

Pengaruh Kepemimpinan, komitmen, motivasi kerja tehadap loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor

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

Yunanto Bagas Surya Panigoro

192010200392

PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

2023

# LEMBAR PENGESAHAN

# DAFTAR ISI

**LEMBAR PENGESAHAN** i

[**DAFTAR**](file:///C:\Users\Toshiba\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\XJW0387F\4._PROPOSAL_ARTIKEL_ARSYI_192010200447_(1)%5b1%5d.doc#page3) **ISI** ii

1. **Pendahuluan** 4

Rumusan Masalah 4

Pertanyaan penelitian 4

1. **Literatur Review** 5

Ketertarikan Antar Variabel 5

1. **Jadwal Penelitian** 6

Kerangka Konseptual 6

Definisi Operasinal 7

Jadwal Penelitian 8

**DAFTAR PUSTAKA** 9

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

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

# Pendahuluan

Dapat dikatakaan bahwa peran sumber daya manusia dapat menentukan kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang dan juga turut andil dalam tecapainya tujuan suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat membantu proses berjalannya perusahaan sebagai perencana, pelaksana maupun pengawas tehadap 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 kenyataanya pemimpin juga sering kali kurang untuk memberi arahan dalam bekerja sehingga seringkali karyawan kerjanya kurang maksimal. Didalam perusahaan biasanya ada pemimpin yang terjun langung ke lapangan untuk mengetahui operasional dalam perusahaan dan ada juga yang hanya memanfaatkan kekuasaan untuk mengatur perusahannya[2].

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[3]. Terdapat banyak hal yang dapat mendukung dan membentuk sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik slaah satunya adalah komitmen dari karyawan. Komitmen merupakan perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis karyawan terhadap pekerjannya sehingga karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan baik dibandingkan dengan yang memiliki komitmen rendah[4].

Motivasi kerja merupakan serangkaian proses perilaku manusia baik dari dalam maupun diri seseorang untuk membangkitkan semangat dan untuk memulai perilaku baik yang berhubunngan dengan pekerjaan[5]. 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 perilau sehari – hari pada saat bekerja, selain itu loyaitas pada karyawan juga harus mencerminkan kesediaannya karyawan untuk menjaga perusahaan dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang – orang yang tidak bertanggung jawab[6].

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *gap research* pada penelitian tedahulu yang dapat penulis gunakan sebagai peluang bagi penelitian yang dilakukan peneliti saat ini. Dalam penelitian[1] menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan berpengaruh tehadap 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 tehadap variabelnya[7].

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”.

### 

## Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan, komitmen dan motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Benelli Perkasa Motor.

## Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahuai pengaruh kepemimpinan, komitmen dan motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Benelli Perkasa Motor.

# Literatur *Review*

## Kepemimpinan

Menurut [3] kepemimpinan merupakan sebuah kekuatan atau kemampuan yang ada dalam diri seseorang, untuk mengatur dan mengkordinir bawahan supaya bawahan mengikuti apa yang diperintahkan oleh pemimpin.

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[8]. Terdapat indikator-indikator dalam kepemimpinan menurut [1], [9] antara lain :

* 1. Kemampuan mengambil keputusan : pendekatan yang sistematis yang dihadapi dan mengambil tindakan yang dianggap paling tepat.
  2. Kemampuan motivasi : daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya.
  3. Kemampuan komunikasi : kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang tesebut memahami apa yang dimaksud.
  4. Kemampuan mengendalikan bawahan : pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatannya.

