulan Maret tahun 2022
Berakhir : Bulan Desember tahun 2022
5. Usulan Biaya :
Tahun ke-1 : Rp. 12.500.000,-
6. Lokasi Penelitian : Universitas Warmadewa
7. Intansi lain yang terlibat : tidak ada
8. Temuan yang ditargetkan : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan Pada Bumdes di Denpasar Selatan
9. Kontribusi mendasar pada satu bidang ilmu :
Menambah teori manajemen SDM yang bertumpu pada teori Gaya Kepemimpinan, Loyalitas dan kinerja karyawan

10. Jurnal Ilmiah yang menjadi sasaran : Jurnal Internasional
Terindeks google scholar

11. Luaran : Artikel pada jurnal American Journal of Humanities and Social
Sciences Research (AJHSSR)
Volume 6 Issue 09 (September 2022)

link : <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2022/09/I226095863.pdf>

RINGKASAN

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bumdes di Denpasar Selatan. Jenis penelitian ini lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan kepustakaan. Instrumen penelitian menggunakan buku catatan, pedoman wawancara dan dokumentasi. Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 30 sampel. Berdasarkan analisis regresi linear berganda hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan Loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
IDENTITAS DAN URAIAN UMUM.....	iii
RINGKASAN.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Khusus.....	4
1.4. Urgensi Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. Gaya Kepemimpinan.....	6
2.2 Teori Kepemimpinan Transformasional.....	6
2.2. Loyalitas Kerja.....	8
2.3. Kinerja Karyawan... ..	10
2.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	11
2.5. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan.....	12
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	13
3.1. Tujuan Penelitian.....	13
3.2. Manfaat Penelitian.....	13
3.2.1 Manfaat Teoritis.....	13
3.2.2 Manfaat Praktis.....	14

BAB IV METODE PENELITIAN.....	15
4.1 Populasi dan Sampel.....	15
4.1.1 Populasi.....	15
4.1.2 Sampel.....	15
4.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	15
4.3 Variabel Penelitian.....	17
4.3.1 Identifikasi Variabel.....	17
4.3.2 Definisi Operasional.....	18
4.4 Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	19
4.5 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	20
BAB V HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI.....	29
5.1.1 Deskripsi Sampel Penelitian.....	29
5.1.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	31
5.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian.....	33
5.1.4 Hasil Analisis.....	40
5.1.4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	40
5.1.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
5.1.4.3 Korelasi Berganda (R).....	45
5.1.4.4 Analisis Detreminasi.....	46
5.1.4.5 Uji Signifikansi Simultan (F-test).....	47
5.1.4.6 Uji Signifikansi Parsial (t-test).....	49
BAB VI RENCANA DAN TAHAPAN BERIKUTNYA.....	53
6.1 Rencana Target Capaian Tahunan.....	53

6.2 Jadwal Kegiatan.....	54
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
7.1 Kesimpulan.....	55
7.2 Saran.....	56
REFERENSI	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Gaya kepemimpinan sangat penting di dalam sebuah organisasi sebagai salah satu syarat penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi. Pada hakekatnya dalam pencapaian tersebut pemimpin dan pegawai merupakan elemen penting dalam organisasi yang memiliki peran yang penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Tantangan akan banyak dihadapkan oleh seorang pemimpin dalam pencapaian tersebut karena pemimpin merupakan orang yang dapat , menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada seseorang atau kelompok untuk tujuan organisasi. Pernyataan ini dipertegas oleh Hutson (2005) yang menyatakan bahwa keberhasilan seorang manajer pada masa yang akan datang ditentukan oleh kemampuan untuk mengenal perilaku bawahannya. Dengan demikian keberhasilan seorang pimpinan ditentukan oleh kemampuannya mengenal perilaku bawahannya / karyawan.

Karyawan merupakan salah satu kekayaan atau asset utama dari perusahaan yang harus mendapat perhatian dari pimpinan. Pimpinan yang baik adalah pemimpin yang mau berubah kearah yang lebih maju dan lebih baik. Dengan demikian seorang pemimpin hendaknya mampu memberikan dampak positif pada diri karyawan agar dapat merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan bekerja merupakan unsur yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja selain motif-motif ekonomi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan dan krusial dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja baik pada tingkat individu, kelompok dan organisasi. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif untuk tercapainya tujuan organisasi (Parashakti & Setiawan , 2019). Kepemimpinan seseorang tidak hanya dituntut untuk tugas dan sigap dalam menghadapi setiap persoalan yang ada, melainkan juga harus mengerti akan keinginan ataupun kebutuhan dari setiap karyawan. Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan salah satu anggota kelompok yang paling berpengaruh terhadap aktivitas kelompoknya dan memainkan peran penting dalam merumuskan ataupun mencapai tujuan-tujuan kelompoknya (Krisnadi & Tarigan, 2016).

Dalam meningkatkan loyalitas karyawan tidak mudah, oleh karena itu loyalitas dapat ditingkatkan dengan dukungan dan motivasi dari pimpinan. Loyalitas akan muncul jika pemimpin mampu menjaga kenyamanan karyawannya di lingkungan kerja. Kenyamanan tersebut merupakan hasil dari kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan dan diterapkan pada unit kerja yang dipimpinnya. Loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasimin, 2009: 55).

Organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari pegawai maka pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan organisasi dan dapat meningkatkan

kualitas kerja. Loyalitas merupakan sikap mental pegawai yang ditunjukkan pada keberadaan organisasi. Rendahnya loyalitas terhadap organisasi dapat mengakibatkan menurunnya kinerja organisasi. Rendahnya loyalitas pegawai berdampak terhadap menurunnya kinerja organisasi. Penurunan kinerja tercermin semakin menurunnya tingkat kehadiran pegawai dan ketidak patuhan pegawai terhadap pimpinannya. Semakin rendahnya loyalitas dalam organisasi dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan organisasi sehingga dapat merusak visi dan tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin merupakan salah satu yang terpenting dalam membentuk loyalitas karyawan. Loyalitas akan muncul jika pemimpin mampu menjaga kenyamanan karyawannya di lingkungan kerja. Kenyamanan tersebut merupakan hasil dari kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan dan diterapkan pada unit kerja yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan dan loyalitas kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi akan memberi semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan berkinerja secara maksimal sesuai dengan kompetensi yang ada dalam diri masing-masing karyawan (Wirawan, 2013).

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini serta kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya

kepemimpinan menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan berorganisasi.

Adapun indikator permasalahan yang diperoleh berdasarkan pengamatan dapat memberikan informasi bahwa pemimpin kurang melakukan evaluasi terutama untuk meningkatkan kinerja pegawai, masih terdapat pegawai yang datang terlambat, istirahat lebih awal dan tidak betah tinggal di dalam ruang kerja, masih kurang tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian secara ilmiah dengan judul penelitian: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumdes di Denpasar Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Khusus

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan maka penelitian ini memiliki tujuan khusus yaitu:

1. Menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
2. Menguji pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Urgensi Penelitian

Berdasarkan paparan tentang latar belakang penelitian, permasalahan penelitian dan tujuan khusus penelitian maka dapat dikemukakan urgensi penelitian ini adalah memiliki manfaat bersifat teoritis untuk menambah teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang bertumpu pada teori-teori kepemimpinan transformasional serta memberikan ide-ide baru dalam menyelesaikan permasalahan sumber daya dengan berbagai kajian yaitu tentang gaya kepemimpinan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka menguraikan tentang berbagai teori yang dipergunakan sebagai dasar dalam menganalisis fenomena terkait dalam penelitian ini. Kajian tersebut mencakup teori dan kajian empiris yang menjadi variabel dalam penelitian ini.

2.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2008), gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bernilai bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Hartanto (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

2.2. Teori Kepemimpinan Transformasional

Teori Kepemimpinan Transformasional, juga dikenal sebagai teori Hubungan, berfokus pada hubungan antara pemimpin dan pengikut. Teori ini berbicara tentang jenis pemimpin yang inspiratif dan karismatik, mendorong pengikut mereka untuk berubah dan menjadi lebih baik dalam suatu tugas. Pemimpin transformasional biasanya termotivasi oleh kemampuan mereka untuk menunjukkan kepada pengikut mereka pentingnya tugas dan kebaikan yang lebih tinggi yang terlibat dalam melaksanakannya.

Luthans (2009) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Karisma: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
3. Simulasi intelektual dapat: menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

Indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2014:222) :

- a. *Persuasif*, yaitu memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- b. *Refresif*, yaitu kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- c. *Partisipatif*, yaitu kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spritual, fisik, maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.
- d. *Inovatif*, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usahausaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

- e. *Investigatif*, yaitu pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
- f. *Inspektif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pimpinan yang senang apabila dihormati.
- g. *Motivatif*, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
- h. *Naratif*, yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- i. *Edukatif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.

2.3 Loyalitas Kerja

Hasibuan dan Soegandhi dkk (2013:3) mengemukakan bahwa Loyalitas kerja atau kesetiaan kerja adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang.

Richheld dan Soegandhi dkk (2013:3) menyatakan bahwa semakin tinggi loyalitas pegawai di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan- tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para pegawainya rendah, akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Indikator-indikator Loyalitas menurut Soegandhi dkk (2013:3) aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai yaitu sebagai berikut:

a. Taat pada peraturan

Peraturan yang diterapkan untuk memperlancar dan harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik, maka akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan instansi baik secara intern maupun ekstern.

b. Tanggung jawab pada perusahaan

Kesanggupan pegawai untuk melaksanakan tugasnya akan memberikan keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas tugas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk bekerjasama

Bekerjasama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individu.

d. Rasa memiliki

Rasa ingin memiliki terhadap perusahaan akan membuat pegawai memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga akan menimbulkan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi

Pegawai yang mempunyai loyalitas kerja tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan

Kesukaan terhadap pekerjaan dari diri individu dapat dilihat dari keunggulan pegawai dalam bekerja, dan pegawai tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.4 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator Kinerja Karyawan (Kasmir; 2016) sebagai berikut:

a) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu dengan kata lain bahwa kualitas merupakan tingkatan dimana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kaigiatan mendekati kesempurnaan.

b) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

c) Jangka Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

d) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan

e) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan menentukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

f) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama, kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, serta mengarahkan seluruh anggota organisasi dalam melakukan sesuatu kegiatan agar pencapaian tujuannya lebih optimal. Sebuah organisasi pasti memiliki pemimpin. Pemimpin tersebut harus orang yang bisa menjadi teladan bagi para bawahannya yang dipimpin karena erat kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin suatu organisasi tertentu adalah harus bisa

menyesuaikan dengan budaya kerja organisasi tersebut agar bisa memberikan dampak positif kepada para pegawai yang dia pimpin agar bisa terus meningkatkan kinerja pegawai tersebut ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan kantor maka semakin baik juga kinerja pegawainya. Sebaliknya, semakin kurangnya gaya kepemimpinan, maka semakin kurang pula kinerja pegawainya.

2.5 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas pegawai merupakan pegawai akan kepentingan organisasi yang diikuti dengan harapan yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Loyalitas merupakan sikap mental pegawai yang ditunjukkan pada keberadaan organisasi tertentu. Loyalitas pegawai memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai

Dengan demikian terdapat pengaruh positif antara loyalitas dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi loyalitas pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawainya. Sebaliknya, semakin rendah loyalitas pegawai maka semakin rendah kinerjanya.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya dengan demikian kinerja karyawan pada Bumdes di Denpasar Selatan layak diteliti dengan mengangkat judul pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Bumdes di Denpasar Selatan.

3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan berdasarkan latar belakang dan rumuan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan utama penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja pegawai pada Bumdes di Denpasar Selatan, sehingga tujuan utama penelitian ini selanjutnya dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- 2) Untuk menjelaskan loyalitas terhadap kinerja karyawan

3.2 Manfaat Penelitian

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

3.2.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi empiris:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris loyalitas terhadap kinerja karyawan

3.2.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara praktis :

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai referensi dasar terhadap manajer / pimpinan dalam mengambil gaya kepemimpinan yang tepat agar tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan manajer / pimpinan untuk berpikir secara logis dalam mengaplikasikan teori yang didapat mengenai gaya kepemimpinan, loyalitas dan kinerja karyawan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Populasi dan Sampel

4.1.1 Populasi

Target Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di Bumdes di Denpasar Selatan Berdasarkan data yang diperoleh, berjumlah 44 (empat puluh empat) orang.

4.1.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu jumlah populasi sebanyak 30 orang sekaligus menjadi sampel karena kurang dari 100 orang.

4.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari subjek yang diteliti beberapa wawancara langsung kepada semua para karyawan Bumdes Denpasar Selatan. Data Sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, loyalitas, kepuasan kerja karyawan, dan berkaitan dengan permasalahan penelitian dokumen-dokumen serta literatur yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan. Teknik Pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini :

1. Kuisisioner

Berdasarkan kesesuaian antara tingkat atau skala pengukuran dan teknik pengumpulan data, maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Berdasarkan keterkaitan antara responden dengan jawaban yang diberikan, maka jenis kuisisioner yang diajukan bersifat langsung dan dengan pertanyaan bersifat tertutup, dengan maksud memberikan keleluasaan responden memberikan jawaban-jawabannya. Pada tiap-tiap item kuisisioner disediakan alternatif jawaban sebanyak lima buah dan dijenjang pembobotan skornya, sehingga masing-masing variabel terukur menurut skala interval. Kuisisioner dalam penelitian ini diberikan kepada para responden yang termasuk dalam sampel dan dimaksudkan untuk menggali data, baik data untuk variabel bebas atau variabel X maupun variabel terikat atau variabel Y. Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh pegawai kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Sugiyono (2008:39) menyatakan bahwa : skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala *Likert*:

- a. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor : 1
- b. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor : 2
- c. Untuk jawaban KS (KS) diberi skor : 3
- d. Untuk jawaban Setuju (S) diberi skor : 4

e. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor : 5

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara (Siregar, 2013:18). Wawancara dilaksanakan untuk memperoleh data sekunder terkait masalah/ fenomena terhadap variabel yang diteliti Bumdes Denpasar Selatan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu (Sugiyono, 2017:240). Dengan demikian dokumen juga merupakan salah satu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menyusuri data historis, seperti gambar atau karya, foto-foto, dan dokumen lainnya yang relevan dengan penelitian di Bumdes Sanur Kaja.

