

yunanto bagas

by

Submission date: 24-Aug-2023 11:22AM (UTC-0400)

Submission ID: 2099864126

File name: Artikel_Ilmiyah_1.docx (70.52K)

Word count: 5150

Character count: 33167

The Influence Of Leadership, Commitment, and Work Motivation on work loyalty of employees of PT. Benelli Perkasa Motor

[Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Benelli Perkasa Motor]

Yunanto Bagas Surya Panigoro¹⁾, Vera Firdaus²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract.

This study aims to determine the effect of leadership, commitment and work motivation on work loyalty at PT. Benelli Perkasa Motor. This research uses a quantitative approach as a research method. The population of this study consisted of all employees of PT. Benelli Perkasa Motor, totaling 105 people. This study uses a total sampling technique. The data used in this study is primary data, obtained through distributing questionnaires to respondents. The statistical method used is SPSS. Based on the results of the study it was found that leadership has a positive and significant influence on the work loyalty of employees of PT. Benelli Mighty Motors. Commitment has a positive and significant effect on employee loyalty at PT. Benelli Perkasa Motor, work motivation also has a positive and significant influence on work loyalty of employees of PT. Benelli Perkasa Motors. In addition, in this context leadership, commitment, work motivation are also proven to have a significant influence on the work loyalty of employees of PT. Benelli Perkasa Motors.

Keywords – Leadership; Commitment; Motivation; Work Loyalty

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja PT. Benelli Perkasa Motor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai PT. Benelli Perkasa Motor yang berjumlah 105 orang. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Metode statistik yang digunakan adalah SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor. Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor, motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor. Selain itu, dalam konteks ini kepemimpinan, komitmen, motivasi kerja secara simultan juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor.

Kata Kunci – Kepemimpinan; Komitmen; Motivasi; Loyalitas Kerja

I. PENDAHULUAN

Dapat dikatakan bahwa peran sumber daya manusia dapat menentukan kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang dan juga turut andil dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat membantu proses berjalannya perusahaan sebagai perencana, pelaksana maupun pengawas terhadap semua kegiatan perusahaan. Namun, perusahaan juga harus mampu mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik supaya dapat bersaing dalam dunia bisnis yang dijalani[1].

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan harus bersinergi demi kelancaran produktivitas dalam perusahaan, oleh karena itu pengaruh pemimpin sangat besar dampaknya terhadap karyawan. Semakin baik apa yang diarahkan pemimpin kepada karyawan maka karyawan juga akan menunjukkan kerja yang bagus dan maksimal namun, jika pemimpin memberi arahan yang kurang tepat maka akan berdampak tidak baik untuk karyawan. Pada kenyataannya pemimpin juga sering kali kurang untuk memberi arahan dalam bekerja sehingga seringkali karyawan kerjanya kurang maksimal. Didalam perusahaan biasanya ada pemimpin yang terjun langsung ke lapangan untuk mengetahui operasional dalam perusahaan dan ada juga yang hanya memanfaatkan kekuasaan untuk mengatur perusahaannya[2].

Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang mampu menciptakan perubahan dan hubungan yang baik antar karyawannya. Oleh sebab itu pemimpin harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang sebaik mungkin agar karyawan merasa semangat ketika bekerja. Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan dan juga suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama[3].

Dapat dikatakan bahwa pengaruh pemimpin, komitmen dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan sangat diperlukan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan sebuah kekuatan atau kemampuan yang ada dalam diri seseorang, konsep kepemimpinan bukan hanya dalam bentuk intruksi tetapi kepemimpinan lebih menuju kearah motivasi atau pemicu semangat yang dapat memberi inspirasi yang sangat bermanfaat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan untuk mencapai tujuan perusahaan[4]. Terdapat banyak hal yang dapat mendukung dan membentuk sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik salah satunya adalah komitmen dari karyawan. Komitmen merupakan perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan baik dibandingkan dengan yang memiliki komitmen rendah[5].

