

**Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Loyalitas Karyawan**

Hibban Maulidana¹, Muhammad Hermansyah²

^{1,2}Program Studi Teknik Industri, Universitas Yudharta Pasuruan
maulidana3105@gmail.com¹, m.hermansyah@yudharta.ac.id²

ABSTRACT

Employee loyalty is reflected in employee obedience, responsibility and discipline. Initial observations show that the number of employees is decreasing from year to year, and some employees violate regulations, such as arriving late and not following company regulations. Therefore, the aim of this research is to test whether leadership style, motivation and rewards influence employee retention. The research method used is a quantitative approach, namely analysis of numerical data processed using statistical methods. This research was conducted to determine the influence of leadership, job satisfaction, and motivation on employee loyalty. The sampling technique used saturated samples with a sample size of 13 respondents. The data collection methods used were questionnaires, interviews, documentation and observation. The data analysis technique uses multiple regression analysis using the IBM SPSS 25 program. The conclusion from these results is that the influence of leadership, job satisfaction and motivation has a significant influence on employee loyalty. Suggestions for future researchers are to collect a larger sample in the company and fill out the questionnaire in language that is easier for employees to understand.

Keywords : Influence of leadership, job satisfaction and motivation, and employee loyalty.

ABSTRAK

Loyalitas pegawai tercermin dari ketaatan, tanggung jawab, dan kedisiplinan pegawai. Pengamatan awal menunjukkan bahwa jumlah karyawan semakin berkurang dari tahun ke tahun, dan beberapa karyawan melanggar peraturan, seperti datang terlambat dan tidak mengikuti peraturan perusahaan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan penghargaan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu analisis data numerik yang diolah menggunakan metode statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap loyalitas karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 13 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program IBM SPSS 25. Kesimpulan dari hasil tersebut adalah pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci : Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi, serta loyalitas karyawan.

PENDAHULUAN

Saat ini, semakin banyak bisnis yang tumbuh di Indonesia. Agar bisnis yang mapan dapat mencapai tujuannya dan menghasilkan keuntungan, banyak faktor yang harus bersatu. Mengelola sumber daya manusia dan pemain kunci dalam operasional bisnis adalah salah satu elemen tersebut. Karyawan merupakan sumber daya manusia suatu

perusahaan. Para pekerja ini memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan bisnis. Loyalitas karyawan sangat penting agar bisnis dapat tumbuh dan sukses.

Menurut Hasibuan, loyalitas adalah salah satu unsur penting dalam melakukan penilaian terhadap karyawan dengan beberapa cara yaitu kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, maupun organisasi (Hasibuan, 2017). Dengan adanya kesetiaan karyawan maka perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya dan memajukan perusahaan di masa mendatang.

(Arini Festy Octavia Susanti, 2023) Loyalitas karyawan dapat dilihat melalui dua cara: secara non-fisik melalui gagasan dan pemikirannya, dan secara fisik melalui etos kerja dan rasa tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pekerja yang berkomitmen memainkan peran penting dalam organisasi. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain gaji, insentif, dan gaya kepemimpinan.

Ada seorang pemimpin di sebuah perusahaan yang dikenal karena kemampuannya menginspirasi orang lain, menggaji stafnya, dan memiliki gaya kepemimpinan yang kuat. Karyawan melakukan aktivitas untuk menghasilkan barang dan memenuhi tujuan perusahaan sekaligus berperan sebagai pelaksana. Pengusaha menginginkan pekerja yang mengabdikan pada organisasinya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, eksekutif dan karyawan harus rukun. Jika tidak, akan sulit bagi bisnis untuk berkembang.

Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan solusi sinkronisasi antara pimpinan dan karyawan agar lebih loyal dan berkualitas. Penelitian Novia (2021), yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas. Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas. Sementara itu, penelitian Rama, dkk (2019) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian Willy Rizky Utami & Dwiatmadja (2020), yang berjudul pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (studi kasus di PT. Tribun Berita Online) bahwa hanya pengembangan karir yang berpengaruh positif terhadap loyalitas, tetapi motivasi dan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja.