4.3 Variabel Penelitian

4.3.1 Identifikasi Variabel

Secara garis besar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini secara garis besar dapat diidentifikasi menjadi dua variabel yaitu variabel independen dan dependen.

- 1) Variabel independen (variabel bebas).

Variabel independen (variabel bebas) dalam model penelitian ini adalah

Gaya kepemimpinan (X1) dan Loyalitas (X2)

- 2) Variabel dependen (variabel terikat).

Variabel dependen (variabel terikat) dalam model penelitian ini adalah Kinerja Karyawan(Y).

4.3.2 Definisi Operasional

Variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016 ;122)

Indikator gaya kepemimpinan meliputi kemampuan memberikan inisiatif kepada karyawan, kemampuan menyelesaikan masalah, kemampuan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan, kemampuan bekerja sama dalam semua pekerjaan dengan karyawan dan kemampuan untuk memahami keluhan karyawan.

2) Loyalitas

Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari kepentingan-kepentingan yang tidak bertanggung jawab.

Indikator Loyalitas meliputi kemampuan untuk bertahan dalam berbagai situasi perusahaan, kesediaan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, kesediaan menjaga rahasia perusahaan, kesediaan untuk taat pada peraturan dan mengutamakan kepentingan perusahaan.

3) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu (Fahmi, 176; 2016).

Indikator kinerja karyawan meliputi tingkat volume pekerjaan dibandingkan dengan fasilitas kerja yang dimiliki terpenuhi, pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan, pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu, tugas diselesaikan dengan tanggung jawab dan ketelitian dalam bekerja.

4.4 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Person Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozali, 2012:52)

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika

cronbach's alpha > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,06. Ghozali (2012:47).

4.5 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

a) Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang secara minimal perlu dilakukan oleh peneliti yang menggunakan regresi linier berganda yaitu berupa : a. uji linearitas garis regresi; b. uji multikolinieritas (tidak adanya saling berhubungan antara variabel bebas); c. uji autokorelasi (tidak adanya autokorelasi antar data pengamatan); dan d. uji tidak adanya heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, penulis juga menambahkan uji normalitas data.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi, bisa menggunakan grafik histogram.

5. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya problem mutikolinieritas atau tidak, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar sesama variabel independen/variabel bebas. Model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hubungan multikolinieritas ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil regresi

yang menggunakan SPSS versi 25. Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,01 atau VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah menguji apakah dalam sebuah Uji heteroskedastisitas adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

b) Analisis regresi linier berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X (Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas) dan variabel Y (kinerja karyawan) secara sistematis yang dinyatakan dalam bentuk statistik. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X dan variabel Y secara sistematis yang dinyatakan dalam bentuk statistik sebagai berikut: Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = intersep/konstanta

b1 = koefisien regresi X1

b2 = koefisien regresi X2

X_1 = gaya kepemimpinan

X_2 = Loyalitas

b) Uji Hipotesis

a. Uji F-test (Uji Simultan)

Uji ini untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Loyalita (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan (Y) di Bumdes Denpasar Selatan. Adapun langkah-langkah uji statistiknya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesis

- a) $H_0 ; \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ berarti gaya kepemimpinan (X_1) dan Loyalitas (X_2) secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bumdes di Denpasar Selatan.
- b) $H_a ; \beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$ berarti Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Loyalitas (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bumdes di Denpasar Selatan.

2. Ketentuan pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), derajat bebas pembilang: $k=3$ dan derajat penyebut: $n-k-1$, maka diperoleh Ftabel 0,05 ($k: n-k-1$).

Keterangan:

n : Jumlah responden

k : Jumlah variabel bebas

1 (el) : Jumlah variabel terikat

3. Menghitung F-hitung

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

Keterangan:

F_h : F hitung

R : Koefisien korelasi berganda

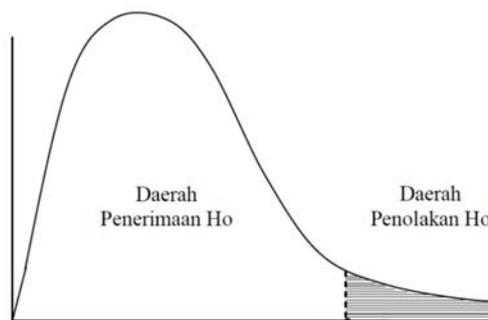
n : Jumlah data (responden)

k : Jumlah variabel

4. Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan H₀

Gambar 4.1

Gambar daerah penerimaan dan penolakan H₀ (Uji F)



5. Kriteria pengujian

- a) H_0 ditolak jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau nilai $\text{sig.} < 0,05$, berarti pengaruh signifikan.
- b) H_0 diterima jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ atau nilai $\text{sig.} > 0,05$, berarti pengaruh tidak signifikan.

6. Mendapatkan keputusan

Nilai F_{hitung} dibandingkan F_{tabel} , apabila nilai F_{hitung} lebih besar dengan nilai F_{tabel} maka keputusannya menerima hipotesis alternatif (H_a), yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa semua variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) berpengaruh terhadap nilai variabel terikat (Y). Sebaliknya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dengan nilai F_{tabel} maka keputusannya menerima hipotesis nol (H_0) yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa semua variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) tidak berpengaruh terhadap nilai variabel terikat (Y). Selain itu menguji signifikansi dengan ketentuan bila $\text{sig.}t (p) \geq 0,05 =$ tidak signifikan dan $\text{sig.}t (p) < 0,05 =$ signifikan.

b. Uji t-test (Uji Parsial)

Uji ini untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Uji

signifikansi parsial menggunakan uji t untuk menguji (1) apakah secara parsial Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dan (2) apakah secara parsial Loyalitas (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), Adapun langkah-langkah uji statistiknya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesis

- (a) $H_0 ; \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ berarti Gaya Kepemimpinan (X1) dan Loyalitas (X2), tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Bumdes Denpasar Selatan.
- (b) $H_a ; \beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$ berarti Gaya Kepemimpinan (X1) dan Loyalitas (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Bumdes Denpasar Selatan.

2. Ketentuan pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan ($n-k-1$), test 1 sisi pada sisi kanan.

Keterangan:

n : Jumlah data (responden)

k : Jumlah variabel bebas

l (el) : Jumlah variabel terikat

3. Menghitung t hitung

Rumus:

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

Keterangan:

t = t- hitung

r = koefisien korelasi

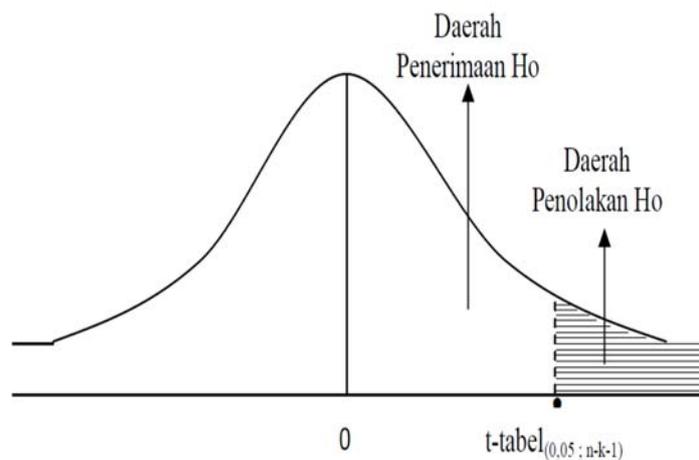
r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah anggota sampel

4. Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 4.2

Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (Uji t_{th1})



5. Kriteria pengujian

- H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig. $< 0,05$, berarti pengaruh signifikan.
- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig. $> 0,05$, berarti pengaruh tidak signifikan.

6. Mendapatkan Keputusan

Nilai thitung dibandingkan ttabel, apabila nilai thitung lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel maka keputusannya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Ini artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, sebaliknya jika thitung lebih kecil dengan ttabel maka keputusan menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a) yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Selain menguji signifikan dengan ketentuan bila $\text{sig.t (p)} \geq 0,05$ = tidak signifikan dan $\text{sig.t (p)} \leq 0,05$ = signifikan.

c. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

d. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variasi variabel bebas. Menurut Ghozali (2018:97), uji koefisien determinansi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independen. Analisis determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Bumdes di Denpasar Selatan. Besarnya pengaruh dinyatakan dengan presentase (%). Untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus, sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

R² : Kuadrat dan korelasi ganda

BAB V

HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Deskripsi Sampel Penelitian

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan berdasarkan penyebaran kuisisioner kepada responden yang merupakan karyawan Bumdes di Denpasar selatan. Bumdes di Denpasar selatan terdiri dari Bumdes Segara Giri, Bumdes Saka Mandiri, Bumdes Sari Amreta Sudha dan Bumdes Sari Sedana Mertha. Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis karakteristik responden penelitian dapat dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, tingkat Pendidikan serta jenis pekerjaan. Pengelompokan tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	11	36%
2	Perempuan	19	63%
	Jumlah	30	100 %

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 5.1 menyatakan dari 30 responden, Sebagian besar adalah perempuan yaitu sebanyak 19 orang atau 63% sedangkan karyawan laki-laki sebanyak 36%. Hasil ini menunjukkan bahwa perempuan merupakan gender dominan yang menjadi karyawan di Bumdes di Denpasar Selatan

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	18-30 Tahun	13	43%
2	31-40 Tahun	12	40%
3	>41 Tahun	5	17%
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 5.2 menyatakan dari 30 responden, responden yang berusia 18-30 tahun sebanyak 13 orang atau 43%. Responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau 40% sedangkan responden yang berusia lebih dari 41 orang sebanyak 5 orang atau 17%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja secara produktif pada rentang usia 31-40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Penelitian Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	SMA	24	80%
2	S1	6	20%
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 5.3 menyatakan dari 30 responden, Sebagian besar responden adalah karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 24 orang atau 80%. Responden berpendidikan S1 sebanyak 6 orang atau 20%. Hasil menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA cukup dianggap menginterpretasikan informasi yang diberikan Bumdes dengan baik.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	17	57%
2	1-5 Tahun	10	33%
3	>5 Tahun	3	10%
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 5.4 menyatakan dari 30 responden diketahui responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 17 orang atau 57%. Responden yang memiliki masa kerja dari 1-5 tahun sebanyak 10 orang atau 33%. Responden yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 3 orang atau 10%.

5.1.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Tabel 5.5

Hasil Uji Instrumen Validitas Penelitian

Variabel	Butir	Nilai skor total pearson correlation	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,705	Valid
	2	0,823	Valid
	3	0,791	Valid
	4	0,836	Valid
	5	0,807	Valid

Variabel	Butir	Nilai skor total pearson correlation	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,690	Valid
	2	0,612	Valid
	3	0,514	Valid
	4	0,397	Valid
	5	0,526	Valid
	6	0,532	Valid

Variabel	Butir	Nilai skor total pearson correlation	Kesimpulan
Loyalitas (X2)	1	0,507	Valid
	2	0,799	Valid
	3	0,840	Valid
	4	0,892	Valid
	5	0,899	Valid
	6	0,814	Valid

Tabel 5.5 diatas menunjukkan seluruh instrumen penelitian variabel penelitian telah memenuhi syarat uji validitas yang dimana nilai skor total Pearson Correlation masing-masing instrument berada diatas 0,30 dan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5% (0,05), maka instrument layak digunakan menjadi alat ukur variabel-variabel yang diteliti Ghozali (2018: 54).

b. Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilas dilakukan untuk melihat konsistensi dari butir pertanyaan. Uji ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Hasil dari analisis reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.6

Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	N Item	Kesimpulan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,852	5	Realiabel
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,710	6	Realiabel
3	Loyalitas (X2)	0,836	6	Realiabel

Butir pernyataan dikatakan memiliki reliabilitas tinggi jika nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60 (Sujarweni, 2014:193). Dari hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan loyaltitas diatas 0,6 sehingga setiap variabel dapat dikategorikan *reliable*.