Motivasi kerja merupakan serangkaian proses perilaku manusia baik dari dalam maupun diri seseorang untuk membangkitkan semangat dan untuk memulai perilaku baik yang berhubungan dengan pekerjaan[6]. Motivasi adalah seseorang yang dengan rela hati membantu orang lain tanpa mengharapkan balasan apapun, tidak akan merasa terbebani atau terpaksa untuk melakukan tindakan luar biasa tersebut. Sebaliknya, mereka merasa bahagia dan gembira karena telah memiliki kesempatan untuk melakukan amal dan membantu sesama, dengan kesadaran bahwa mereka telah berkontribusi positif dan mendapatkan kepuasan batin dari perbuatan tersebut[7]. Loyalitas kerja merupakan tindakan yang menunjukkan adanya dukungan konstan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja, loyalitas kerja merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya dimana karyawan harus mampu menunjukkan rasa tanggung jawab, tekad yang ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari – hari pada saat bekerja, selain itu loyaltias pada karyawan juga harus mencerminkan kesediaannya karyawan untuk menjaga perusahaan dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang – orang yang tidak bertanggung jawab[8].

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *gap research* pada penelitian terdahulu yang dapat penulis gunakan sebagai peluang bagi penelitian yang dilakukan peneliti saat ini. Dalam penelitian[1] menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan namun terdapat celah dalam penelitian tersebut peneliti hanya menggunakan responden sebanyak 30 karyawan, sedangkan dalam penelitian kali ini dilakukan dengan mengembangkan responden sebanyak 105 karyawan dengan tujuan untuk memenuhi jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh[1] sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini dan menunjukkan pengaruh positif terhadap variabelnya[9].

PT. Benelli Perkasa Motor merupakan perusahaan yang bergeak di bidang jasa dan otomotif. Perusahaan ini menyediakan kendaraan bermotor dengan berbagai model selain itu perusahaan ini juga melayani jasa seperti service kendaraan dll. PT. Benelli Perkasa Motor ini merupakan salah satu produsen sepeda motor tertua yang ada di dunia, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan produktivitas kerja dalam menjalankan aktivitas bisnisnya agar tujuan dalam perusahaan dan kepuasan pelanggan dapat terpenuhi. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komitmen sangat diperlukan dalam mewujudkan produktivitas kerja tersebut. Tiga hal tersebut dapat berjalan dengan lancar apabila pemimpin menjalankan tugasnya dengan benar dan karyawan bisa diajak kerja sama dalam memenuhi tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Loyalitas Karyawan”.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang mana meliputi kepemimpinan (X1), komitmen (X2), motivasi kerja (X3) sebagai variabel bebas, loyalitas kerja (Y). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di PT. Benelli Perkasa Motor. Populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 105 orang yang diambil dari beberapa karyawan yang berkerja di perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling.

Sumber data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini yaitu data primer yang berdasarkan kuisioner dengan total 18 pertanyaan. Yang terdiri dari kepemimpinan dengan 4 indikator menurut [3], yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, dan kemampuan mengendalikan bawahan sehingga diperoleh 4 pertanyaan. Komitmen terdiri dari 5 indikator menurut [2], yaitu kepercayaan dan dukungan,

keinginan berusaha, keinginan tetap menjadi anggota, kesediaan untuk berusaha, keinginan berusaha atas nama anggota, dan kepercayaan nilai dan tujuan organisasi sehingga diperoleh 5 pertanyaan. Motivasi kerja terdiri dari 5 indikator menurut [5], yaitu fisiologis, keamanan, social, penghargaan dan aktualisasi diri sehingga diperoleh 5 pertanyaan. Loyalitas kerja terdiri dari 4 indikator menurut [5], yaitu ketaatan, bertanggung jawab, pengabdian, kejujuran sehingga diperoleh 4 pertanyaan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni teknik accidental sampling. Dalam penelitian ini sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini berupa penyebaran kuisioner pada pegawai perusahaan. Setelah data selesai dikumpulkan kemudian dilakukan uji hipotesis, uji hipotesis terdiri dai uji koefisien determinasi dan uji statistik t dengan menggunakan aplikasi software Statistical Product dan Service Solution (SPSS).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif Data Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15 - 20 tahun	3	2,9	2,9	2,9
	20 - 30 tahun	91	86,7	86,7	89,5
	30 - 50 tahun	11	10,5	10,5	100,0
	Total	105	100	100	