Kesimpulan kolektif yang diambil dari beragam penelitian tersebut adalah, karena karyawan adalah manusia yang memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, maka mereka merupakan faktor utama yang penting dan dianggap sebagai aset perusahaan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan, pemberi kerja menginginkan kandidat dengan potensi besar, bakat dan kemampuan luar biasa, serta kapasitas untuk memberikan pekerjaan terbaik mereka secara individual. Pengaruh kepemimpinan, kebahagiaan kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan memotivasi pengikutnya untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara efisien karena dengan bimbingan pemimpin yang baik, dia

Salah satu pabrik penetasan ayam broiler (DOC) yang mempunyai reputasi kuat dalam bisnisnya adalah PT Super Unggas Jaya Pasuruan. Oleh karena itu, studi sumber daya manusia PT Super Unggas Jaya dapat memberikan penilaian dan saran kepada manajer untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas operasional. Karena loyalitas karyawan dalam organisasi masih di bawah tingkat ideal, kepala departemen dapat menilai loyalitas karyawan, menentukan alasan utama penurunan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan, serta menerapkan tindakan perbaikan yang diperlukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menutup kesenjangan pengetahuan dengan menilai loyalitas karyawan.

Obyek penelitian ini adalah karyawan pada bagian pulchick di PT Super Unggas Jaya, yang berjumlah 13 orang dan analisis dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan, untuk memperoleh data peneliti terjun langsung untuk mengetahui loyalitas karyawan di bagian Pulchick, dan penelitian di tinjau dari pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan

METODE PENELITIAN

Pada Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Lokasi pada penelitian ini dilakukan di Kantor PT Super Unggas Jaya berlokasi di Jln. Raya km 57, Dusun Bulu Agung, Desa Sengon Agung, Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan, Provinsi Jawa Timur, Sampel pada penelitian ini berjumlah 13 responden yang termasuk karyawan di PT Super Unggas Jaya, Pengumpulan data dapat dibagi menjadi pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder, Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan hasil pengujian. Data Sekunder adalah data yang berasal dari sumber lain seperti hasil penelitian terdahulu, jurnal, dan lain-lain, Penelitian ini menggunakan alat bantu aplikasi SPSS V25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Profil responden pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1 Profil Responden

Profil	Kategori	Frekuensi	Total
Jenis Kelamin	Laki- Laki	13	100%
	Perempuan	0	0%
Usia	20- 29 Tahun	8	61,54 %
	30- 39 Tahun	5	38,46 %
	40- 49 Tahun	0	0 %
	> 50 Tahun	0	0 %

Pendidikan Terakhir	SMK/SMA/MA	12	92,31 %
	D3	1	7,69 %
	S1 (Strata 1)	0	0 %
	S2	0	0 %
	Pasca Sarjana	0	0 %
	Lainnya	0	0 %
Lama Bekerja	≤ 5 Tahun	1	9,09 %
	6- 10 Tahun	6	54,55 %
	11- 15 Tahun	2	18,18 %
	16- 20 Tahun	0	0 %
	> 20 Tahun	2	18,18 %

Pengujiann dan Hasil Analisis Data

Hasil Uji Instrumen

Uji *Validitas*

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Dapat dilihat Tabel 2 di bawah ini uji *validitas* dari variabel pengaruh kepemimpinan.

Tabell 2 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No Butir Soal	Pernyataan	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,743	0,514	<i>Valid</i>
2	X1.2	0,680	0,514	<i>Valid</i>
3	X1.3	0,680	0,514	<i>Valid</i>

Berdasarkan Tabel 2 di atas hasil uji *validitas* dari semua pernyataan variabel kepemimpinan (X1) bernilai lebih besar dari rtabel atau nilai rhitung > rtabel. Dengan perolehan nilai rtabel dari $df = (N-2)$ dengan jumlah sampel $(N) = 13$ dengan tingkat *signifikansi* ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh 0,514. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan bersifat *valid* dan dapat diteruskan dalam melakukan penelitian.

Tabell 3 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No Butir Soal	Pernyataan	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,912	0,514	<i>Valid</i>
2	X2.2	0,771	0,514	<i>Valid</i>

3	X2.3	0,825	0,514	<i>Valid</i>
---	------	-------	-------	--------------

Berdasarkan Tabel 3 di atas hasil uji *validitas* dari semua pernyataan variabel kepuasan kerja (X2) bernilai lebih besar dari rtabel atau nilai rhitung > rtabel. Dengan perolehan nilai rtabel dari $df = (N-2)$ dengan jumlah sampel (N) = 13 dengan tingkat *signifikansi* ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh 0,514. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan bersifat *valid* dan dapat diteruskan dalam melakukan penelitian.