5.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Pada deskripsi ini akan diuraikan persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian yang diujikan yakni Gaya Kepemimpinan (X1), Loyalitas (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Dalam penilaian secara kuantitatif menggunakan skala interval dengan mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya. Berdasarkan rumus interval kelas yaitu di mana nilai tertinggi pada kuesioner = 5 dan nilai terendah = 1, sehingga rentangnya $5-1 = 4$ (Sugiyono, 2017).

$$C = R / K$$

$$C = 4 / 5$$

$$C = 0,8$$

Keterangan:

C = Interval Kelas

R = Range

K = Jumlah Kualifikasi

Dari nilai interval kelas maka diperoleh batas-batas klasifikasi (kriteria) dengan kategori penilaian sebagai berikut:

Tabel 5.7

Kategori Skala

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Cukup Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2017)

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap variabel yang dijawab oleh 30 responden, nilai rata-ratanya disajikan pada uraian sebagai berikut.

a. Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Variabel ini terdiri dari 5 pernyataan. Adapun deskripsi responden terhadap variabel kinerja karyawan tersaji pada tabel berikut

Tabel 5.8

**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan
pada Bumdes di Denpasar Selatan**

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	S	KS	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Tingkat volume pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan fasilitas kerja yang dimiliki.	0	0	1	22	7	126	4,20	Baik
2	Sebagai karyawan saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang sudah ditetapkan.	0	0	2	20	8	126	4,20	Baik
3	Saya sudah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0	0	1	21	8	127	4,23	Sangat baik
4	Saya selalu berusaha dapat menyelesaikan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab untuk tercapainya hasil yang maksimal	0	0	1	14	15	134	4,47	Sangat baik

5	Sebagai karyawan saya senantiasa teliti dalam bekerja.	0	0	2	16	12	130	4,33	Sangat baik
Jumlah Skor							643	21,43	
Skor Rata-rata							128,6	4,29	Sangat Baik

Sumber Data diolah

Berdasarkan Tabel 5.8 diketahui responden mengenai variabel kinerja karyawan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel kinerja karyawan yang perlu dicermati adalah pernyataan 1 dan 2 dengan nilai rata-rata terendah yaitu 4,20 yang masuk dalam kriteria baik. Jadi secara umum responden merasakan bahwa mereka telah berusaha agar Tingkat volume pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan fasilitas kerja yang dimiliki. dan Sebagai karyawan mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang sudah ditetapkan sudah cukup baik.
- 2) Variabel kinerja karyawan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor 4 dengan nilai rata-rata sebesar 4,47 yang masuk dalam kriteria sangat baik dimana berarti responden selalu berusaha dapat penyelesaian tugas dengan rasa penuh tanggung jawab untuk tercapainya hasil yang maksimal sudah sangat baik.
- 3) Nilai rata-rata dari keseluruhan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,29 yang masuk dalam kriteria sangat baik bahwa berarti secara umum kinerja karyawan pada bumdes di Denpasar Selatan tergolong sangat baik.

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepimpinan merupakan salah satu variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel ini terdiri dari 6 pernyataan. Adapun deskripsi responden terhadap variabel gaya kepemimpinan tersaji pada tabel berikut:

Tabel 5.9

**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan
pada Bumdes di Denpasar Selatan**

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	S	KS	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Pemimpin memberikan inisiatif kerja kepada para karyawan	0	1	5	13	11	124	4,13	Baik
2	Pemimpin membantu menyelesaikan masalah yang terjadi pada karyawan	0	0	4	19	7	123	4,1	Baik
3	Pemimpin selalu memberikan dorongan kerja kepada para karyawan	0	0	4	19	6	118	3,93	Baik
4	Pemimpin mampu dan sanggup mendorong karyawan agar dapat bekerja sama untuk	0	1	6	18	5	117	3,9	Baik

	mencapai tujuan								
5	Pemimpin saling bekerja sama dengan bawahan dalam hal pekerjaan	0	3	3	20	4	115	3,83	Baik
6	Pemimpin mendengarkan keluhan kesah karyawan	0	0	5	19	6	121	4,03	Baik
Jumlah Skor							718	23,92	
Skor Rata-rata							119,67	3,98	Baik

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 5.9 diketahui persepsi responden mengenai variabel gaya kepemimpinan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan yang perlu dicermati adalah pernyataan nomor 4 dengan nilai rata-rata terendah adalah 3,9 yang masuk dalam kriteria baik. Jadi secara umum responden menganggap bahwa pemimpin mampu dan sanggup mendorong karyawan agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan sudah cukup baik.
- 2) Variabel gaya kepemimpinan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor 1 dengan nilai rata-rata sebesar 4,13 yang masuk dalam kriteria baik dimana berarti responden merasa bahwa pemimpin memberikan inisiatif kerja kepada para karyawan sudah cukup baik.
- 3) Nilai rata-rata dari keseluruhan variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 3,98 yang masuk dalam kriteria baik yang berarti bahwa secara umum gaya kepemimpinan Bumdes di Denpasar Selatan tergolong baik.

b. Variabel Loyalitas (X2)

Loyalitas merupakan variabel bebas dalam penelitian ini.. Terdapat 6 pernyataan. Adapun deskripsi responden dalam loyalitas dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Loyalitas pada
Bumdes di Denpasar Selatan

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	S	KS	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Sebagai karyawan saya akan tetap bertahan dalam perusahaan walaupun dalam keadaan buruk	0	0	2	16	12	130	4,33	Sangat baik
2	Saya bersedia bekerja lembur demi menyelesaikan pekerjaan	0	0	2	15	13	131	4,37	Sangat baik
3	Saya bersedia menjaga rahasia perusahaan	0	0	4	11	15	131	4,37	Sangat baik
4	Saya selalu mempromosikan perusahaan kepada pelanggan	0	0	5	13	12	127	4,23	Sangat baik
5	Saya selalu mentaati peraturan meskipun tanpa pengawasan	0	3	4	12	11	121	4,03	Baik
6	Saya rela mengorbankan	0	2	4	15	9	121	4,03	Baik

	kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan								
Jumlah Skor							761	25,36	
Skor Rata-rata							126,83	4,23	Sangat baik

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan Tabel 5.10 diketahui bahwa responden mengenai variabel loyalitas yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel loyalitas yang perlu dicermati adalah pernyataan nomor 6 dengan nilai rata-rata terendah yakni sebesar 4.03 yang masuk dalam kriteria baik. Jadi secara umum responden merasakan bahwa mereka rela mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan sudah cukup baik
- 2) Variabel loyalitas yang dmiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor 2 dan 3 dengan nilai rata-rata 4,37 yang masuk dalam kriteria sangat baik dimana berarti responden bersedia bekerja lembur demi menyelesaikan pekerjaan dan bersedia menjaga rahasia perusahaan sangat baik.
- 3) Nilai rata-rata dari keseluruhan variabel loyalitas adalah sebesar 4,23 yang masuk dalam kriteria sangat baik yang berarti bahwa secara umum loyalitas pada Bumdes di Denpasar Selatan tergolongn sangat baik

5.1.4 Hasil Analisis

5.1.4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

Model regresi dikatakan model yang baik apabila dalam model tersebut bebas dari asumsi klasik statistik. Suatu model regresi linear berganda secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter penduga yang tepat bila memenuhi

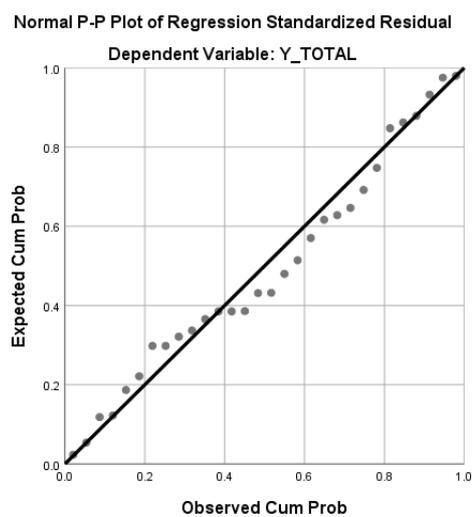
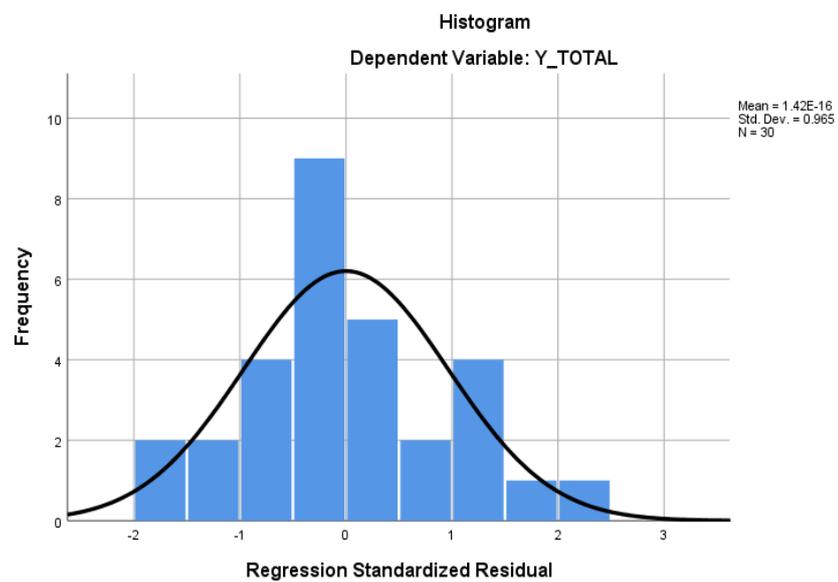
persyaratan asumsi klasik regresi, yaitu: uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan oleh Gambar 5.1 berikut

Gambar 1

Kurva Uji Normalitas



Dilihat pada Gambar 5.1 diatas menunjukkan bahwa sebaran titik-titik data mengikuti arah garis yang artinya bahwa model regresi berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas dan terikat. Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF masing-masing variabel independen pada *Collinearity test*, Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil dari uji multikolinearitas ditunjukkan pada Tabel 5.11 sebagai berikut

Tabel 5.11

Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	0,987	1,013
2	Loyalitas	0,987	1,013

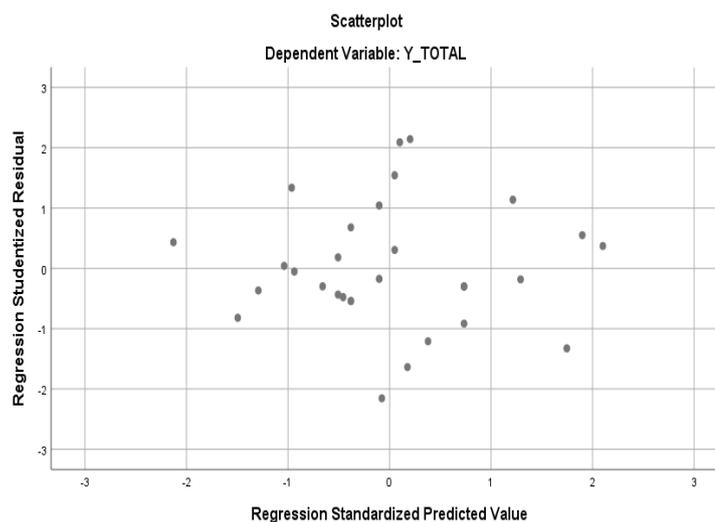
Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 5.11, masing-masing variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih kecil dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat ditunjukkan pada Gambar 5.2 berikut

Gambar 5.2
Pola Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan Gambar 5.2 diatas, terlihat titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

5.1.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Loyalitas (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Bumdes Denpasar Selatan. Adapun hasil analisis regresi dilaksanakan berbantuan program IBM SPSS 25.0. Output hasil uji regresi linear berganda dapat disajikan pada Tabel 5.12 sebagai berikut.

Tabel 5.12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.283	4.222		1.014	.319		
	Gaya Kepemimpinan	.291	.135	.313	2.162	.040	.987	1.013
	Loyalitas	.401	.093	.625	4.320	.000	.987	1.013

a. Dependent Variable: Y TOTAL

Berdasarkan tabel tersebut dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,283 + 0,291 \cdot X_1 + 0,401 \cdot X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Loyalitas

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

α = Nilai konstanta sebesar 4,283 artinya apabila gaya kepemimpinan (X1) dan loyalitas

(X2), dianggap konstan atau nilainya tetap, maka kinerja karyawan sebesar 4,283.

X1 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bumdes Denpasar Selatan dengan nilai 0,291 artinya apabila gaya kepemimpinan meningkat sedangkan loyalitas tetap maka besarnya kinerja karyawan adalah 0,291.

X2 = Loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bumdes di Denpasar Selatan dengan nilai 0,401 artinya apabila loyalitas meningkat sedangkan gaya kepemimpinan tetap maka besarnya kinerja karyawan adalah 0,401.

Dari persamaan diatas maka dapat di jelaskan pola pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila gaya kepemimpinan dan loyalitas ditingkatkan maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan Bumdes di Denpasar Selatan begitu juga sebaliknya.

5.1.4.3 Korelasi Berganda (R)

Digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Tabel 5.13 menunjukkan Hasil Uji Korelasi Berganda.

Tabel 5.13

Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.402	1.67113
a. Predictors: (Constant), X2 TOTAL, X1 TOTAL				
b. Dependent Variable: Y TOTAL				

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 5.13 diatas maka diperoleh dari hasil koefisien determinasi yang ditunjukkan pada nilai *Adjusted R Square*. Kriteria interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2014 : 250)

0,00 - 0,199 = Korelasi yang sangat rendah.

0,20 - 0,399 = Korelasi yang rendah.

0,40 - 0,599 = Korelasi yang sedang.

0,60 - 0,799 = Korelasi yang tinggi.

0,80 - 1,000 = Korelasi yang sangat tinggi

Berdasarkan besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,666 yang berarti hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan BUMDES Denpasar Selatan adalah korelasi tinggi karena berada diantara interval 0,60 - 0,799.