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Benelli Perkasa Motor berusia 20 sampai 30 tahun yang berjumlah 91 karyawan dengan presentase sebesar 86,7%. Selain itu terdapat responden berusia 30 sampai 50 tahun berjumlah 11 karyawan PT. Benelli Perkasa Motor dengan presentase sebesar 10,5%, dan untuk responden berusia 15 sampai 20 tahun berjumlah 3 karyawan PT. Benelli Perkasa Motor dengan presentase sebesar 2,9%.

B. Analisis Statistik

Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah suatu proses pengujian yang bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran mampu mengukur dengan akurat apa yang hendak diukur. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keabsahan data yang terdapat dalam kuisioner, dengan tujuan untuk menentukan apakah data tersebut valid atau tidak [21]. Validitas kuisioner dinyatakan terpenuhi jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan dengan tepat suatu hal yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Dalam uji validitas, item kuisioner dianggap valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, begitupun sebaliknya nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuisioner dianggap tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X1)		,829	,192	Valid
		,865	,192	Valid
		,851	,192	Valid
		0,890	0,192	Valid
		,841	,192	Valid
Komitmen (X2)		,722	,192	Valid
		,789	,192	Valid
	X2.4	0,804	0,192	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X2.5	0,820	0,192	Valid
	X3.1	,781	,192	Valid
	X3.2	,892	,192	Valid
	X3.3	,938	,192	Valid

	X3.4	0,872	0,192	Valid
	X3.5	0,933	0,192	Valid
	Y.1	0,887	0,192	Valid
Loyalitas	Y.2	0,863	0,192	Valid
Kerja (Y)	Y.3	0,644	0,192	Valid
	Y.4	0,870	0,192	Valid

Dari data yang terdapat pada tabel 2, semua item pertanyaan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,192) pada tingkat signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas yang terpenuhi, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana konsistensi hasil pengukuran dari suatu alat pengukur tetap terjaga ketika digunakan oleh individu yang sama dalam waktu yang berbeda, atau digunakan oleh individu yang berbeda pada waktu yang sama atau waktu yang berbeda [22]. Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel yang konsisten dan dapat diandalkan [23]. Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Jika nilai koefisien *Alpha* melebihi tingkat signifikansi 60% atau 0,6, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Sebaliknya, jika nilai koefisien *Alpha* berada di bawah tingkat signifikansi 60% atau 0,6, maka kuesioner dianggap tidak *reliable*.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha	Taraf signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,881	0,6	
Komitmen (X2)	0,853	0,6	
Motivasi Kerja (X3)	0,930	0,6	
Loyalitas Kerja (Y)	0,831	0,6	

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa semua nilai Cronbach's alpha memiliki nilai di atas 0,60. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memvalidasi apakah asumsi-asumsi yang telah ditetapkan terpenuhi, sehingga dapat menghasilkan koefisien yang tidak oleh bias [22], berikut adalah metode-metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala-gejala tersebut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah distribusi variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini normalitas diuji dengan menggunakan *SPSS Statistics 23 for Windows* dengan menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Pengukuran dilakukan dengan membandingkan nilai *Asimp Sig. (2-tailed)* [24] dengan nilai yang ditetapkan sebesar 5%. Apabila nilai *Asimp Sig. (2-tailed)* melebihi 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal. Di bawah ini terdapat hasil uji normalitas:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2,19257976
	Absolute	0,078

