



EMPLOYEE LOYALTY INFLUENCED BY LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION AT CV PUTRA PERKASA MALANG

LOYALITAS KARYAWAN YANG DIPENGARUHI OLEH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA DI CV PUTRA PERKASA MALANG

Christian Hannystia Putra ^{1*}, Sahala Manalu², Felik Sad Windu Wisnu Broto ³, I Gusti Ngurah Agung Arya Bhakta Narayana⁴

¹ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ma Chung, Email : Hantot500@gmail.com

² Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ma Chung, Email : sahala.manalu@machung.ac.id

*email Koresponden: Hantot500@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i2.714>

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and job satisfaction. This study uses a quantitative descriptive analysis approach with an explanatory design, which aims to test the hypothesis related to the effect of leadership style and job satisfaction on employee loyalty at CV Putra Perkasa Malang. The dependent variable is employee loyalty, while the independent variables include leadership style and job satisfaction. Data were collected through a questionnaire with 80 respondents from the production department. This study uses a saturated sampling technique, and the data obtained were analyzed using validity, reliability, and multiple linear regression tests to test the effect of independent variables on the dependent variable. Classical assumption tests such as normality, multicollinearity, and heteroscedasticity were also carried out to ensure a valid regression model, followed by the t-test and F-test to test partial and simultaneous effects. The coefficient of determination (R^2) is used to measure the strength of the relationship between the independent and dependent variables. The results of the study indicate that leadership style has a positive effect on employee loyalty at CV Putra Perkasa, which means that the better the leadership style applied, the higher the level of employee loyalty. In addition, job satisfaction also has a positive effect on employee loyalty, where employees who are satisfied with their jobs tend to have higher loyalty to the company. Simultaneously, leadership style and job satisfaction have a significant effect on employee loyalty, indicating that these two variables, both separately and together, play an important role in increasing employee loyalty at CV Putera Perkasa.

Keywords : Leadership style, job satisfaction, employee loyalty.



Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif dengan desain eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji hipotesis terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di CV Putra Perkasa Malang. Variabel dependen adalah loyalitas karyawan, sementara variabel independen meliputi gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan responden 80 karyawan bagian produksi. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dan data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta uji regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan model regresi yang valid, diikuti dengan uji t dan uji F untuk menguji pengaruh parsial dan simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dan terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di CV Putra Perkasa, yang berarti semakin baik atau semakin sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, di mana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel ini, baik secara terpisah maupun bersama-sama, memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan di CV Putera Perkasa.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas karyawan.

1. PENDAHULUAN

Peran utama Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan menjadi sangat penting, yaitu sebagai motor penggerak seluruh aktivitas yang bertujuan untuk mencapai tujuan dan memastikan profitabilitas sekaligus menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Avianto, B (2019) menegaskan bahwa kesuksesan dari sebuah organisasi tergantung pada pendekatan yang dilakukan untuk membangun sumber daya manusia secara efektif. Semakin unggul kualitas tenaga kerja, semakin baik pula hasilnya. Sebaliknya, kualitas sumber daya manusia yang di bawah standar akan berdampak pada berkurangnya hasil. Namun demikian, tantangan nyata masih tetap ada, dimana banyak perusahaan menghadapi permasalahan terkait kualitas sumber daya manusia yang kurang optimal.

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen paling penting dalam sebuah organisasi. Ketika membahas manfaat efisiensi dan efektivitas untuk kemajuan perusahaan atau institusi, potensi terbesar terletak pada sumber daya manusianya. Keberhasilan suatu organisasi juga dapat dilihat dari cara kinerja anggotanya dinilai. Manajemen yang efisien membutuhkan upaya yang signifikan dari sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan (Septiana et al, 2023). Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, Pitoy et al. (2020) menjelaskan bahwa HRM merupakan bagian dari administrasi bisnis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengelolaan sumber daya manusia



organisasi untuk mencapai tujuan strategis bisnis. Dalam pasar global yang kompetitif saat ini, sumber daya manusia adalah salah satu aset paling berharga yang dimiliki perusahaan.

Operasi manajemen sangat bergantung pada sumber daya manusia, yang dianggap sebagai aset penting bagi perusahaan—yakni para karyawannya. Loyalitas karyawan tidak mudah diperoleh oleh organisasi, dengan banyak yang menghadapi tingkat turnover yang tinggi karena kurangnya komitmen karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berbagai faktor menyebabkan rendahnya loyalitas karyawan, dan perusahaan harus menangani tantangan ini untuk mencapai tujuan mereka (Kurniawan dan Monica, 2022).