5.1.4.4 Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Output hasil uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.14 sebagai berikut:

Tabel 5.14

Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.402	1.67113
a. Predictors: (Constant), X2 TOTAL, X1 TOTAL				
b. Dependent Variable: Y TOTAL				

Sumber : Data Diolah

Tabel 5.14 tersebut dapat diketahui bahwa nilai r square (r^2)= 0,443 Adapun analisis menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$D = 0,443 \times 100\%$$

$$D = 44,3\%$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai $R^2 = 44,3\%$, yang berarti bahwa sebesar 44,3 % Kinerja Karyawan Bumdes di Denpasar Selatan dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Loyalitas (X_2) dan sisanya sebesar 55,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.1.4.5 Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Uji signifikan simultan atau F-test merupakan uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, F-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Uji ini berbantuan IBM SPSS 25.0 untuk mencari Fhitung dan nilai signifikansi. Adapun output uji F dapat disajikan pada Tabel 5.16 sebagai berikut:

Tabel 5.16

Hasil Uji F

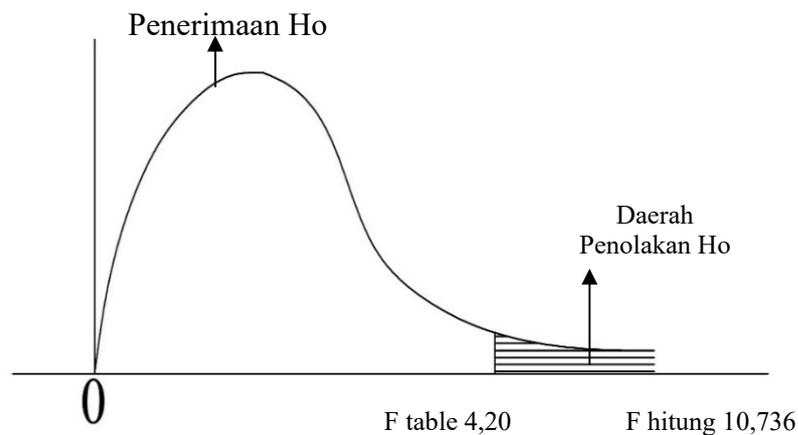
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.965	2	29.982	10.736	.000 ^b
	Residual	75.402	27	2.793		
	Total	135.367	29			
a. Dependent Variable: Y TOTAL						
b. Predictors: (Constant), X2 TOTAL, X1 TOTAL						

Sumber : Data diolah

Diketahui F -hitung sebesar 10,736 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya variabel gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada BUMDES Denpasar Selatan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan karena nilai signifikansi dibawah 5% (0,05) dan F -hitung lebih besar dari F -tabel.

Gambar 5.3

**Daerah Penerimaan atau Penolakan Hipotesis Secara Simultan
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja
Karyawan pada Bumdes Denpasar Selatan.**



Sesuai hasil perhitungan dan Gambar 5.3 diperoleh F -hitung sebesar 10,736 dibandingkan dengan nilai F table sebesar 4,20 maka nilai F -hitung lebih besar dari nilai F -tabel, dan F -hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5\%$ Gaya kepemimpinan dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang berbunyi Gaya kepemimpinan dan

loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan diterima.

5.1.4.5 Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Analisis signifikansi parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini diimplementasikan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh seleksi karyawan, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk memperoleh nilai *t* tabel dan nilai signifikansi digunakan IBM SPSS 25.0. Adapun *output* nilai *t* tabel dan nilai signifikansi ketiga model dapat disajikan pada Tabel 5.17 berikut ini.

Tabel 5.17

Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.283	4.222		1.014	.319		
	Gaya Kepemimpinan	.291	.135	.313	2.162	.040	.987	1.013
	Loyalitas	.401	.093	.625	4.320	.000	.987	1.013

a. Dependent Variable: Y TOTAL

Sumber : Data diolah

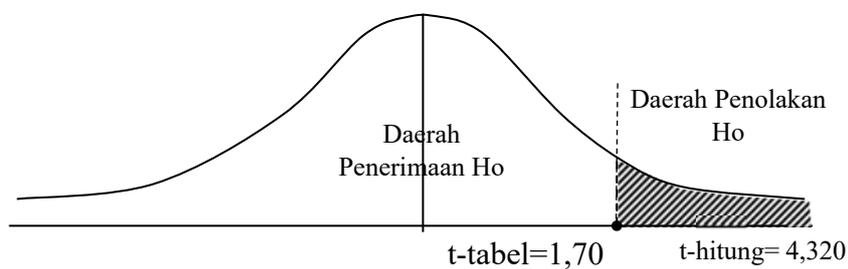
Pada Tabel 5.17 dijelaskan bahwa *t* hitung pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,162 dengan nilai signifikansi 0,040 dan pada variabel loyalitas *t* hitung sebesar 4,320 dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya nilai signifikansi dibawah 0,05 dan *t* hitung lebih besar dari *t* tabel maka terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan dan loyalitas

berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bumdes di Denpasar Selatan.

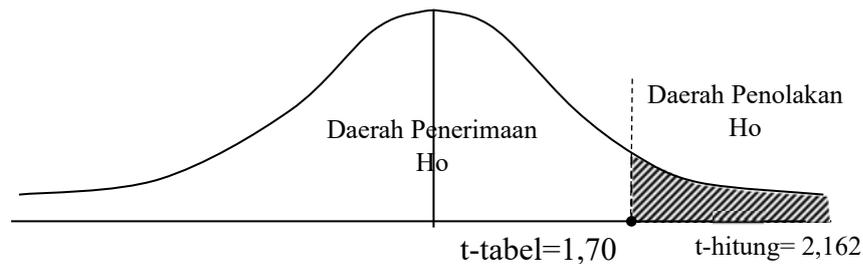
Gambar 5.4

Daerah Penerimaan atau Penolakan Hipotesis Secara Parsial

Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)



Pada Gambar 5.4 menunjukkan bahwa apabila nilai t_{hitung} sebesar 2,162 dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,70 dan nilai signifikansinya 0,000 maka nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang berbunyi gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan diterima.

Gambar 5.5**Daerah Penerimaan atau Penolakan Hipotesis Secara Parsial****Pada Variabel Loyalitas (X_2)**

Pada gambar 5.5 diatas menunjukkan bahwa apabila nilai t_{hitung} sebesar 4,320 dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,70 dan nilai signifikansinya 0,000 maka nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa secara parsial variabel loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang berbunyi loyalitas berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan diterima.

5.2 Luaran yang dicapai

Luaran dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi:

1. Implikasi Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi dan menambah khasanah ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

- b. Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi khasanah tentang teori Gaya Kepemimpinan, Loyalitas dan Kinerja Karyawan

2. Implikasi Praktis

Bagi Bumdes di Denpasar Selatan penelitian ini dapat sebagai dasar atau sebagai acuan tentang gaya kepemimpinan yang relevan dan bagaimana peran loyalitas dalam meningkatkan kinerja karyawannya

BAB VI

RENCANA DAN TAHAPAN BERIKUTNYA

6.1 Rencana Target Capaian Tahunan

No	Jenis Luaran		Indikator Capaian		
			TS (1)	TS+1	TS+2
1	Publikasi Ilmiah	Internasional	Internasional		
		Nasional terakreditasi			
2	Pemakalah dalam temu ilmiah	Internasional			
		Nasional	<i>Reviewed</i>		
3	Invited speaker dalam temu ilmiah	Internasional			
		Nasional	Terdaftar		
4	<i>Visiting lecturer</i>	Internasional			
5	Hak Kekayaan Intelektual (HKI)	Paten			
		Paten sederhana			
		Hak cipta	Tidak ada		
		Merek dagang			
		Rahasia dagang			
		Desain produk industry			
		Idikasi geograis			
		Perlindungan varietas tanaman			
		Pelindungan topografi sirkuit terpadu			
6	Teknologi Tepat Guna		Tidak ada		
7	Model Purwarupa/Desain Karya Seni/Rekayasa Sosial		Tidak ada		
8	Buku Ajar (ISBN)		Tidak ada		
9	Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT)		Tidak ada		

6.2 Jadwal Kegiatan

No	Kegiatan	Bulan untuk tahun ke-1											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Penyusunan Proposal	■	■										
2	Diskusi Proposal dengan tim peneliti	■	■										
3	Penyusunan indikator penelitian			■	■								
4	Pengurusan ijin penelitian			■	■								
5	Pengumpulan data					■	■	■	■	■	■	■	■
6	Analisis data dilakukan dengan bantuan alat statistik (pengklasifikasian data, kodifikasi data, dan olah data)					■	■	■	■	■	■	■	■
7	Penulisan draf penelitian awal									■	■	■	■
8	Seminar penelitian										■	■	■
9	Penyempurnaan draf penelitian akhir dengan memperhatikan masukan seminar dan tidak menutup kemungkinan dilakukan kegiatan pengumpulan data kembali agar hasil penelitian menjadi sempurna										■	■	■

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisi dan pembahasan yang telah disajikan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- a. Gaya Kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bumdes Denpasar Selatan F-hitung 10,736 lebih besar daripada F-tabel sebesar 4,20 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini memberi makna bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan loyalitas bersama-sama maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bumdes di Denpasar Selatan. Walaupun berpengaruh secara positif signifikan keseluruhan indikator-indikator dari dua variabel bebas perlu ditingkatkan sehingga diperoleh hasil yang lebih maksimal. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Kinerja dipengaruhi oleh predictor seperti gaya kepemimpinan dan loyalitas.
- b. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bumdes Denpasar Selatan dengan nilai t-hitung 2,162 lebih besar daripada t-tabel 1,70 dengan nilai signifikansi $0,000 <$

0,05. Hasil ini memberi makna bahwa semakin baik Gaya kepemimpinan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bumdes di Denpasar Selatan. Walaupun berpengaruh secara positif dan signifikan keseluruhan indikator-indikator variabel Gaya kepemimpinan perlu lebih ditingkatkan sehingga diperoleh hasil yang lebih maksimal.

- c. Loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bumdes di Denpasar Selatan dengan t-hitung 4,320 lebih besar dibandingkan dan t-tabel sebesar 1,70 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hasil ini memberi makna bahwa semakin baik loyalitas maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bumdes di Denpasar Selatan. Walaupun berpengaruh secara positif dan signifikan keseluruhan indikator-indikator variabel Loyalitas perlu lebih ditingkatkan sehingga diperoleh hasil yang lebih maksimal.

7.2 Saran

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah populasi yang akan dijadikan sampel tidak hanya pada Bumdes di Denpasar Selatan tetapi menggunakan Bumdes di wilayah lainnya.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, diharapkan bagi peneliti selanjutnya menambah variabel independen lainnya di luar penelitian ini agar dapat diketahui faktor-faktor utama yang mempengaruhi variabel dependen.

REFERENSI

- Hartanto, A. 2016. Analisis Gaya Kepemimpinan pada PT. Sinar Sarana Sukses. Agora. Vol. 4, No. 2, hal. 140-145.
- Luthans, F. 2009. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Kasmir. 2016. Pengaruh Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol, 62(2)*, pp. 1–10
- Krisnadi, A. dan Tarigan, J.. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Keuangan melalui Perilaku Manajer atas Isu Manajemen Lingkungan sebagai Variabel Intervening. *Business Accounting Review*. Vol. 4, No. 1, hal. 169-180.
- Parashakti, Ryani Dhyhan Dan Setiawan, Dede Irfan. 2019. Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, Vol 10, No 1 Januari 2019* P-Issn 2089-1989 E-Issn 2614-1523
- Rasimin, B.S. 2009. *Manusia dalam Industri dan Organisasi*. Makalah. Universitas Gadjahmada. Yogyakarta.
- Rivai, V. 2008. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Soegandhi,V.M.dkk, 2013. Jurnal Skripsi. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim* , Fakultas Manajemen Universitas Kristen Petra.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT .Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Edisi Pertama. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BUMDES DI DENPASAR SELATAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang mengirimkan kuisisioner ini :

Nama : Dr. Ida Bagus Udayana Putra, SE., MM

NIDN : 0028086213

Asal : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa

Dalam rangka penyelesaian Tugas Penelitian yang diselenggarakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa, dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumdes di Denpasar” maka penulis mengadakan penelitian di Bumdes tempat Bapak/ Ibu bekerja.

Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini sesuai petunjuk dengan lengkap dan jujur sangat mendukung keberhasilan penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah dan segala identitas yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas kesediaan waktu dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Dr. Ida Bagus Udayana Putra, SE., MM

A. DATA RESPONDEN

Nama :
Nama Kantor :
Jenis kelamin : L/P (lingkari pada pilihan yang sesuai)
Umur : tahun
Pendidikan terakhir :
Lama bekerja : tahun

Daftar pernyataan riset mengenai

B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Beri tanda (√) *ceklist* sesuai dengan pilihan jawaban yang ada pada kolom isian yang tersedia.

Ada 5 alternatif jawaban yang disediakan, yaitu :

Simbol	Kategori
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

1. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Tingkat volume pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan fasilitas kerja yang dimiliki.					
2.	Sebagai karyawan saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang sudah ditetapkan.					
3.	Saya sudah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4.	Saya selalu berusaha dapat menyelesaikan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab untuk tercapainya hasil yang maksimal					
5.	Sebagai karyawan saya senantiasa teliti dalam bekerja.					

2. Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pemimpin memberikan inisiatif kerja kepada para karyawan					
2.	Pemimpin membantu menyelesaikan masalah yang terjadi pada karyawan					
3.	Pemimpin selalu memberikan dorongan kerja kepada para karyawan					
4.	Pemimpin mampu dan sanggup mendorong karyawan agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan					
5.	Pemimpin saling bekerja sama dengan bawahan dalam hal pekerjaan					
6.	Pemimpin mendengarkan keluhan kesah karyawan					

3. Loyalitas

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Sebagai karyawan saya akan tetap bertahan dalam perusahaan walaupun dalam keadaan buruk					
2.	Saya bersedia bekerja lembur demi menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya bersedia menjaga rahasia perusahaan					
4.	Saya selalu mempromosikan perusahaan kepada pelanggan					
5.	Saya selalu mentaati peraturan meskipun tanpa pengawasan					
6.	Saya rela mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan					

UJI VALIDITAS

Correlations								
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	X1_TOTAL
x1.1	Pearson Correlation	1	.319	.121	.260	.089	.402*	.690**
	Sig. (2-tailed)		.086	.524	.165	.641	.028	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x1.2	Pearson Correlation	.319	1	.409*	-.215	.179	.452*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.086		.025	.253	.343	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x1.3	Pearson Correlation	.121	.409*	1	-.139	.125	.242	.514**
	Sig. (2-tailed)	.524	.025		.462	.509	.197	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30
x1.4	Pearson Correlation	.260	-.215	-.139	1	.337	-.071	.397*
	Sig. (2-tailed)	.165	.253	.462		.069	.710	.030
	N	30	30	30	30	30	30	30
x1.5	Pearson Correlation	.089	.179	.125	.337	1	-.130	.526**
	Sig. (2-tailed)	.641	.343	.509	.069		.494	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
x1.6	Pearson Correlation	.402*	.452*	.242	-.071	-.130	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	.028	.012	.197	.710	.494		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_TOTAL	Pearson Correlation	.690**	.612**	.514**	.397*	.526**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.030	.003	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Correlations								
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	X2_TOTA L
x2.1	Pearson Correlation	1	.123	-.132	.052	-.079	-.223	.507
	Sig. (2-tailed)		.516	.487	.785	.680	.236	.574
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.2	Pearson Correlation	.123	1	.622**	.804**	.560**	.503**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.516		.000	.000	.001	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.3	Pearson Correlation	-.132	.622**	1	.754**	.728**	.657**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.487	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.4	Pearson Correlation	.052	.804**	.754**	1	.725**	.600**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.785	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.5	Pearson Correlation	-.079	.560**	.728**	.725**	1	.840**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.680	.001	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.6	Pearson Correlation	-.223	.503**	.657**	.600**	.840**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.236	.005	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2_TOTAL	Pearson Correlation	.507	.799**	.840**	.892**	.899**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.574	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y_TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.491**	.509**	.523**	.352	.705**
	Sig. (2-tailed)		.006	.004	.003	.056	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.491**	1	.571**	.570**	.619**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.006		.001	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.509**	.571**	1	.567**	.526**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001		.001	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.523**	.570**	.567**	1	.630**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.352	.619**	.526**	.630**	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.056	.000	.003	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y_TOTAL	Pearson Correlation	.705**	.823**	.791**	.836**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

GAYA KEPEMIMPINAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	6

LOYALITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	6

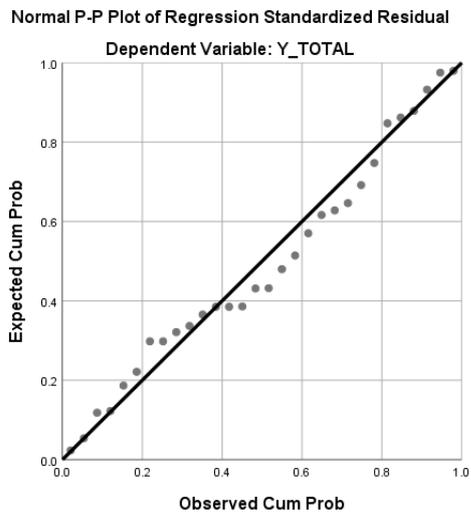
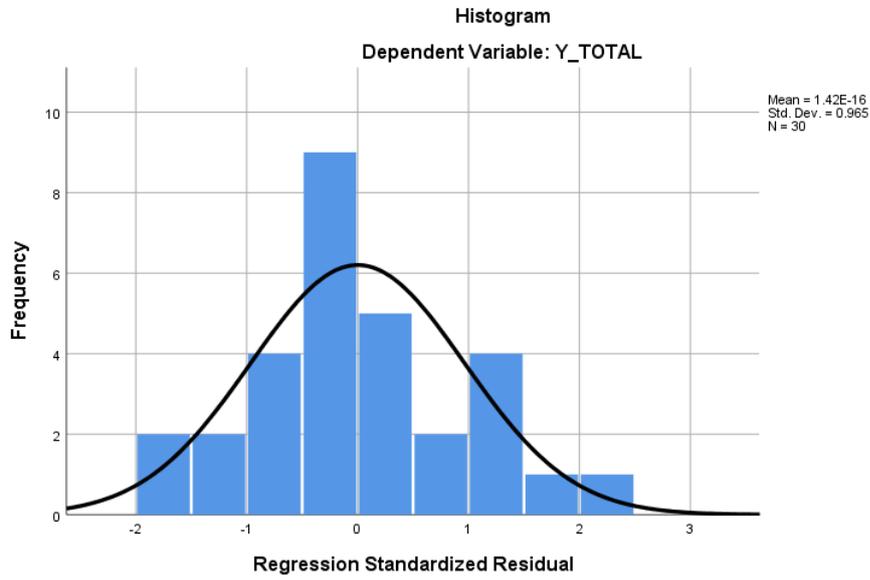
KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	5

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

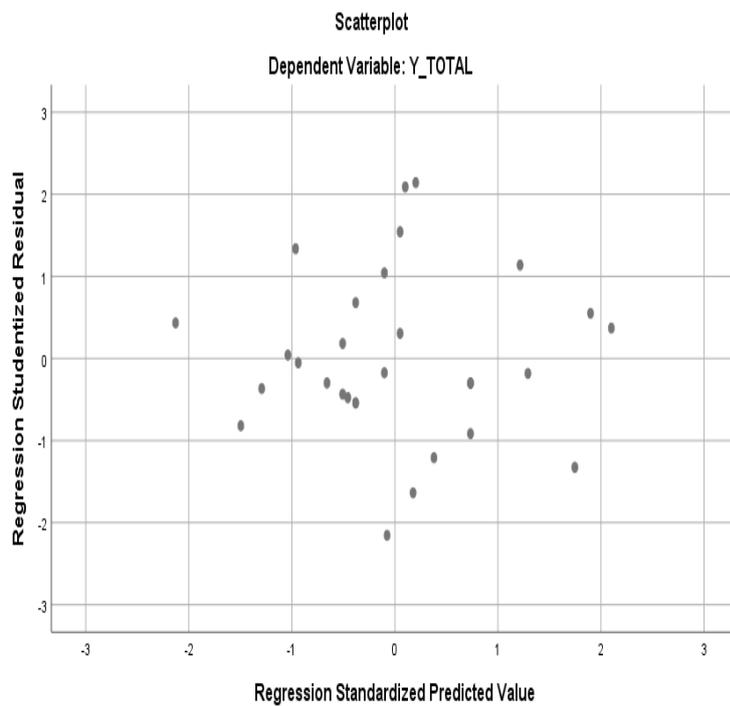


Uji multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.283	4.222		1.014	.319		
X1_TOTAL	.291	.135	.313	2.162	.040	.987	1.013
X2_TOTAL	.401	.093	.625	4.320	.000	.987	1.013

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Uji Heteroskedastisitas



ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

- Korelasi Berganda**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.402	1.67113
a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL				
b. Dependent Variable: Y_TOTAL				

- R² (Koefisien determinasi)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.402	1.67113
a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL				
b. Dependent Variable: Y_TOTAL				

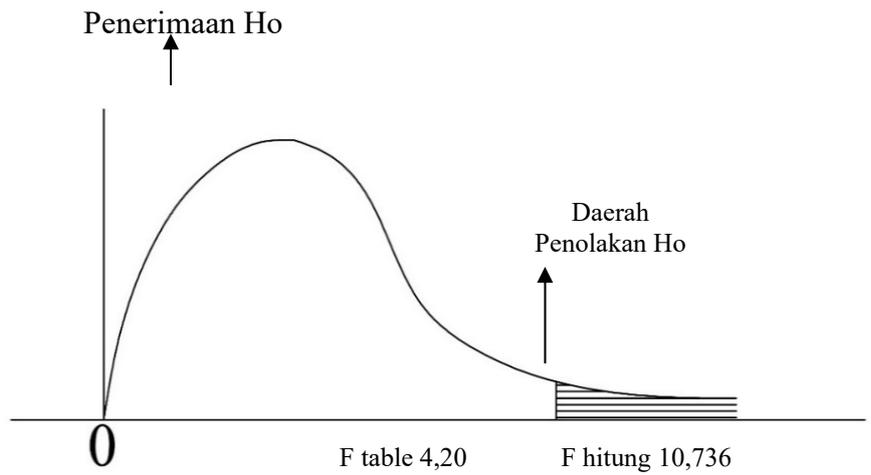
- Persamaan Regresi**

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.283	4.222		1.014	.319		
Gaya Kepemimpinan	.291	.135	.313	2.162	.040	.987	1.013
Loyalitas	.401	.093	.625	4.320	.000	.987	1.013
a. Dependent Variable: Y_TOTAL							

- Uji F (signifikansi simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.965	2	29.982	10.736	.000 ^b
	Residual	75.402	27	2.793		
	Total	135.367	29			

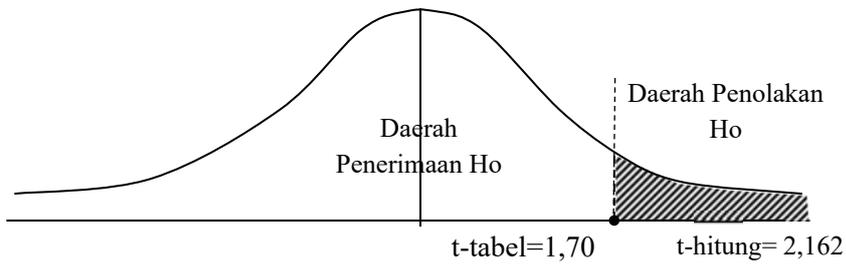
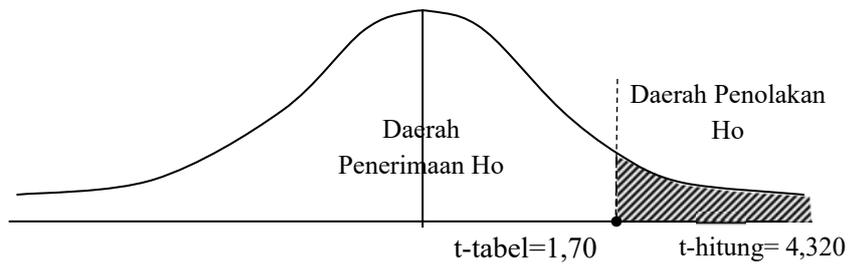
a. Dependent Variable: Y_TOTAL
 b. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL



- Uji t (signifikansi parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.283	4.222		1.014	.319		
Gaya Kepemimpinan	.291	.135	.313	2.162	.040	.987	1.013
Loyalitas	.401	.093	.625	4.320	.000	.987	1.013

a. Dependent Variable: Y_TOTAL



Biodata Tim Pengusul

Ketua Peneliti :

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Dr. Ida Bagus Udayana Putra S.E., M.M.
2	Jenis Kelamin	L
3	Jabatan Fungsional	Lektor Kepala
4	NIK	19620828 199003 1 003
5	NIDN	0028086213
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Denpasar, 28 Agustus 1962
7	E-mail	udayanap10@gmail.com
8	Nomor Telepon/ HP	+62 8123920333
9	Alamat Kantor	Jln. Terompong no.24 Tanjung Bungkak, Denpasar-Bali
10	Lulusan yang telah dihasilkan	
11	Mata Kuliah yang Diampu	1. Manajemen sumber daya manusia 2. Kewirausahaan 3. Manajemen pariwisata

F. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Udayana, Denpasar	Universitas Airlangga	Universitas Udayana, Denpasar
Bidang Ilmu	Ekonomi	Manajemen	Manajemen
Tahun Masuk-Lulus	1987	1994	2020
Judul Skripsi/Thesis/Disertasi		Faktor Analisis Atas Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Minat Wisatawan Untuk Menginap Di Shanti Village Beach Hotel.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap OCB dan Kinerja Karyawan: Peran Moderasi Kepemimpinan Spiritual(studi karyawan pada Hotel Non Bintang di Denpasar)

Nama Pembimbing/Promotor		Dr. M.S. Idrus	Prof.Dr.Ni Wayan Sri Suprapti,SE.Msi.

G. Pengalaman Penelitian 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Skem Penelitian	Waktu Penelitian	Pendanaan	
					Sumber	Jumlah (Rp.)
1	2016	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan di Bali Safari and Marine Park Gianyar-Bali	-	6 bulan	mandiri-	2.000.000
2	2016	Analisis pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja divisi sales di pt. hd motor 99 dealer resmi honda cab. kreneng, denpasar		6 bulan	mandiri-	2.000.000
	2017	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap <i>Organizational Citizenship. Behavior</i> (OCB) Pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Cabang		6 bulan	mandiri-	2.000.000
	2017	Peranan Pengalaman kerja, penempatan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada maxi hotel legian		6 bulan	mandiri-	2.000.000
	2018	Peran Komunikasi dan Disiplin Kerja		6 bulan	mandiri-	2.500.000

		terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Balidaniaga di Denpasar				
	2018	Peran Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Balidaniaga di Denpasar		6 bulan		2.500.000
	2019	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di sari villa and spa		6 bulan		2.500.000

**Tuliskan sumber pendanaan baik dari skema penelitian DRPM maupun sumber lainnya*

H. Pengabdian Masyarakat 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Pengabdian Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber*	Jumlah (Rp.)
	2017	Pengabdian Masyarakat Tentang Pemberdayaan Masyarakat. Di Desa Pesinggahan ,klungkung		
	2018	Pemilu Damai berbasis konseling dan simulasi pada kelompok petani dan lansia di kelurahan Sempidi dan sading Badung		
	2019	Melestarikan olah raga tradisional “hadang” melalui kegiatan Formikel di Kelurahan Dangin Puri Kota Denpasar,2019		
	2019	Perencanaa masterplan kawasan pantai matahari terbit sebagai upaya pengembangan pariwisata berkelanjutan di sanur, kecamatan denpasar selatan Denpasar Bali.		