Most Extreme Differences	Positive	0,061
	Negative	-0,078
Test Statistic		0,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,126 ^c

Berdasarkan tabel 4, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,126. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian multikolinearitas adalah untuk memeriksa apakah ada gejala korelasi antara variabel bebas dalam regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi tanda-tanda multikolinieritas, dilakukan pengujian dengan memeriksa nilai toleransi dan *VIF (Variance Inflation Factor)* yang dihitung menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 23 for Windows*. Hasil pengujian multikolinieritas ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,887	1,128	Tidak terjadi Multikolinearitas
Komitmen (X2)	0,615	1,627	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X3)	0,560	1,784	Tidak terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan *VIF*-nya lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan apakah variasi variabel tidak sama untuk setiap pengamatan. Dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas dilakukan pengujian *Glejser* dengan kriteria bahwa jika nilai *Sig* melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 23 for Windows*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,299	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen (X2)	0,319	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X3)	0,349	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk Kepemimpinan (X1) adalah 0,299 (>0,05), nilai signifikansi untuk Komitmen (X2) adalah 0,319 (>0,05), dan nilai signifikansi untuk Motivasi Kerja (X3) adalah 0,349 (>0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada kedua variabel bebas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Loyalitas Kerja (Y). Berikut ini adalah persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,550	0,954		7,917	0,000
1 Kepemimpinan	0,149	0,039	0,290	3,807	0,000
Komitmen	0,156	0,043	0,331	3,617	0,000
Motivasi Kerja	0,181	0,060	0,288	3,006	0,003

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,550 + 0,149X_1 + 0,156X_2 + 0,181X_3 + e$$

Hasil dari persamaan regresi berganda pada table 10 dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 7,550 menunjukkan bahwa ketika variabel independen, yaitu kepemimpinan, komitmen, dan motivasi kerja diabaikan, maka nilai loyalitas kerja (Y) akan memiliki nilai sebesar 7,550.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah positif, yaitu 0,149. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai kepemimpinan (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka loyalitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,149.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen (X2) adalah positif, yaitu 0,156. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai komitmen (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka loyalitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,156.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X3) adalah positif, yaitu 0,181. Ini menunjukkan bahwa jika nilai motivasi kerja (X3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka loyalitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,181.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam hipotesis. Uji t menunjukkan sejauh mana variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dalam penjelasannya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Namun, jika nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji t yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 23 for Windows:

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja

Dari tabel 7, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 3,807. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,984. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,807 > 1,984$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor.

b. Pengaruh Komitmen terhadap Loyalitas Kerja

Dari tabel 7, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen adalah 3,617. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,984. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,617 > 1,984$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen dan loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Dari tabel 7, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen adalah 3,006. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,984. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,006 > 1,984$), dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor.

Uji Parsial (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

I	Regression	459,42	3	153,14	30,936	,000 ^b
	Residual	499,97	101	4,950		
	Total	959,39	104			

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 8, ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} = 30,936$, yang lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2,14$, dengan nilai probabilitas atau sig sebesar $0,000 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan *R square*.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,692 ^a	,479	,463	2,225

Berdasarkan analisis data yang terdapat pada tabel 9, didapatkan nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,692. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan, Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 69% terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor, sedangkan 31% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Hal ini disebabkan oleh intruksi yang diberikan atasan bukan condong ke kepemimpinan, namun lebih menuju kearah motivasi atau pemicu semangat yang dapat memberi inspirasi yang sangat bermanfaat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang baik atau efektif akan menghasilkan peningkatan dalam tingkat loyalitas kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kepemimpinan di dalam perusahaan, semakin tinggi tingkat loyalitas yang akan dimiliki oleh karyawan PT. Benelli Perkasa Motor. Dalam penelitian ini juga sama dengan apa yang ada dalam penelitian [4] yang mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Kepemimpinan yang mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dapat memberi mereka perasaan memiliki terhadap organisasi. Karyawan yang merasa kontribusi dan pandangan mereka dihargai akan lebih cenderung tetap setia terhadap perusahaan. Namun menurut penelitian [25] menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada karyawan.