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Motivasi

No Butir Soal	Pernyataan	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X3.1	0,708	0,514	<i>Valid</i>
2	X3.2	0,731	0,514	<i>Valid</i>
3	X3.3	0,651	0,514	<i>Valid</i>

Berdasarkan Tabel 4 di atas hasil uji *validitas* dari semua pernyataan variabel motivasi (X3) bernilai lebih besar dari rtabel atau nilai rhitung > rtabel. Dengan perolehan nilai rtabel dari $df = (N-2)$ dengan jumlah sampel (N) = 13 dengan tingkat *signifikansi* ($\alpha = 0,05$) s

Sehingga diperoleh 0,514. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan bersifat *valid* dan dapat diteruskan dalam melakukan penelitian.

Tabel 5 Uji Validitas Loyalitas Karyawan

No Butir Soal	Pernyataan	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0,690	0,514	<i>Valid</i>
2	Y2	0,854	0,514	<i>Valid</i>
3	Y3	0,821	0,514	<i>Valid</i>

Berdasarkan Tabel 5 di atas hasil uji *validitas* dari semua pernyataan variabel loyalitas karyawan (Y) bernilai lebih besar dari rtabel atau nilai rhitung > rtabel. Dengan perolehan nilai rtabel dari $df = (N-2)$ dengan jumlah sampel (N) = 13 dengan tingkat *signifikansi* ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh 0,514. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan bersifat *valid* dan dapat diteruskan dalam melakukan penelitian.

Berdasarkan hasil uji *validitas* dari semua pernyataan variabel kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2), motivasi (X3), dan loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai lebih besar dari rtabel atau nilai rhitung > rtabel. Maka, kuesioner sebagai instrumen penelitian tersebut adalah *valid* dan dapat digunakan untuk mengambil data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's alpha	Koefisien Cronbach's alpha	Deskripsi
Kepemimpinan (X1)	3	0,701	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	3	0,783	> 0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	3	0,681	> 0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	3	0,676	> 0,60	Reliabel

Dari hasil uji *reliabilitas* pada Tabel 6 di atas bahwa *cronbach alpha* bernilai > dari 0,6. Hal ini menunjukkan *reliabel*.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Hasil analisis data uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	.459	2.179
Kepuasan Kerja	.629	1.591
Motivasi	.655	1.526

Dilihat pada Tabel 7 di atas bahwa nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi *multikolinieritas*.

Uji Normalitas

Dapat dilihat Tabel 8 di bawah ini uji *normalitas*. Dari Tabel 4.9 hasil uji *One- Sample Kolmogorov- Smirnov Test* bahwa nilai *signifikansi* yaitu $0,110 > 0,05$ sehingga distribusi ini bersifat normal.

Tabel 8 Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

N		13
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50247349
Most Extreme Differences	Absolute	.213
	Positive	.213
	Negative	-.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110 ^c

- a. Test distribution is Normal
b. Calculated from data

Uji Autokorelasi

Dapat dilihat Tabel 9 di bawah ini hasil uji *autokorelasi*.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.616 ^a	.380	.173	1.735	1.940

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Tabel 9 Uji Autokorelasi

Diketahui:

$$dL = 1,434$$

$$dU = 1,677$$

$$N = 13$$

$$d = 1,940$$

Syarat menghitung rumus *autokorelasi* yaitu $dU < d < 4 - dU$ yang memiliki nilai $1,677 < 1,940 < 2,323$. Maka, dari hasil tersebut pada Gambar 4 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *autokorelasi* karena memenuhi syarat tersebut.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dapat dilihat Tabel 10 di bawah ini uji *regresi linier* berganda.

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.882	3.870		1.003	.342		
	Kepemimpinan	.242	.446	.210	.542	.601	.459	2.179
	Kepuasan Kerja	-.096	.300	-.105	-.319	.757	.629	1.591
	Motivasi	.545	.346	.510	1.573	.150	.655	1.526

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Tabel 10 Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari olah data pada Gambar 5 kolom unstandardized Coefficients pada bagian B maka diketahui nilai koefisien regresi masing-masing variabel dapat disusun persamaan regresinya, berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = (3.882) + 0.242 + -0.096 + 0.545 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai a sebesar 1.791 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel loyalitas karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2), dan motivasi (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel loyalitas karyawan tidak mengalami perubahan Nilai koefisien regresi untuk variabel.
2. b1 (nilai koefisien *regresi* x1) sebesar 0,242 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 0,242.
3. b2 (nilai koefisien *regresi* x2) sebesar -0,096, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar -0,096.
4. b3 (nilai koefisien *regresi* x3) sebesar 0,545, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka tidak akan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 0,545.