Sikap pemimpin dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap perusahaan maka dari itu diperlukan pemimpin yang baik untuk mempengaruhi karyawan supaya karyawannya bisa menjadi lebih baik untuk pekerjaannya. Hal tesebut dibuktikan melalui penelitian tedahulu yang dilakukan oleh [5] yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan[10]

## Komitmen

Menurut [3], komitmen merupakan perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis karyawan terhadap pekerjannya sehingga karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan baik dibandingkan dengan yang memiliki komitmen rendah[11]. Menurut [1], [12], indikator komitmen meliputi:

1. Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi
2. Keinginan berusaha sungguh – sungguh atas nama organisasi : kehendak anggota organisasi untuk menyerahkan diri terhadap otoritas organisasi dengan harapan organisasi mewujudkan harapan positif anggota organisasi.
3. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota : keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keyakinan organisasi, penerimaan nilai organisasi dan tujuan organisasi.
4. Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi : ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan.

e. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi : percaya terhadap integritas, karakter dan kemampuan pemimpin serta yakin dari hubungan timbal balik.

Motivasi yang diberikan pemimpin untuk karyawannya diharapkan dapat menambah semangat karyawan untuk bekerja dan bisa diajak kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan ataupun terhadap loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilihat melalui penelitian tedahulu [4] yang menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh tehadap loyalitas kerja karyawan[13].

## Motivasi kerja

Menurut [2], 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[14]. Menurut [1], [15] indikator motivasi kerja, meliputi:

1. Fisiologis : merupakan kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus dipenuhi untuk kelangsungan hidup setiap manusia.
2. Keamanan : adalah keadaan bebas dari segala macam hal yang dapat menghambat kinerja karyawan :Ketaatan pada standar kerja.
3. Sosial : merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama - sama contohnya interaksi yang baik antar sesama
4. Penghargaan : merupakan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang.
5. Aktualisasi diri : dapat dilihat dari kebutuhan dan pencapaian tertinggi seseorang dalam karyawan selama bekerja.

Motivasi kerja dari seorang pemimpin juga sangat diperlukan untuk karyawannya agar loyalitas terhadap pekerjaannya, hal ini dapat dilihat melalui penelitian terdahulu [3] memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja[16].

## Loyalitas kerja

Menurut [3] loyalitas kerja merupakan kesetiaan dan rasa loyal seorang karyawan terhadap tempat dimana ia bekerja. Adapun faktor rasional yang mempengaruhi loyalitas kerja faktor ini merupakan hal yang bisa dijelaskan secara logis ada juga faktor emosional yang menyangkut perasaan atau ekspresi diri[17]. Aspek – aspek loyalitas kerja menurut [1], [18], meliputi :

a. Ketaatan atau kepatuhan : ketaatan merupakan tanda bahwa pegawai mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai bukti bahwa mereka ingin membantu untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Bertanggung jawab : merupakan konsep bahwa perusahaan memiliki tanggung tehadap karyawan dalam segala aspek operasional perusahaan.

c. Pengabdian : adalah melaksanakan segala kewajiban yang ditanggung serta menjaga sikap dan perilaku demi menjaga nama baik perusahaan.

d. Kejujuran : merupakan sikap yang harus dimiliki oleh pekerja dalam aktivitasnya saat bekerja.

# Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang besifat 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 premier 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).

## Kerangka Konseptual

Kerangka konsep pengaruh antara variabel dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

**H4**

**H1**

**H2**

**H3**

**Gambar 1.** Kerangka konseptual

## Definisi Operasional

Definisi operasional ditujukan untuk penjelasan setiap variabel dalam penelitian secara lebih spesifik dimana untuk memudahkan dalam pengukuran. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini yang mana meliputi kepemimpinan (X1), komitmen (X2), motivasi kerja (X3) dan loyalitas kerja (Y).

1. Kepemimpinan (X1)

Definisi operasional variabel kepemimpinan pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [4]. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau mencapai tujuan tertentu. Secara operasional kepemimpinan dapat diukur melalui indikator menurut [1] :

1. Kemampuan mengambil keputusan : pemimpin perusahaan diharapkan dapat mengambil keputusan dengan baik dalam kondisi apapun.
2. Kemampuan motivasi : pemimpn diharapkan bisa memberikan motivasi kepada karyawannya agar para karyawan memiliki rasa semangat dalam bekerja.
3. Kemampuan komunikasi : pemimpin harus bisa menjalin komunikasi dengan semua karyawan nya untuk memperlancar kegiatan operasional perusahaan.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan : pemimpin harus memanfaatkan kekuasaanya dengan baik untuk mengendalikan karyawannya agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diminta pemimpin tesebut.
5. Komitmen (X2)