	2021	PKM Pemberdayaan Dan Pemanfaatan Produk Kopi Di Giri Alam Coffee, Kintamani	LPM , Universitas Warmadewa	15.800.000
	2021	PKM Pengolahan Sambel, Saos, Bawang Goreng Dan Vco Di Ktt. Buana Merta, Bd. Gunaksa, Desa Ababi, Kec. Abang, Kabupaten Karangasem	LPM , Universitas Warmadewa	15.800.000

**Tuliskan sumber pendanaan baik dari skema pengabdian kepada masyarakat DIKTI atau sumber lainnya*

I. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/ Tahun
1	investigation of the role of spiritual leadership and ocb to improve performance	IJECM	Vol. VII, Issue 12, December 2019
2	Pengaruh Leverage dan Kebijakan Dividen terhadap Investasi Perusahaan	Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi) ISSN Print: 1978-4007 and ISSN Online: 2655-9943 Dipublikasi: 30 September 2021	Volume 20, Nomor 2, 2021; pp. 138–143

J. Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral Presentation) 5 Tahun Terakhir

No.	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul	Waktu dan Tempat
	-		

K. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah halaman	Penerbit
	-	-	-	-

L. Perolehan HKI dalam 10 Tahun Terakhir

No	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	No P/ID
1	Pkm Pemberdayaan Dan Pemanfaatan Produk Kopi Di Giri Alam Coffee, Kintamani	2021	Karya Tulis	EC00202131524, 5 Juli 202
2	Pkm Pengolahan Sambel, Saos, Bawang Goreng Dan Vco	2021	Karya Tulis	EC00202131525, 5 Juli 2021

Di Ktt. Buana Merta, Bd. Gunaksa, Desa Ababi, Kec. Abang, Kabupaten Karangasem			
---	--	--	--

M. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya Dalam 5 Tahun Terakhir

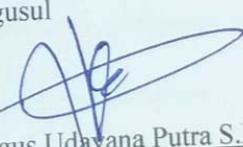
No	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat penerapan	Respon masyarakat
-				

N. Penghargaan yang Pernah Diraih dalam 10 tahun Terakhir (dari pemerintah, asosiasi atau institusi lainnya)

No	Jenis penghargaan	Institusi pemberi penghargaan	Tahun
-			

Demikian Biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Hibah Penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Denpasar, 10 November 2022
Ketua Pengusul


Dr. Ida Bagus Udayana Putra S.E., M.M.
NIP/NIK. 19620828 199003 1 003

Anggota Pengusul:

Anggota 1

CURRICULUM VITAE

Nama : **Dr. I Made Suniastha Amerta, S.S., M.Par.**
Tempat/Tgl Lahir : Karangasem, 16 Desember 1972.
Jenis Kelamin : Laki-laki.
Agama : Hindu.
Status Perkawinan : Menikah dengan 2 Anak.
Kegemaran : Olah Raga (Sabuk Hitam DAN II KARATEDO), Mendengarkan Musik.
Pekerjaan Utama : Dosen Fak. Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa.
Jabatan Sekarang : Sekretaris Prodi Magister Manajemen (MM), Program Pascasarjana Unwar.
Profesi Sosial : Jro Mangku Gede.
Alamat Rumah : Jl. Cekomaria, Gg. Lely I/9 Denpasar. HP: 081 805 533 605.
E-mail : msuniastha@gmail.com. Blog: madesuniastha.wordpress.com.
Ig: msuniastha, FB: Kadek Suniastha.

Latar Belakang Pendidikan:

SD : SDN 1 Tianyar, Karangasem, Tamat Tahun 1986.
SMP : SMP Dwi Jati, Kubu, Karangasem, Tamat Tahun 1989.
SMA : SMA Kertha Wisata, Karangasem, Tamat Tahun 1992.
S1 : Jurusan Sastra Inggris, Fakultas Sastra, Universitas Warmadewa Denpasar, Tamat Tahun 1998.
S2 : Kajian Pariwisata, Program Pascasarjana Univ. Udayana Denpasar, Tamat Tahun 2005.
S3 : Program Doktor Kajian Budaya, Univ. Udayana Denpasar, Tamat Februari 2017.

Training/workshop :

- Latihan Dan Keterampilan Manajemen Konvensi, 14-16 December 1995, D4 Pariwisata, Udayana University Denpasar.
- Pendidikan Dasar Kemiliteran Resimen Mahasiswa Ugrasena, 4-16 March 1996, Rindam Ix Udayana Bali.
- Pendidikan Politik Pemuda Tingkat Kader Daerah, 9-14 October 1996, Kanwil Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Bali.
- Pelatihan Keterampilan Usaha, 14-21 October 1996, Departemen Koperasi Dan Pembinaan Pengusaha Kecil Provinsi Bali.
- Pendalaman Sradha Dan Kepemimpinan Generasi Muda Se-Bali, 4-7 February 1997, Dpd Peradah Indonesia Provinsi Bali.
- Sarasehan Peningkatan Kualitas Pelaksanaan Pemilu/Hpn 1997, 22 March 1997, Pwi Cabang Bali.
- Forum Pemantapan Wawasan Kebangsaan Provinsi Bali, 29-30 October 1997, Pemda Provinsi Bali.

- *Penataran Tenaga Peneliti Di Lingkungan Kopertis Wilayah Viii*, October 1998, Kopertis Wilayah Viii.
- *Penataran Instruktur (Training Of Trainer) Lembaga Latihan Swasta*, 25 January-6 February 1999, Kanwil Departemen Tenaga Kerja Provinsi Bali.
- *Self-Learning Material Development For E-Learning*, 18-21 December 2002, Seameo Seamolec And Warmadewa University Denpasar.
- *Urban And Local Government Management And Finance Citizen Report Card And Methodology For University Lecturer*, 18-22 Mei 2009, The World Bank Institute And Warmadewa University.
- *Workshop Green Economy Dalam Menuju Pembangunan Pariwisata Berkelanjutan*, 12 Oktober 2010, Pplh Univ. Udayana.
- *Forkom Litbanghan Ke – 23*, 20 September 2012, Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.
- *Registered Financial Planner (Rfp) Inhouse Training*. Fisip Universitas Indonesia-Prudential Life Assurance.
- *Pembinaan Debat Bahasa Inggris Bagi Mahasiswa Pts Di Lingkungan Kopertis Wilayah Viii*, 15 Juli 2014.
- Dll.

Pengalaman Kerja:

- 1992-1994 : Kuta Village Inn, Kuta Badung, sebagai *Waiter* dan *Bartender*.
- 1994-1996 : *Freelance Tour Guide*
- 1996-2000 : BPLP-Bali Wisata Mengwi, Badung sebagai *English Instructor*
- 1998-2000 : BPLP-Dhyana Pura, Tegal Jaya, *English Instructor*
- 1998-2017 : Dosen Jurusan Sastra Inggris, Fakultas Sastra Unwar.
- 2012-sekarang : P.T. Prudential Life Assurance.
- 2013-sekarang : STISPOL Wirabhakti Denpasar (dosen tidak tetap).
- 2017-sekarang : *Bali Aviation and Tourism Center (BATC)* Denpasar, Bali (Instruktur).
- 2017-sekarang : Warmadewa College, sebagai Instruktur.
- 2017-sekarang : Warmadewa International Program, *Lecturer*.
- 2017-sekarang : Dosen Tetap Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Warmadewa , Denpasar.
- 2018-sekarang : Dosen Prodi Magister Mnajemen (MM) Program Pascasarjana Universitas Warmadewa, Denpasar.
- 2018-sekarang : Best College Denpasar, *a Cruise Line School*, Instruktur.

Pengalaman Organisasi :

- Ketua Ikatan Mahasiswa Sastra Inggris Unwar Periode 1994/1995.
- Ketua Koperasi Mahasiswa Unwar Periode 1996/1998.
- Ketua Senat Mahasiswa Universitas Warmadewa (SMPT) periode 1996/1997.
- Kalab Bahasa Fak. Sastra Unwar Periode 2000-2002.

- Ketua Kopkar Nasuki Unwar Periode 2002-2004.
- Kaprodi *Excecutive Class*, Jurusan Sastra Inggris Periode 2006-2008.
- Pembina Resimen Mahasiswa B-914 Unwar Peiode 2006-2010.
- Sekrtaris Umum (Sekum) Yayasan Sekar Kamalaksana Denpasar Periode 2004-sekarang.
- Sekum Semeton Karangasem (Forum SEKAR) Provinsi Bali Periode 2005-sekarang.
- Ketua Badan pengawas Kopkar Nasuki Unwar 2018-sekarang.

Penelitian tiga (3) tahun terakhir

No.	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Sumber Dana Penelitian
1	2016	Peran Desa Adat dalam Pembangunan Perkonomi an Bali	
2	2016	Pengembangan Pariwisata Alternatif di Desa Pakraman Jasri, Kabupaten Karangasem	Institusi Mandiri
3	2016	Potensi Pengembangan Pariwisata Alternatif di Desa Wisata Jasri Kabupaten Karangasem.	Mandiri
4	2017	Peran pengampu Kepentingan dalam Pengembangan Pariwisata Alternatif di Desa Pakraman Jasri, Kabupaten Karangasem	Mandiri
5	2017	Makna Pengembangan Pariwisata Alternatif di Desa Pakraman Jasri, Kabupaten Karangasem	Warmadewa Research Centre
6	2018	Adat, Agama Hindu, Hukum Lokal, dan Perubahan Sosial di Bali dalam Konteks Pariwisata.	Bappeda Provinsi Bali
7	2019	Potensi dan Pengembangan Desa Wisata Tenganan Pegringsingan di Kabupaten Karangsem, Bali	
8	2019	Produktivitas Dan Upaya Perlindungan Tenaga Kerja	

	Krama Bali Pada Sektor Pariwisata Di Provinsi Bali	
--	--	--

Publikasi

No	Judul	Nama-nama Dosen	Dihasilkan/ Dipublikasikan pada	Tahun Penyajian/ Publikasi	Tingkat*		
					Lokal	Nasio- nal	Interna- sional
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	<i>The Potential of Desa Pakraman Jasri as Rural Tourism in the Alternative Tourism Development at Karangasem Regency</i>	Dr. I Made Suniastha Amerta, S.S.,M.Par	<i>International Journal of Linguistics, Language and Culture (IJLLC)</i>	2016			√
2	<i>The Role of Tourism Stakeholders at Jasri Tourism Village Development , Karangasem Regency</i>	Dr. I Made Suniastha Amerta, S.S.,M.Par	<i>International Journal of Social Sciences and Humanities (IJSSH)</i>	2017			v
3	<i>The Meanings of The Development of Alternative Tourism At Jasri Village, Subagan Sub-District, Karangasem</i>	1. I Made Suniastha Amerta 2. I Gede Mudana	<i>E-Journal of Cultural Studies</i>	2017			v

4	<i>The Marketing Mix Affect on the Consumer Buying Decision (Case Study of Sausage Products at PT. Aroma Denpasar)</i>	1.Drs. I Made Jamin Yasa, MM, 2.Drs. I Made Pulawan, M.Agb., 3.A.A. Media Martadiani, SE, MM, 4.Dr. I Made Suniastha Amerta, S.S.,M.Pa	<i>International Journal of Social Sciences and Humanities (IJSSH)</i>	2017			v
5	<i>Community Based Tourism Development</i>	Dr. I Made Suniastha Amerta, S.S.,M.Par	<i>International Journal of Social Sciences and Humanities International</i>	2017			v
6	<i>Sustainable Tourism Development Custom, Hindu Religion, Local Law, and Social Change in Bali in the Context of Tourism</i>	I Wayan Wesna Astara, A.A. Gde Oka Wisnu Murti, I Made Suniastha Amerta, I Made Artawan, Putu Ayu Sriasih Wesna.	<i>Journal of College and University Unhi Press (http://Unhi.ac.id/proceeding-book-2/)</i>	2017			
7	<i>Effect of Market Orientation and Competence of Knowledge on Innovation</i>	Ni Made Wahyuni, I Made Sara, I Made Suniastha Amerta	Atlantis Press: 5 th Annual International Conference on Management Research (AICMAaR 2018)	2018			

Pengalaman Sebagai Nara Sumber (*Presenter*) Internasional:

2018 : Speaker Of An International Seminar “Macro Economic Development In Globalization Era” Universitas Warmadewa, Denpasar, 26th March, 2018.

2018 : Presenter Of 5th Annual International Conference On Management Research (Aicmaar 2018), 8th August, 2018.

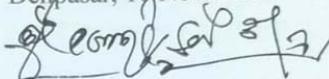
2019 : Keynote Speaker Of An International Seminar "The Role Of Local Wisdom In Supporting The Growth Of Smes In Bali", 23rd February 2019, Chung Yuan Christian University, Taiwan.

2019 : Instruktur Training

- ❖ *Negotiation Skill Training*, Sense Hotel Kuta.
- ❖ Ekowisata Dalam Pengembangan Kurikulum Fisip Unwar, Kampus Univ, Warmadewa.
- ❖ *Professional & Effective Public Relation Training*, The Rani Hotel Kuta.
- ❖ Ceramah Ekowisata, Pkkmb Fisip Unwar.
- ❖ *Inventory Management*, Quest Hotel Kuta.
- ❖ *Analytical & Creative Thinking Skills Training*, Neo Legian Hotel Kuta.
- ❖ *National Seminar "Developing English In Ecotourism"* Kampus Univ. Warmadewa.