Loyalitas karyawan merupakan salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan, karena berkaitan erat dengan stabilitas operasional dan kualitas interaksi antara perusahaan dengan para pemangku kepentingan, termasuk konsumen, klien, atau pelanggan eksternal. Loyalitas tidak hanya mencerminkan kesediaan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan, tetapi juga menunjukkan komitmen mereka untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini sangat krusial, terutama bagi karyawan yang terlibat langsung dalam aktivitas produktif yang memengaruhi kepuasan dan kepercayaan pelanggan. Tingkat loyalitas karyawan berkontribusi langsung terhadap kelancaran proses bisnis dan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Loyalitas ini dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti tingkat keterlibatan, kesediaan untuk mendukung visi perusahaan, keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang, serta dedikasi yang konsisten dalam memberikan hasil kerja yang optimal.

Citra & Fahmi (2019) menuliskan bahwa loyalitas karyawan dapat dipahami sebagai sikap positif terhadap perusahaan, di mana individu mengutamakan kepentingan organisasi. Karyawan seperti ini menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi. Qotrunnada & Djaelani (2021) menjelaskan bahwa loyalitas mencakup komitmen sukarela karyawan terhadap perusahaan, yang dapat dipengaruhi oleh fasilitas, proses, dan alat yang disediakan. Tingkat loyalitas terkait dengan faktor-faktor seperti komitmen organisasi dan rekomendasi positif. Loyalitas juga dapat dilihat sebagai proses yang mungkin mempengaruhi kinerja anggota kelompok dalam pekerjaan.

Loyalitas didefinisikan sebagai komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan melalui layanan dan tanggung jawab, yang tercermin dalam perilaku yang patut dicontoh (Lumiu et al., 2019). Menurut Arnawa & Darsana (2021), loyalitas juga merujuk pada komitmen karyawan yang membuat mereka enggan untuk meninggalkan organisasi atau pindah ke tempat lain.

Banyak penelitian yang telah mengeksplorasi loyalitas karyawan. Misalnya, Citra & Fahmi (2019) menemukan bahwa kepemimpinan mempengaruhi loyalitas karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Namun, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Arnawa & Darsana (2021) mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas, sedangkan Suteja et al. (2021) mengidentifikasi hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan loyalitas. Sebaliknya, studi oleh Liyana et al. (2020) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan.

Perbedaan temuan penelitian ini menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam membangun hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing orang lain dalam mencapai tujuan bersama (Anshori, 2023). Kepemimpinan tidak hanya mencakup pengambilan keputusan, tetapi juga



kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan bawahan agar mengikuti instruksi dengan komitmen yang tinggi (Arnawa & Darsana, 2021). Dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi, pemahaman terhadap gaya kepemimpinan yang tepat menjadi sangat penting bagi efektivitas sebuah organisasi.

Gaya kepemimpinan sendiri mencakup pendekatan yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi, memotivasi, dan memengaruhi aktivitas karyawan guna mencapai target yang telah ditetapkan (Sitorus, 2020). Gaya ini melibatkan integrasi dari sikap, sifat, dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, yang dapat berkembang melalui pengalaman dan pembelajaran yang konsisten (Qotrunnada & Djaelani, 2021). Ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik karyawan, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas bawahan secara signifikan. Dengan demikian, pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mengarahkan, tetapi juga mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, sehingga mendukung peningkatan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Dengan demikian, aspek penting dari gaya kepemimpinan adalah kemampuannya untuk mengoptimalkan fungsi organisasi, yang berdampak pada hubungan antara manajer dan karyawan. Di sinilah dasar kerja sama yang baik dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, yang memerlukan seorang pemimpin yang memprioritaskan motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya tersebut (Prayudi, 2020).

Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh Downton pada tahun 1973 dan kemudian dikembangkan oleh Burns di tahun 1978 (Adamy, 2016). Hal ini ditandai dengan pemimpin yang mendorong inovasi dan kreativitas di kalangan bawahan, menumbuhkan komitmen karyawan, dan membangun kepercayaan (Pratama & Rivai, 2021).

Penelitian Rifiera dan Kasmiruddin (2024) tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, menunjukkan hubungan yang kuat. Penelitian ini juga menemukan bahwa profesionalisme memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas.

Citra & Fahmi (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sifat yang bervariasi di antara individu, berdasarkan bagaimana mereka menilai pekerjaan mereka. Kepuasan dievaluasi melalui hubungan seseorang dengan lingkungan kerja, sifat pekerjaan, rekan kerja, dan interaksi sosial. Maria (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terkait dengan sikap individu, dengan tingkat kepuasan yang berbeda di antara orang-orang. Seiring meningkatnya keselarasan antara keinginan pribadi dan pekerjaan, tingkat kepuasan juga meningkat.

Kepuasan karyawan sangat penting dan perlu ditumbuhkan pada setiap individu, karena karyawan yang antusias cenderung memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan. Tingkat keterikatan karyawan yang tinggi berdampak positif pada cara mereka menyelesaikan tugas dan dapat mengurangi kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Rachman dan Dewanto (2016) mengidentifikasi beberapa faktor tambahan yang dapat memengaruhi keterikatan karyawan, seperti hubungan antara pimpinan dan staf, kondisi fisik kerja, interaksi sosial antar karyawan, aspek emosional dan situasional di lingkungan kerja, sikap terhadap pekerjaan, usia, dan keadaan keluarga. Kepuasan dan antusiasme terhadap pekerjaan mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya, dan dapat disimpulkan bahwa emosi positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan secara langsung mempengaruhi perilaku dan



kinerja mereka di tempat kerja, termasuk disiplin dan etos kerja. Seorang karyawan yang merasa puas lebih cenderung tetap bertahan dalam pekerjaannya.