Definisi operasional variabel komitmen pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [3]. Komitmen merupakan keadaan dimana seseorang menjadi terikat oleh tindakannya sehingga bisa memunculkan keyakinan yang menunjang aktivitasnya. Secara operasional komitmen dapat diukur melalui indikator menurut [2]:

1. Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi : kepercayaan yang tinggi dapat membangun hubungan yang baik bagi sesama kelompok dalam tim.
2. Keinginan berusaha sungguh – sungguh atas nama organisasi : karyawan yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki keinginan memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam mendukung kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan.
3. Keinginan kuat untuk menjadi anggota : karyawan memiliki sikap dan perilaku dengan menunjukkan loyalitas kerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi : karyawan terlibat dalam semua kegiatan perusahaan.
5. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi : karyawan yakin jika mereka percaya pada tujuan organisasi maka mereka bisa meraih tujuan tersebut.
6. Motivai kerja (X3)

Definisi operasional variabel motivasi kerja pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [5]. Motivasi kerja merupakan arahan yang diberikan pemimpin kepada karyawan untuk memberikan saran dan kritik membangun untuk penyemangat kerja. Secara operasionnal motivasi kerja dapat diukur melalui indikator menurut [2] :

1. Fisiologis : tingkah laku karyawan yang menujukkan kebutuhan individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan terhadap lingkungannya.
2. Keamanan : karyawan yang bekerja merasa aman dan nyaman karena mereka menganggap semua keluarga jadi merasa telindungi.
3. Sosial : hubungan sosial yang tejadi pada perusahaan sangat baik dan komunikasi berjalan lancar.
4. Penghargaan : karyawan mendapatkan bonus jika kerja mereka mencapai target.
5. Aktualisasi diri : kayawan memanfaatkan kedewasaan mereka untuk menunjukkan potensi dan skill mereka.
6. Loyalitas kerja (Y)

Definisi operasional variabel loyalitas kerja merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [5]. Loyalitas kerja merupakan kesediaan karyawan untuk bekerja dengan sepenuh hati dan secara ikhlas untuk perusahaan. Secara operasional loyalitas kerja dapat diukur melalui indikator menurut [1] :

1. Ketaatan dan kepatuhan : karyawan mematuhi peraturan yang diterapkan perusahaan, jika tidak akan mendapatkan sanksi.
2. Bertanggung jawab : karyawan bertanggung jawab atas semua yang telah merka kerjakan.
3. Pengabdian : tidak semua karyawan mau mengabdi pada perusahaan.
4. Kejujuran : karyawan tidak berani melakukan kegiatan yang menyimpang seperti tidak jujur karena dampaknya yang sangat besar.

# 

# III. Hasil dan Pembahasan

## Analisis Data

### 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 |  |

Sumber : Data primer diolah, 2023

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%.

## 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 kuesioner, dengan tujuan untuk menentukan apakah data tersebut valid atau tidak [19]. Validitas kuesioner 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 rhitung > rtabel, begitupun sebaliknya nilai rhitung < rtabel, maka item kuesioner dianggap tidak valid.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Item** | **Rhitung** | **Rtabel** | **Keterangan** |
| Kepemimpinan (X1) | X1.1 | 0,829 | 0,192 | Valid |
| X1.2 | 0,865 | 0,192 | Valid |
| X1.3 | 0,851 | 0,192 | Valid |
| X1.4 | 0,890 | 0,192 | Valid |
| Komitmen (X2) | X2.1 | 0,841 | 0,192 | Valid |
| X2.2 | 0,722 | 0,192 | Valid |
| X2.3 | 0,789 | 0,192 | Valid |
| X2.4 | 0,804 | 0,192 | Valid |
| X2.5 | 0,820 | 0,192 | Valid |
| Motivasi Kerja (X3) | X3.1 | 0,781 | 0,192 | Valid |
| X3.2 | 0,892 | 0,192 | Valid |
| X3.3 | 0,938 | 0,192 | Valid |
| X3.4 | 0,872 | 0,192 | Valid |
| X3.5 | 0,933 | 0,192 | Valid |
| Loyalitas Kerja (Y) | Y.1 | 0,887 | 0,192 | Valid |
| Y.2 | 0,863 | 0,192 | Valid |
| Y.3 | 0,644 | 0,192 | Valid |
| Y.4 | 0,870 | 0,192 | Valid |