Hasil Uji Ketetapan Model

Uji Koefisien Determinasi

Dapat dilihat Tabel 11 di bawah ini uji koefisien determinasi.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.616 ^a	.380	.173	1.735	1.940

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Tabel 11 Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 6 di atas dipengaruhi nilai koefisien *R Square* (R²) sebesar 0,380 atau 38,0 %. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,380 (38,0 %).

Uji T

Hasil analisis data uji t dapat dilihat pada Tabel 12 Uji T sebagai berikut :

Tabel 12 Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.882	3.870		1.003	.342		
	Kepemimpinan	.242	.446	.210	.542	.601	.459	2.179
	Kepuasan Kerja	-.096	.300	-.105	-.319	.757	.629	1.591
	Motivasi	.545	.346	.510	1.573	.150	.655	1.526

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 12 Uji T maka dapat disimpulkan :

Keterangan :

$Df = n - k = 13 - 4 = 9$

$\alpha = 5\% = 0,05$

sehingga nilai $df = 9$ dan $\alpha 0,05$ t tabel sebesar = 1,833

Hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan tingkat signifikansi parsial positif dari variabel independen yakni Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (X3), dan variabel dependen Loyalitas Karyawan (Y), dapat ditinjau dari hasil signifikansi terhadap variabel sebagai berikut :

H1: Kepemimpinan (X1)

Pada variabel Kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel Kepemimpinan sebesar 0,542, dengan nilai t tabel sebesar 1,833 dan pada nilai signifikansi .601.

H2: Kepuasan Kerja (X2)

Pada variabel Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel Kepuasan Kerja sebesar -0,319, dengan nilai t tabel sebesar 1,833 dan pada nilai signifikansi ,757.

H3: Motivasi (X3)

Pada variabel Motivasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel Motivasi sebesar 1,573, dengan nilai t tabel sebesar 1,833 dan pada nilai signifikansi ,150.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel pengaruh kepemimpinan dengan nilai t hitung 0,542, dengan nilai t tabel sebesar 1,833 dan pada nilai signifikansi .601. artinya variabel pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap variabel *dependen* loyalitas karyawan (Y). Apabila pengaruh kepemimpinan ditingkatkan maka loyalitas karyawan juga meningkat. Indikator pada variabel pengaruh kepemimpinan yakni kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan Rama, dkk (2019) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Super Unggas Jaya

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel kompensasi dengan nilai t hitung - 0,319, dengan nilai t tabel sebesar 1,833 dan pada nilai signifikansi ,757. artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap variabel *dependen* loyalitas karyawan (Y). Apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka loyalitas karyawan juga meningkat, (Hasibuan, 2014) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja,

kedisiplinan, dan prestasi kerja. kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Super Unggas Jaya

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel motivasi dengan nilai t hitung 1,573, dengan nilai t tabel sebesar 1,833 dan pada nilai signifikansi ,150. artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependen* loyalitas karyawan (Y). Apabila motivasi ditingkatkan maka loyalitas karyawan juga meningkat. Berdasarkan hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan Candrawati & Giantari (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengaruh kepemimpinan. Perhitungan tersebut menghasilkan hasil sebagai berikut: variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 0,542, nilai t tabel sebesar 1,833, dan nilai signifikansi sebesar 0,601. Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut: loyalitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi, dengan nilai t hitung sebesar -0,319 pada variabel kepuasan kerja (X2), nilai t hitung sebesar 1,833, dan nilai signifikansi sebesar 0,757. Hasil perhitungannya sebagai berikut: nilai t -tabel variabel motivasi (X3) sebesar 1,573, dengan nilai t -tabel sebesar 1,833 dan nilai signifikansi sebesar