Kepemimpinan dibangun oleh beberapa indikator menurut [1], diantaranya adalah kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan motivasi, Kemampuan komunikasi, dan Kemampuan mengendalikan bawahan. Loyalitas kerja dibangun oleh beberapa indikator menurut [1], diantaranya ketaatan dan kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, kejujuran. Kontribusi terbesar ada pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa untuk mendapatkan dan mencapai hasil kerja yang diinginkan harus dapat dan mampu menggerakkan orang lain. Kepemimpinan yang memperhatikan dan memberikan dukungan kepada karyawan dalam pencapaian tujuan dan perkembangan pribadi mereka cenderung membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan.

Pengaruh Komitmen terhadap Loyalitas Kerja

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen memiliki dampak yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang merasa memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi cenderung merasa investasi secara pribadi dalam kesuksesan perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa keputusan untuk tetap di perusahaan adalah keputusan yang rasional dan menguntungkan bagi mereka, akan cenderung tetap tinggal dan bekerja dengan baik. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh perusahaan, maka akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor. Dalam penelitian ini juga sama dengan apa yang ada dalam penelitian [26] yang mengatakan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Karyawan yang merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap di perusahaan akan cenderung merasa memiliki tanggung jawab terhadap perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Namun menurut

penelitian [27] menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada karyawan.

Komitmen dibangun oleh beberapa indikator menurut [2], diantaranya adalah kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi, keinginan berusaha sungguh – sungguh atas nama organisasi, keinginan kuat untuk menjadi anggota, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Loyalitas kerja dibangun oleh beberapa indikator menurut [1], diantaranya ketaatan dan kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, kejujuran. Kontribusi terbesar ada pada indikator keinginan yang kuat untuk menjadi anggota, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa menjadi karyawan tetap adalah suatu keinginan yang tinggi oleh karyawan dalam sebuah perusahaan. Sikap ini mencerminkan keinginan untuk membangun karir yang berkelanjutan, mendapatkan manfaat seperti keamanan pekerjaan, serta memperoleh peluang pengembangan diri. Perspektif ini menciptakan kerangka pemahaman mengapa hubungan komitmen dan loyalitas kerja mungkin saling berhubungan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkinerja baik. Hal ini dapat memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada loyalitas. Karyawan yang merasa terpenuhi dalam pekerjaan mereka dan memiliki loyalitas terhadap tugas-tugas yang diemban cenderung lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh perusahaan, maka akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor. Dalam penelitian ini juga sama dengan apa yang ada dalam penelitian [28] yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam tugas-tugas mereka dan hubungan dengan rekan kerja serta atasan. Ini dapat menciptakan ikatan yang lebih kuat dengan perusahaan. Karyawan yang termotivasi untuk mencapai pencapaian pribadi dan perkembangan profesional cenderung tetap di perusahaan yang menawarkan peluang pengembangan tersebut. Namun menurut penelitian [29] menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada karyawan.

Motivasi kerja dibangun oleh beberapa indikator menurut [2], diantaranya adalah Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi diri. Loyalitas kerja dibangun oleh beberapa indikator menurut [1], diantaranya ketaatan dan kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, kejujuran. Kontribusi terbesar ada pada indikator sosial, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa dalam sebuah perusahaan demi mencapai sebuah tujuan diperlukan koordinasi yang baik, selain itu kerjasama antara karyawan dan atasan juga merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pandangan ini mencerminkan pemahaman mereka tentang pentingnya hubungan yang harmonis dan saling mendukung antara semua lapisan organisasi. Sikap ini menjadi dasar penting dalam memahami bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi loyalitas kerja.

VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, komitmen, dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Benelli Perkasa Motor didapatkan hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Benelli Perkasa Motor. Kepemimpinan yang efektif, terbuka, dan mampu memberikan dukungan kepada karyawan cenderung meningkatkan tingkat loyalitas. Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki dampak positif terhadap loyalitas kerja. Karyawan yang memiliki komitmen afektif, normatif, atau kontinuatif cenderung lebih loyal dan terikat dengan perusahaan. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Benelli Perkasa Motor. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih kuat karena mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi yang baik.

Loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor paling besar dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki dibandingkan dengan factor kepemimpinan maupun komitmen. Motivasi kerja yang tinggi seringkali dikaitkan dengan tingkat keterlibatan dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang merasa terikat secara emosional dan psikologis pada pekerjaan mereka akan lebih mungkin untuk tetap setia pada organisasi. Motivasi kerja juga dapat diperkuat oleh peluang pengembangan pribadi dan profesional. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi cenderung merasa lebih termotivasi untuk bertahan.

Kepemimpinan yang mendukung dapat meningkatkan komitmen dan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada loyalitas kerja. Begitu pula, komitmen yang tinggi juga dapat memperkuat

hubungan antara motivasi kerja dan loyalitas kerja. Hasil penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen PT. Benelli Perkasa Motor. Fokus pada pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif, memupuk komitmen karyawan melalui kebijakan organisasi yang mendukung, dan merangsang motivasi kerja dapat berdampak positif pada loyalitas kerja karyawan. Ini dapat mengurangi tingkat turnover, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, serta kepada seluruh Bapak dan Ibu dosen program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Dan yang terakhir penulis ucapkan terimakasih kepada orang tua dan teman-teman yang turut membantu serta mendukung penulis selama proses penelitian ini berlangsung.

REFERENSI

- [1] Winarto, "ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN," *Bussiness Law binus*, vol. 7, no. 2, pp. 33–48, 2020.
- [2] C. Riris Anggun, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Salatiga," *J. Ekobis Dewantara*, vol. 3, no. 1, pp. 1–10, 2020.
- [3] dan D. A. Wahyuni, Kumara Adji Kusuma, Vera Firdaus, "Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention," *ULIL ALBAB J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 2, no. 7, pp. 2764–2777, 2023.
- [4] L. M. Citra and M. Fahmi, "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 214–225, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3776.
- [5] W. O. Febrian, M. A. Firdaus, and A. Marlina, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 3, no. 1, p. 65, 2020, doi: 10.32832/manager.v3i1.3835.
- [6] B. K. Wibowo, "PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, MOTIVASI KERJA, DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI RUMPUN BISNIS SEKOTA SEMARANG," *J. STIE Semarang*, vol. 11, no. 2, pp. 50–57, 2013.
- [7] R. Gustiamtomo and V. Firdaus, "Servant Leadership , Motivation , and Training in Volunteer Performance Through Loyalty as Intervening Variables [Servant Leadership , Motivasi , dan Pelatihan Dalam Kinerja Relawan Melalui Loyalitas Sebagai Variabel Intervening]," pp. 1–17, 2022.
- [8] K. T. Jayanti and L. N. Wati, "Jayanti, Kurnia Tri, and Lela Nurlaela Wati. 2014. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.' *Jurnal Ekobis* 9 (1): 71–88. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan L," *J. Ekobis*, vol. 9, no. 1, pp. 71–88, 2014.
- [9] S. Nuriyah and N. Azizah, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan," *JABEISTIK J. Anal. Bisnis, Ekon. Sos. dan Polit.*, vol. 1, no. 1, pp. 22–31, 2021.
- [10] A. E. Marwanto and W. Hasyim, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)," *Ikraith-Ekonomika*, vol. 6, no. 1, pp. 44–51, 2022, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467.
- [11] S. Indrastuti, Deswarta, M. Tarjadin, and A. R. Tanjung, "Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan," *J. Ekon. KIAT*, vol. 29, no. 1, pp. 29–40, 2018.
- [12] A. Tirtadidjaja and R. Sarudin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta," *J. Manaj. Perhotelan dan Pariwisata*, vol. 5, no. 2, pp. 198–204, 2022, doi: 10.23887/jmpp.v5i2.50839.
- [13] D. Mitra, "Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT . Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) Dusun Siki Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Text - Submitted Version Download (1MB) | Preview Item Type : Thesis (Other) Uncontrolled Co," *Manag. Ind. Manag.*, 2020.
- [14] Y. D. Kusumah, N. Gani, and A. Jafar, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt.Cicil Solusi Mitra Teknologi Jakarta," *SSBM (Study Sci. Behav. Manag.*, vol. 3, no. 3, pp. 26–37, 2022.
- [15] D. C. Tinggogoy, "Gaya Kepemimpinan penegak peraturan Daerah Dalam Pengambilan Keputusan," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2013.