Demikian Biodata Ini Saya Buat Dengan Sebenarnya Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Pengajuan Penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Denpasar, 10 November 2022



Dr. I Made Suniastha Amerta, S.S., M.Par
NIDN. 0816127201

Anggota 2

Identitas Diri

1	Nama lengkap (dengan gelar)	Dr. Ida Ayu Surasmi, SE., MM., Ak
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Lektor
4	Jabatan Struktural	-
5	NIK	230 900 321
6	NIDN	0801087501
7	Tempat dan Tanggal Lahir	Denpasar, 1 Agustus 1975
8	Alamat Rumah	Jl. Gunung Karang II Gg III No. 10 Denpasar
9	Nomor Telepon/Fax	081238440288
10	Alamat Kantor	Jl. Terompong, No. 24, Denpasar
11	Nomor Telepon/Fax	0361 244450
12	Alamat e-mail	dayusurasmi@yahoo.com
13	Lulusan yang telah dihasilkan	-
14	Mata Kuliah yang Diampu	1. Akuntansi Dasar 2. Akuntansi Keuangan 3. Manajemen Keuangan

A. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Univ. Udayana	Univ. Udayana	Univ. Udayana
Bidang Ilmu	Akuntansi	Manajemen Keuangan	Manajemen Keuangan
Tahun Masuk-Lulus	1995-2000	2006-2008	2014-2020
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Analisis Incremental Cost Untuk pengambilan Keputusan Manajemen Terhadap Pesanan Khusus Pada PT. Bulan Putri Sembada Denpasar	Pengaruh <i>Profit Sensitivity Variables (Return on Assets, Leverage Management and Spread)</i> Terhadap <i>Capital Adequacy Ratio (CAR)</i> di PT. Bank Sinar Harapan Bali	Determinan Nilai Perusahaan dengan <i>Debt Maturity</i> sebagai Variabel Moderasi pada Industri Manufaktur di Bursa Efek Indonesia
Nama Pembimbing/Promotor	Drs. I Ketut Suwarta, Ak dan Ketut Alit Suardana, SE., Ak	1. Prof. Dr. I Wayan Ramantha, SE., MM., Ak dan Dr. Luh Gede Sri Artini, SE., MM	Prof. Dr. Ni Luh Putu Wiagustini, SE., MSi

B. Pengalaman Penelitian dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Rp)
1.	2018	Keputusan Pendanaan dan Kinerja Perusahaan	Lemlit, Universitas Warmadewa	12.500.000
2.	2019	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Warmadewa	Lemlit, Univeritas Warmadewa	11.500.000
3.	2019	Dampak Risiko Bisnis Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia	Lemlit, Universitas Warmadewa	11.500.000
4.	2020	Pengaruh self efficacy, Dukungan Orang Tua, dan Pendidikan Kewirausahaan Dalam Menumbuhkan Minat Mahasiswa Berwirausaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa	Lemlit, Universitas Warmadewa	15.000.000
5.	2014	Determinan Nilai Perusahaan dengan <i>Debt Maturity</i> sebagai variabel Moderasi pada Perusahaan Industri Mufaktur di Bursa Efek Indonesia	Mandiri	8.500.000
6	2021	Pengaruh Leverage Dan Kebijakan Dividen Terhadap Kinerja Perusahaan	Lemlit, Universitas Warmadewa	15.000.000
7	2021	Efek Moderasi Struktur Modal dalam Pengaruh Pertumbuhan Penjualan Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia	FEB, Universitas Warmadewa	12.500.000

C. Pengalaman Penulisan Artikel Ilmiah dalam 5 Tahun Terakhir

Tahun	Judul	Nama Jurnal/prosiding	Volume/Nomor/ Tahun/Halaman
2018	Financing Decision and Performance of Manufacturing Companies in Indonesia	The International Journal Of Humanities & Social Studies ISSN 2321 - 9203	Volume 6 Issue 9 September, 2018 Hal 296-300
2019	The Impact of Business Risk on Dividend Policy in Manufacturing Companies Listed on Indonesia Stock Exchange	Academy of social Science Journals ISSN 2456 - 2394	Volume 04 Issue 11 November, 2019 Hal 1488 - 1493
2019	Effect of Individual Characteristics, Work Characteristics and Organizational Characteristics on the Permanent Lecturer Performance at Warmadewa University	International Journal of Contemporary Research and Review ISSN 0976 - 4852	Volume 10 Issue 12 December, 2019 Hal 21693 - 21699
2020	Factors Affecting The Interest of Entrepreneur students in FEB Unwar Denpasar, Bali – Indonesia	International Journal of Economics, Commerce and Management ISSN 2348 - 0386	Volume VIII Issue 9 September, 2020 Hal 210 - 221
2020	Determinant of Firm Value : Debt Maturity As Moderator (Study In Manufacturing Industry In Indonesia)	Internasional Journal of Science and Technology ISSN 2005 - 4238	Volume 29, No. 10S, (2020), pp. 6703-6716
2021	Pengaruh Leverage dan Kebijakan Dividen terhadap Investasi Perusahaan	Volume 20, Nomor 2, 2021; pp. 138–143	Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi) ISSN Print: 1978-4007 and ISSN Online: 2655-9943 Dipublikasi: 30 September 2021
2021	The Moderation Effect of Capital Structure on the Effect of Sales Growth on the Value of Manufacturing Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange	Volume 9, Nomor 1, 2022, pp. 1-6	Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha EISSN 2579-8162

D. Pengalaman Penyampaian Makalah Secara Oral pada Pertemuan/ Seminar Ilmiah dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1.	Pemanfaatan Tanah dalam Tata Ruang Wilayah dan Investasi Untuk Pengembangan Pariwisata Berkelanjutan di Bali	Keputusan Pendanaan dan Kinerja Perusahaan	30 Oktober 2018 / Universitas Warmadewa
2.	Pengelolaan Sumber Daya Air dan Pengembangan Wawasan Berbasis Ekowisata Menuju Bali Era Baru	Dampak Risiko Bisnis Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia	14 Desember 2019/ Universitas Warmadewa

P. Pengabdian Masyarakat 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Pengabdian Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber*	Jumlah (Rp.)
1	2020	Program Kemitraan Masyarakat Pengrajin Koran Bekas di Desa Sumerta Kauh Kota Denpasar Bali	LPM Universitas Warmadewa	
2	2020	PKM Pemberdayaan Kelompok Usaha Jajanan Tradisional Kiping Nimala	LPM Universitas Warmadewa	
3	2021	PKM Pemberdayaan Dan Pemanfaatan Produk Kopi Di Giri Alam Coffee, Kintamani	LPM Universitas Warmadewa	15.800.000
4	2021	PKM Pengolahan Sambel, Saos, Bawang Goreng Dan Vco Di KTT Buana Merta, Bd. Gunaksa, Desa Ababi, Kec. Abang, Kabupaten Karangasem	LPM Universitas Warmadewa	15.800.000

Q. Pengalaman Perolehan HKI dalam 5-10 Tahun Terakhir

No.	Judul / Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/Idt
1	Program Kemitraan Masyarakat Pengrajin Koran Bekas di Desa Sumerta Kauh Kota Denpasar Bali	2020	Karya Tulis (Artikel)	EC00202059281, 14 Desember 2020
2	PKM Pemberdayaan Kelompok Usaha Jajanan Tradisional Kiping Nirmala	2020	Karya Tulis (Artikel)	EC00202057376, 8 Desember 2020
3	PKM Pemberdayaan Dan Pemanfaatan Produk Kopi Di Giri Alam Coffee, Kintamani	2021	Karya Tulis (Artikel)	EC00202131524, 5 Juli 2021
4	Pkm Pengolahan Sambel, Saos, Bawang Goreng Dan Vco Di Ktt. Buana Merta, Bd. Gunaksa, Desa Ababi, Kec. Abang, Kabupaten Karangasem	2021	Karya Tulis (Artikel)	EC00202131525, 5 Juli 2021

R. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat

Demikian Biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Hibah Penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Denpasar, 10 November 2022

Tim Pengusul



(Dr. Ida Ayu Surasmi, SE., MM., Ak)

NIK. 230 900 321

Alamat : Jl. Terompong no. 24 Tanjung Bungkak Denpasar 80235 Telp & Fax 0361 - 244450 Email : fu.unwar@pt@gmail.com

SURAT PERNYATAAN KETUA PENGUSUL

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ida Bagus Udayana Putra, SE., MM
NIDN : 0028086213
Pangkat/Golongan : IV C
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala

Dengan ini menyatakan bahwa proposal saya dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Pada Bumdes Di Denpasar Selatan”** yang diusulkan dalam skema penelitian dasar untuk tahun anggaran 2022 bersifat **original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber dana lain.**

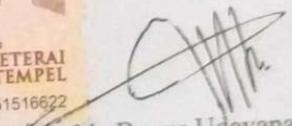
Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penugasan yang sudah diterima ke Lembaga Penelitian Universitas Warmadewa.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

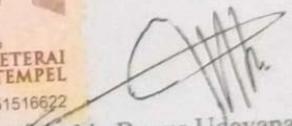
Denpasar, 10 November 2022

Yang menyatakan
Ketua Pengusul

Mengetahui,
Kepala Lembaga Penelitian
Universitas Warmadewa


Prof. Dr. ~~Made Suwira, S.P., MH~~
NIP. 196012301985031024




Dr. Ida Bagus Udayana Putra, SE., MM
NIDN. 0028086213

SURAT TUGAS

Nomor: ~~887~~ UW-FEB/PD-10/III/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa :

Nama : Dr. I Made Sara, SE.,MP
NIK : 230 34 0024
Jabatan : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Menyampaikan nama mahasiswa tercantum di bawah ini:

Nama : Genijayendra Sahya Amertha

Untuk melaksanakan kegiatan penelitian hibah di Fakultas Ekonomi Universitas Warmadewa tahun 2022

Demikian surat tugas ini untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan pelaksanaannya diucapkan terima kasih.

Denpasar, 25 Pebruari 2022

Universitas Warmadewa
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. I Made Sara, SE.,MP.
NIK, 230 34 0024

Tembusan:
- Arsip



YAYASAN KESEJAHLERAAN KORPRI PROVINSI BALI



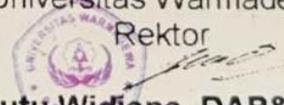
**UNIVERSITAS
WARMADewa**
Bermitu, Berintegritas dan Berwawasan Lingkungan

IDENTITAS MAHASISWA



NPM : 1932121127
Nama : Genijayendra Sahya Amertha
Fak/P.S : EKONOMI DAN BISNIS/Manajemen
Tpt/Tgl Lahir : Denpasar/10-07-2001
Alamat : JL CEKOMARIA GG LELY 1 NO.9,
AMBENGAN

Denpasar, 17 September 2019
Universitas Warmadewa
Rektor



Prof. dr. Dewa Putu Widjana, DAP&E.Sp.ParK
NIK. 230800260

SURAT TUGAS

Nomor: 33/Unwar/PD-10/III/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Ida Bagus Udayana, SE.,MM
NIDN : 28086213
Pangkat/Golongan : Pembina Tk. I /IVC
Jabatan : Ketua Program Studi Magister Manajemen Unwar

Menyampaikan nama mahasiswa tercantum di bawah ini:

Nama : Kadek Bramdhika Ada, S.M

Untuk melaksanakan kegiatan penelitian hibah di Fakultas Ekonomi Universitas Warmadewa tahun 2022

Demikian surat tugas ini untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan pelaksanaannya diucapkan terima kasih.

Denpasar, 25 Pebruari 2022

Universitas Warmadewa

Program Magister Manajemen

Program Pascasarjana

Ketua



Dr. Ida Bagus Udayana, SE.,MM

NIDN. 28086213

Tembusan:

- Arsip



UNIVERSITAS
WARMADewa

Widyadarmas Terpadu dan Berkualitas Tinggi Sejak 1978

IDENTITAS MAHASISWA



NPM : 2132125013
Nama : Kadek Bramdhika Ada
Fak/P.S : PASCASARJANA/Manajemen
Tpt/Tgl Lahir : Desa Sindang Sari/04-10-1999
Alamat : Gang Melati, Jl Nagasari, Penatih
Dangin Puri, Denpasar Timur, Bali

Denpasar, 17 September 2021

Universitas Warmadewa

Rektor



Prof. dr. Dewa Putu Widjana, DAP&E.Sp.ParK

NIK. 230800260

Jl. Terompong No. 24 Denpasar Bali. Telp. 0361-223858, <http://warmadewa.ac.id>, info@warmadewa.ac.id

The Influence of Leadership Style and Loyalty on Employee Performance in Institutional Village Enterprises in South Denpasar

Ida Bagus Udayana Putra¹, I Made Suniastha Amerta², Ida Ayu Surasmi³

¹(Faculty of Economics and Business/ Universitas Warmadewa, Indonesia)

²(Faculty of Economics and Business/ Universitas Warmadewa, Indonesia)

³(Faculty of Economics and Business/ Universitas Warmadewa, Indonesia)

ABSTRACT:The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and loyalty on employee job satisfaction at Institutional Village Enterprises (Bumdes) in South Denpasar. This type of field research uses a descriptive qualitative approach to determine the respondents' assessment of leadership style, loyalty and employee performance. The population in this study were all employees at Bumdes in south Denpasar, totaling 30 people. Samples were selected using the census method. The data were processed using the multiple linear regression statistical test method. The results of the study prove that leadership style and loyalty have a simultaneous effect on employee performance. Leadership style has a significant positive effect on employee performance and loyalty has a significant positive effect on employee performance.

KEYWORDS :Leadership Style, Loyalty, and Employee Performance

I. INTRODUCTION

Leadership style is very important in an organization as one of the conditions determining success in achieving the mission, vision and goals of the organization. In essence, in achieving goals, leaders and employees have an important role in running an organization. The organizational goals achieved indicate that the leader has succeeded in carrying out his leadership. Successful leaders are leaders who are able to carry out leadership effectively to achieve organizational goals[1]. Another factor that can affect the achievement of organizational goals is loyalty[2]. Work loyalty is a dedication, trust and also loyalty given to an individual or an agency, with full responsibility and always well behaved.

Organizations need employees who have high loyalty, because with high loyalty, employees can work in accordance with organizational standards and can improve work quality[3]. Loyalty is an employee's mental attitude that is shown in the existence of the organization. Low loyalty to the organization can result in low organizational performance. The low employee loyalty has an impact on the decline in organizational performance. The decline in performance is reflected in the decreasing level of employee attendance and employee disobedience to their leaders[4]. The lower loyalty in the organization can lead to behavior that is contrary to organizational goals so that it can damage the vision and goals of the organization.