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Dari data yang terdapat pada tabel 2, semua item pertanyaan menunjukkan nilai rhitung > rtabel (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[20]. Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel yang konsisten dan dapat diandalkan [21]. 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 kuisioner dianggap tidak *reliable*.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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 koifisien yang tidak oleh bias [20], 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)*[22]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 Parametersa,b | Mean | 0 |
| Std. Deviation | 2,19257976 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,078 |
| Positive | 0,061 |
| Negative | -0,078 |
| Test Statistic | | 0,078 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,126c |

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai *Asimp 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.

1. **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 |

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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.

1. **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 |

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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 reegresi 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 = 𝛼 + 𝑏1𝑥1 + 𝑏2𝑥2 + 𝑏3𝑥3 + 𝑒

**Tabel 7.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 7,550 | 0,954 |  | 7,917 | 0,000 |
| 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 |

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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

Y= 7,550 + 0,149X1 + 0,156X2 + 0,181X3 + e

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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*:

1. **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja**

Dari tabel 7, terlihat bahwa nilai thitung untuk variabel kepemimpinan adalah 3,807. Nilai ttabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,984. Oleh karena itu, thitung > ttabel (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.

1. **Pengaruh Komitmen terhadap Loyalitas Kerja**

Dari tabel 7, terlihat bahwa nilai thitung untuk variabel komitmen adalah 3,617. Nilai ttabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,984. Oleh karena itu, thitung > ttabel (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.

1. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja**

Dari tabel 7, terlihat bahwa nilai thitung untuk variabel komitmen adalah 3,006. Nilai ttabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,984. Oleh karena itu, thitung > ttabel (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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| **Model** | | **Sum of Squares** | **df** | **Mean Square** | **F** | **Sig.** |
| 1 | Regression | 459,42 | 3 | 153,14 | 30,936 | ,000b |
| Residual | 499,97 | 101 | 4,950 |  |  |
| Total | 959,39 | 104 |  |  |  |

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 8, ditemukan bahwa nilai Fhitung = 30,936, yang lebih besar dari nilai Ftabel = 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.

### Koifisien Determinasi (R2)

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

**Tabel 9.** Koifisien Determinasi

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

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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.

## 

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

**Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor. Dengan demikian, jika semakin baik jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan PT. Benelli Perkasa Motor, hal ini akan mengarah pada meningkatnya loyalitas kerja pada perusahaan. Sebaliknya, jika jiwa kepemimpinan pegawai PT. Benelli Perkasa Motor semakin rendah, maka berdampak pada menurunnya loyalitas kerja karyawan.

Kepemimpinan yang baik atau efektif akan menghasilkan peningkatan dalam tingkat loyalitas kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kepemimpinan di dalam organisasi, semakin tinggi tingkat loyalitas yang akan dimiliki oleh karyawan. Kepemimpinan yang memperhatikan dan memberikan dukungan kepada karyawan dalam pencapaian tujuan dan perkembangan pribadi mereka cenderung membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Pengakuan atas usaha dan prestasi karyawan juga sangat penting untuk membangun rasa percaya diri dan loyalitas. 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Semakin baik kepemimpinan di dalam organisasi, semakin tinggi tingkat loyalitas yang akan dimiliki oleh karyawan.

**Pengaruh Komitmen terhadap Loyalitas Kerja**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel Komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Komitmen terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap pekerjaan dan organisasi tersebut.. Sebaliknya, jika komitmen yang dimiliki pegawai PT. Benelli Perkasa Motor semakin rendah, maka berdampak pada menurunnya loyalitas kerja karyawan.