- [16] R. Paramourine, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Job Insecurity Sebagai Pemoderasi," *Tesis*, 2020.
- [17] I Gomes Lydia and Sutanto Madiono Eddy, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya," *Agora*, vol. 5, no. 3, p. 2, 2017.
- [18] Suryani Ratna dan Rudi, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cosmoprofit Indokarya," *J. Med. STIE Tamansiswa Banjarnegara*, vol. 20, p. 1, 2020.
- [19] T. M.L Makalew, L. F. Tamengkel, and A. Y. Punuindoong, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado," *Productivity*, vol. 2, no. 5, pp. 428–432, 2021.
- [20] I. K. Subagja and A. S. Safrianto, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Sahabat Sampoerna Jakarta," *J. Manaj. Bisnis Krisnadwipayana*, vol. 8, no. 2, pp. 118–128, 2020, doi: 10.35137/jmbk.v8i2.428.
- [21] I. Ghozali, "Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23," 2016.
- [22] A. Sanusi, "Metodologi penelitian bisnis." Jakarta: salemba empat, 2011.
- [23] S. Siregar, "Metode Penelitian Kuantitatif SPSS," *Dalam Metod. Penelit. Kuantitatif SPSS. Jakarta Kencana, Prenada Media Grup*, 2017.
- [24] N. R. Mehta, C.R., and Patel, "SPSS Exact Tests.," *SPSS16.0 Man.*, no. January, pp. 1–220, 2007.
- [25] J. Hasan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja," vol. 3, no. 1, pp. 77–86, 2021.
- [26] A. Haris, A. Firman, and D. R. Rahim, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Baru," *J. BISNIS KEWIRAUUSAHAAN*, vol. 11, no. 3, pp. 255–262, 2022, doi: 10.37476/jbk.v11i3.3100.
- [27] B. N. Galih, F. Mulia, and D. Jhoansyah, "Peran Komitmen Kerja, Kepercayaan Karyawan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan," *Manag. Stud.*, vol. 3, no. June, pp. 1525–1532, 2022, [Online]. Available: <https://yripku.com/journal/index.php/msej/article/view/593>
- [28] V. A. V. Willy Rizky Utami and C. Dwiatmadja, "Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online)," *Int. J. Soc. Sci. Bus.*, vol. 4, no. 2, pp. 267–275, 2020, doi: 10.23887/ijssb.v4i2.24221.
- [29] I. R. Lalisang, R. N. Taroreh, and G. G. Lumintang, "Pengaruh Motivasi Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Up 3 Tahuna Ulp Tagulandang," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 10, no. 4, pp. 679–687, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43837>

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Artikel Ilmiah

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	3%
2	www.scilit.net Internet Source	1%
3	Submitted to President University Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
5	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	1%
6	pdfs.semanticscholar.org Internet Source	1%
7	journal.unpas.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	1%
9	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%

10	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
11	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	1%
12	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
13	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	1%
14	dspace.uui.ac.id Internet Source	1%
15	simdos.unud.ac.id Internet Source	1%
16	www.scribd.com Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Artikel Ilmiah

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10