Thus, it can be concluded that the leadership style of a leader becomes an important thing in shaping employee loyalty. Loyalty will emerge if the leader is able to maintain the comfort of his employees in the work environment. This convenience is the result of the policies issued, determined and applied to the work unit he leads. Leadership style and level of loyalty in accordance with the situation and conditions of the organization will provide high morale. High morale will improve employee performance. Employees will perform optimally in accordance with the competencies that exist within each employee[5].

Leadership is one of the issues in management that is still quite interesting to discuss today and leadership is still an interesting topic to study and research, because it is most often observed but is a phenomenon that is little understood. The phenomenon of leadership style becomes an interesting problem and has a big influence in organizational life. The purpose of this study was to analyze the significance of the influence of leadership on employee performance and to analyze the effect of work loyalty on employee performance.

II. THEORETICAL REVIEW

Style means attitude, movement, behavior, good attitude, good value gestures, strength, ability to do good[6]. Leadership is the ability to influence other parties through communication both directly and indirectly with the intention of moving people so that they are fully understanding, aware, and willingly willing to follow the will of the leader[7]. Indicators of leadership style include the ability to provide initiative to employees, the ability to solve problems, the ability to motivate employees to achieve goals, the ability to cooperate in all work with employees and the ability to understand employee complaints[8].

The higher the loyalty of employees in an organization, the easier it is for the organization to achieve organizational goals that have been previously set by the owner of the organization[9]. Conversely, for organizations with low employee loyalty, it will be difficult for the organization to achieve the organizational goals that have been previously set by the owners of the organization. Loyalty indicators include the ability to survive in various company situations, willingness to complete work to the maximum, willingness to keep company secrets, willingness to obey regulations and prioritize company interests.

Employee performance as work performance or work results both in quality and quantity achieved by human resources for a period of time in carrying out their work duties in accordance with the responsibilities given to them[10]. Employee performance indicators include the level of work volume compared to the work facilities owned, the work is in accordance with the number of targets set, the work is completed on time, the task is completed with responsibility and thoroughness in work[11].

The framework of thought can be illustrated in Fig. 1. The independent variables in this study are Leadership Style and Loyalty. The dependent variable in this study is employee performance. H2, H3 are hypotheses that formulate the influence of leadership style and loyalty partially on employee performance, while H1 is formulated as a simultaneous influence between the influence of leadership style and loyalty on employee performance.

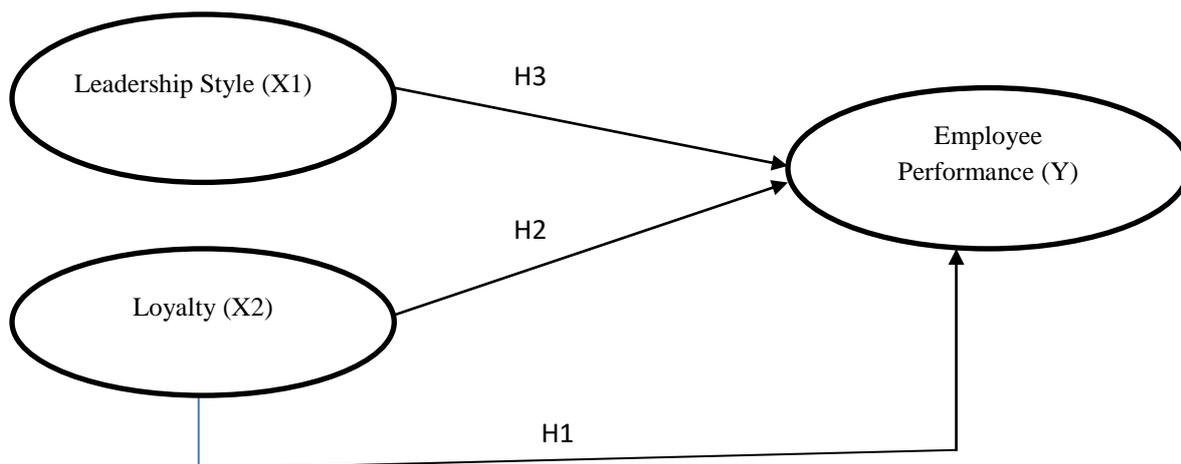


Figure 1. conceptual framework

III. RESEARCH METHODS

The target population in this study were all employees at Bumdes in South Denpasar. Based on the data obtained, there were 30 (thirty) people. Sources of data used in this study are primary data and secondary data. Primary data in this study is data obtained directly from the subject under study several direct interviews with all employees of Bumdes Denpasar Selatan. The secondary data in this study were obtained from books related to leadership style, loyalty, employee job satisfaction, and related to the research problems of documents and literature related to leadership style. Data collection techniques using a questionnaire measured by a 5-point Likert scale, namely strongly agree (5), agree (4), disagree (3), disagree (2) and strongly disagree (1). The instrument test uses validity and reliability tests with Cronbach alpha. Classical assumption test using multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test and normality test. The data analysis technique used multiple linear regression and absolute difference test. The t test and absolute difference test used a significance level of 5%. If the p value < 0.005 then the hypothesis is accepted.

IV. FINDINGS AND DISCUSSIONS

Research instrument test and classical assumption test

Based on the validity test of leadership style (X1), loyalty (X2) and employee performance (Y) shows that the total Pearson Correlation score of each instrument is above 0.30 and has a significance value less than 5% (0.05), then the instrument is feasible to be used as a measuring instrument for the variables studied [12].

Table 1. results of the validity test

Correlations	X1_TOTAL	Correlations	X2_TOTAL	Correlations	Y_TOTAL
x1.1	.690**	x2.1	.507**	Y1	.705**
x1.2	.612**	x2.2	.799**	Y2	.823**
x1.3	.514**	x2.3	.840**	Y3	.791**
x1.4	.397*	x2.4	.892**	Y4	.836**
x1.5	.526**	x2.5	.899**	Y5	.807**
x1.6	.532**	x2.6	.814**		

Based on the results of the reliability test, it is said to have high reliability if the Cronbach Alpha value obtained is greater than 0.60. Based on the results of the reliability test with Cronbach Alpha on the variables of employee performance, leadership style and loyalty above 0.6 so that each variable is reliable.

Table 2.results of the reliability test

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items
Leadership Style	0.71	6
Loyalty	0.836	6
Employee Performance	0.852	5

All variables in this study have passed the multicollinearity test which can be shown in Table 3. The tolerance value of the independent variable is greater than 0.1 and the VIF value is less than 10, so it can be concluded that there is no multicollinearity in the regression model.

Table 3. results of the multicollinearity test

No	Variable	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Leadership Style	0,987	1,013
2	Loyalty	0,987	1,013

The heteroscedasticity test is shown in Fig.2.Based on the scatterplot graph, it can be seen that the distribution of data points does not form a certain pattern and spreads above and below the number 0, it can be concluded that there is no heteroscedasticity.

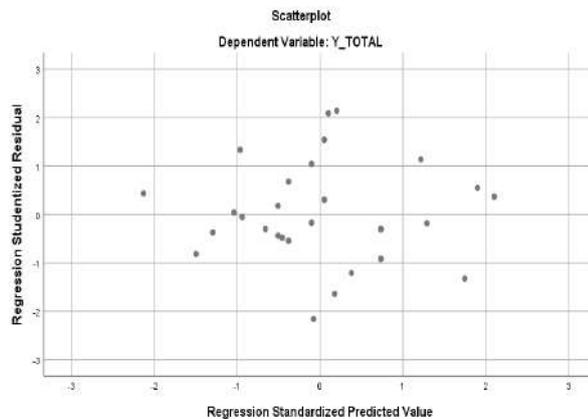


Figure 2. Results of Heteroscedasticity Test

The normality test is shown in Fig.3. Based on the results of the normality test with a normal probability plot, it can be seen that the data points are collected around the normal curve, so they have fulfilled the normality assumption.

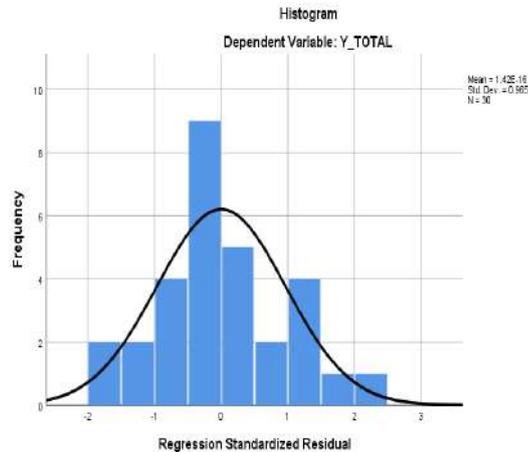


Figure 3.normality test results

Multiple Linear Regression Test Results

From the Table 3, there is a positive and partially significant influence between the variables of leadership style and loyalty partially positive and significant effect on employee performance at Bumdes in South Denpasar

Table 3. results of t-test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.283	4.222		1.014	0.319
Leadership Style	0.291	0.135	0.313	2.162	0.04
Loyalty	0.401	0.093	0.625	4.32	0

a. Dependent Variable: Employee Performance

Multiple linear regression analysis in this study was used to determine the effect of leadership style, loyalty on employee performance. The estimation results are expressed in the equation:

$$Y = 4,283 + 0,291 \cdot X_1 + 0,401 \cdot X_2$$

Constant value of 4.283, meaning that if the leadership style (X1) and loyalty (X2) are considered constant, then the employee's performance is 4.283. Leadership Style has a positive effect on the performance of Bumdes Denpasar Selatan employees with a coefficient value of 0.291, meaning that if the leadership style increases while loyalty remains, the magnitude of the employee's performance is 0.291. Loyalty has a positive effect on the performance of Bumdes employees in South Denpasar with a coefficient value of 0.401, meaning that if loyalty increases while the leadership style remains, the magnitude of employee performance is 0.401.

The result of F-test is shown in Table 4. The statistical significance value of F is 0.000, which means that the leadership style and loyalty variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at BUMDES South Denpasar.

Table 4. results of F-test

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	59.965	2	29.982	10.736	.000b
Residual	75.402	27	2.793		
Total	135.367	29			

a. Dependent Variable: Employee Performance

b. Predictors: (Constant), Leadership Style, Loyalty

Multiple Correlation Test

Based on the value of the multiple correlation coefficient (R), which is shown in Table 5 is 0.666, which means the relationship between leadership style variables and loyalty to the performance of Bumdes employees in South Denpasar is a high correlation because it is between 0.60 - 0.799 intervals.

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.666a	0.443	0.402	1.67113
a. Predictors: (Constant), Leadership Style, Loyalty			
b. Dependent Variable: Employee Performance			

The value of $R^2 = 44.3\%$, which means that 44.3% of the Bumdes employee performance in South Denpasar is influenced by the variables of Leadership Style (X1), and Loyalty (X2) and the remaining 55.7% is influenced by other variables not examined in this research.

V. CONCLUSION

Leadership style and loyalty simultaneously have a significant positive effect on employee performance, this result means that the better the leadership style and loyalty together, it can improve employee performance at Bumdes in South Denpasar. Although it has a significant positive effect, the overall indicators of the two independent variables need to be improved so that maximum results are obtained. Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in a company in accordance with their respective authorities and responsibilities in an effort to achieve organizational goals illegally, not violating the law and not contradicting morals and ethics. Performance is influenced by predictors such as leadership style and loyalty.

Leadership style has a significant positive effect on employee performance. These results mean that the better the leadership style, the better the performance of employees at Bumdes in South Denpasar. Although it has a positive and significant effect on the overall indicators of the leadership style variable, it needs to be further improved so that maximum results are obtained.

Loyalty has a significant positive effect on employee performance. These results mean that the better the loyalty, the better the performance of employees at Bumdes in South Denpasar. Although it has a positive and significant effect, the overall Loyalty variable indicators need to be further improved so that maximum results are obtained.

REFERENCES

- [1] R. D. Parashakti and D. I. Setiawan, "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang," *J. Samudra Ekon. Dan Bisnis*, vol. 10, no. 1, 2019, doi: <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>.
- [2] B. S. Rasimin, "Manusia dalam Industri dan Organisasi," *Yogyakarta Univ. Gadjah Mada*, 2008.
- [3] F. Luthans, *Perilaku Organisasi*, 10th ed. Yogyakarta: Andi Offset, 2009.
- [4] E. Sutrisno, *Manajemen sumber daya manusia*, 6th ed. Jakarta: Pranada Media Group, 2014.
- [5] Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, 1st ed. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013.
- [6] V. Rivai, *Kepemimpinan Dalam Sikap Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- [7] A. Hartanto, "Analisis Gaya Kepemimpinan pada PT. Sinar Sarana Sukses," *Agora*, vol. 4, no. 2, pp. 140–145, 2016, [Online]. Available: <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/4787>.
- [8] A. Krisnadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Keuangan melalui Perilaku Manajer Atas Isu Manajemen Lingkungan sebagai Variabel Intervening," *Bus. Account. Rev.*, vol. 4, no. 1, pp. 169–180, 2016, [Online]. Available: <https://publication.petra.ac.id/index.php/akuntansi-bisnis/article/view/4122>.
- [9] V. M. Soegandhi, "Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim," *Agora*, vol. 1, no. 1, pp. 808–819, 2013, [Online]. Available: <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/302>.
- [10] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11th ed. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.

- [11] M. D. M. R. A. Pratama, “Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri),” *J. Adm. Bisnis*, vol. 62, no. 2, pp. 1–10, 2018, [Online]. Available: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2668/3062>.
- [12] I. Ghozali, *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.