Berdasarkan kesimpulan, analisis, dan saran dari penelitian. Oleh karena itu, saran penelitian berikut ini dapat dilakukan. Saat melakukan penelitian, pilih item yang berbeda untuk judul guna memudahkan penelitian di masa depan. Selain itu, agar lebih banyak responden dapat memberikan jawaban yang tepat dan efektif, dunia usaha perlu berfokus pada tenaga kerja mereka. Apakah kriteria kebahagiaan kerja, motivasi efektif, dan dampak kepemimpinan yang dipenuhi sejalan dengan karakter karyawan? Hal ini dilakukan untuk membantu bisnis menentukan seberapa loyal karyawannya terhadapnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad fauzi dkk, (2022). peran komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi di PT multi daya bangun mandiri (literature review msdm)
- Afia Halida Nadiaty dkk., (2020). pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di poltekkes kemenkes surakarta jurusan ortotik prostetik
- Arikunto. (2006). Metode Penelitian Kualitatif. Bumi Aksara.
- Aulia permata Aqillah R dkk., (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif
- Bagus, T., Sukawati, W., & Suwandana, I. G. M. (2021). Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort. American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), 2, 399–408.

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Candrawati, N. K. D., & Giantari, I. G. A. K. (2018). The Effect of Leadership Style and Compensation on. 4(2), 70–76.
- Chalied, Achmad. (2020). pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di hotel swarnadwipa Palembang. Skripsi. Universitas Tridianti Palembang.
- Dhutarso Aviantorodkk, (2020). analisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada bppkad kabupaten ponorogo dengan performance aprasial sebagai variabel moderasi
- Gani, I., & Amalia, S. (2014). Alat Analisis Data (M. Bendata (ed.); 1st ed.). Alat Analisis Data Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial Penerbit ANDI Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). PT Bumi Aksara. In Zahir Publishing.
- Jana, Rama and Akhirman, Akhirman and Nurhasanah, N. (2019). Pengaruh Gaya, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga. S1 Thesis. <https://fekon.umrah.ac.id>
- Karima, M., Balushi, A., & Aulia, S. (2019). A Study on Motivation and its Relationship with Employee Loyalty and Commitment: A Case study of Nama Group Sultanate of Oman. International Journal of Managerial Studies and Research, 7(4), 112–122. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0704015>
- Kartono, K. (2009). Pemimpin dan Kepemimpinan.
- Kasmiruddin, & Aban, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka. JABEISTIK : Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik, 14(2), 14–16.
- Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan (I. B. P. E. Suadnyana (ed.); Pertama). (UNHI) Press.
- Kepemimpinan Kharismatik Dengan Loyalitas Karyawan Di Kantor Wilayah Bumiputra Kota Medan, 1–101.
- Lutfi, F. (2018). Hubungan antara Kepemimpinan Kharismatik dengan Loyalitas Karyawan di Kantor Wilayah Bumiputra Kota Medan. Hubungan Antara
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda. BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Marjuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sah Media. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/6616>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Muhammad Hermansyah. (2020). Sistem Pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode analytical hierachy process
- Novia, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kera Karyawan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 2013–2015.

- Nuriyah, S., & Azizah, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *JABEISTIK : Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik*, 1(1), 22–31.
- Pertumbuhan Aset terhadap Profitabilitas Perusahaan Otomotif yang Terdaftar di BEI Periode 2013 – 2016. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 629–637.
- Pradasa, Twinda Gilang Wisnu, T., & Dra. Chuzaimah, M. . (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Linard Power Kontraktor Jakarta). Skripsi Thesis. <http://eprints.ums.ac.id/84370/>
- Putra, J. M. (2021). Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Mandala Multifinance Cabang Bulukumba. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rambet, A. (2022). Gaya Kepemimpinan: Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan.
- Samsudin, S. (2010). Manajemen SDM (3rd ed.). CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis (15th ed.). alfabeta.
- Sumaryathi, N. K., & Dewi, I. G. (2020). The Effect of Compensation on Employee Loyalty With Job Satisfaction As A Mediator. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(1), 367–373.
- Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Tanjung Priok Branch- Indonesia. *The International Journal of Social Sciences World*, 2(2), 20–31. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3999430>
- Tandi, V. P., Tommy, P., & Untu, V. N. (2018). Pengaruh Struktur Modal dan
- Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>
- Wulandari, N., Arifin, A., Khoiriyah, M., Pujiningtiyas, R. A. I., & Arifin, M. (2021). Effect of Empowerment and Compensation on Employee Loyalty. *Himbep 2020*, 259–263. <https://doi.org/10.5220/0010330902590263>
- Yukl, G. (2005). Kepemimpinan dalam Organisasi (5th ed.). PT Indeks