Karyawan yang merasa memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi cenderung merasa investasi secara pribadi dalam kesuksesan organisasi. Karyawan yang merasa bahwa keputusan untuk tetap di organisasi adalah keputusan yang rasional dan menguntungkan bagi mereka, akan cenderung tetap tinggal dan bekerja dengan baik. Karyawan yang merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap di organisasi akan cenderung merasa memiliki tanggung jawab terhadap perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Hubungan antara komitmen dan loyalitas kerja bersifat kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan, dan lainnya. Namun, secara umum, karyawan yang merasa terikat secara emosional, moral, atau praktis terhadap organisasi akan cenderung lebih loyal, berkontribusi secara positif, dan mungkin lebih enggan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [23] dalam penelitiannya menyatakan bahwa Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki dalam perusahaan, maka semakin tinggi tingkat loyalitas yang akan dimiliki oleh karyawan.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor. Dengan demikian, jika semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Benelli Perkasa Motor, hal ini akan mengarah pada meningkatnya loyalitas kerja pada perusahaan. Sebaliknya, jika semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki pegawai PT. Benelli Perkasa Motor, maka berdampak pada menurunnya loyalitas kerja karyawan.

Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkinerja baik. Hal ini dapat memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada loyalitas. Karyawan yang merasa terpenuhi dalam pekerjaan mereka dan memiliki kepuasan terhadap tugas-tugas yang diemban cenderung lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam organisasi. 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 organisasi. Karyawan yang termotivasi untuk mencapai pencapaian pribadi dan perkembangan profesional cenderung tetap di organisasi yang menawarkan peluang pengembangan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [24] dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki para karyawan dalam sebuah perusahaan, maka semakin tinggi tingkat loyalitas yang akan dimiliki oleh karyawan.

# 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. Tampaknya terdapat interaksi yang kompleks antara ketiga variabel ini. 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

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Dalam penyusunan karya tulis ilmiah ini, penulis tidak luput dari berbagai kesulitan dan hambatan, namun atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, akhirnya karya tulis ilmiah ini dapat terselesaikan.

Untuk itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada responden yang telah memberikan kesediaan untuk bekerjasama dan seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut membantu serta mendukung penulis selama proses penelitian ini berlangsung.

Penulis memahami bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan karya tulis ilmiah ini, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan karya tulis ilmiah ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

# 

# REFRENSI

[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] 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.

[4] 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.

[5] 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.

[6] 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.

[7] 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.

[8] 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.

[9] S. Indrastuti, Deswarta, M. Tarjidin, 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.

[10] 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.

[11] 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.

[12] 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.

[13] D. C. Tinggogoy, “Gaya Kepemimpinan penegak peraturan Daerah Dalam Pengambilan Keputusan,” *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2013.

[14] R. Paramourine, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Job Insecurity Sebagai Pemoderasi,” *Tesis*, 2020.

[15] 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.

[16] Suryani Ratna dan Rudi, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cosmoproft Indokarya,” *J. Med. STIE Tamansiswa Banjarnegara*, vol. 20, p. 1, 2020.

[17] 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.

[18] I. K. Subagja and A. S. Safrianto, “Pengaruh Kepuasaan 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.

[19] I. Ghozali, “Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23,” 2016.

[20] A. Sanusi, “Metodologi penelitian bisnis.” Jakarta: salemba empat, 2011.

[21] S. Siregar, “Metode Penelitian Kuantitatif SPSS,” *Dalam Metod. Penelit. Kuantitatif SPSS. Jakarta Kencana, Prenada Media Grup*, 2017.

[22] N. R. Mehta, C.R., and Patel, “SPSS Exact Tests.,” *SPSS16.0 Man.*, no. January, pp. 1–220, 2007.

[23] 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 KEWIRAUSAHAAN*, vol. 11, no. 3, pp. 255–262, 2022, doi: 10.37476/jbk.v11i3.3100.

[24] 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.