Namun, Ang Pratama (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Citra (2019) juga menemukan bahwa kepuasan karyawan memiliki hubungan positif dengan loyalitas karyawan, menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan karyawan dapat meningkatkan loyalitas mereka. dan Edalmen (2021) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan tidak secara signifikan memengaruhi loyalitas; melainkan, lingkungan kerja yang berperan penting. Sebaliknya,

CV Putra Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di tiga unit sektor usaha, antara lain usaha pengolahan makanan, usaha pengadaan alat dan barang, dan usaha event organizer. Diantara semua bidang usaha tersebut sektor pengolahan makanan yang dianggap memiliki permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Observasi awal ditemukan bahwa dalam industri makanan, loyalitas karyawan produksi sangat penting karena produksi makanan biasanya memerlukan keterampilan yang spesifik dan pekerjaan yang intensif secara fisik. Dalam pengolahan industri makanan, CV Putra Perkasa mengeluarkan produk berupa snack buah sehat tanpa gula berupa rambak pisang dan rambak mangga. Rendahnya motivasi karyawan mungkin disebabkan oleh perbedaan etos kerja di antara individu. Beberapa karyawan terlihat kurang antusias terhadap pekerjaannya. Meskipun gaya kepemimpinan pemilik industri tampak efektif, banyak karyawan tetap menunjukkan kurangnya minat dalam bekerja, seperti yang ditunjukkan oleh seringnya absen.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Putra Perkasa”.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2022) Penelitian eksplanatori adalah yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis untuk menguji hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini hipotesis diajukan dan akan diuji secara empiris untuk mengetahui validitasnya. Hipotesis menurut Sugiyono (2022), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Penelitian eksplanatori yaitu menjelaskan hubungan antar variabel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner. Pengambilan Sampel dalam penelitian adalah sampel jenuh, dimana jumlah populasi sama dengan sampel, yakni seluruh karyawan bagian produksi pada CV Putra Perkasa yang berjumlah 80 responden. Selanjutnya dalam pengujian instrumen digunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen kuesioner yang digunakan. Hasil dari data yang diperoleh akan diolah dengan uji asumsi klasik yaitu uji normal, linieritas, heteroskedastisitas, yang terakhir adalah uji hipotesis untuk melihat pengaruh variabel terkait yaitu dengan teknik analisis regresi linier dengan uji t, uji f dan koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 uji validitas dan reliabilitas

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan



benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Data dikatakan valid apabila hasil hitung $r \geq 0,05$ dan dikatakan tidak valid apabila $r < 0,05$. Berikut adalah hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

| Item | Pearson Correlation | Sig | Keterangan | Item | Pearson Correlation | Sig | Keterangan |
|-------|---------------------|------|------------|-------|---------------------|------|------------|
| X1.1 | 0,632 | 0.00 | Valid | X2.1 | 0,716 | 0.00 | Valid |
| X1.2 | 0,702 | 0.00 | Valid | X2.2 | 0,818 | 0.00 | Valid |
| X1.3 | 0,660 | 0.00 | Valid | X2.3 | 0,716 | 0.00 | Valid |
| X1.4 | 0,725 | 0.00 | Valid | X2.4 | 0,818 | 0.00 | Valid |
| X1.5 | 0,760 | 0.00 | Valid | X2.5 | 0,457 | 0.00 | Valid |
| X1.6 | 0,677 | 0.00 | Valid | X2.6 | 0,714 | 0.00 | Valid |
| X1.7 | 0,690 | 0.00 | Valid | X2.7 | 0,523 | 0.00 | Valid |
| X1.8 | 0,652 | 0.00 | Valid | X2.8 | 0,778 | 0.00 | Valid |
| X1.9 | 0,637 | 0.00 | Valid | X2.9 | 0,784 | 0.00 | Valid |
| X1.10 | 0,349 | 0.00 | Valid | X2.10 | 0,613 | 0.00 | Valid |
| Y1.1 | 0,419 | 0.00 | Valid | Y1.8 | 0,366 | 0.00 | Valid |
| Y1.2 | 0,427 | 0.00 | Valid | Y1.9 | 0,494 | 0.00 | Valid |
| Y1.3 | 0,569 | 0.00 | Valid | Y1.10 | 0,590 | 0.00 | Valid |
| Y1.4 | 0,524 | 0.00 | Valid | Y1.11 | 0,315 | 0.00 | Valid |
| Y1.5 | 0,396 | 0.00 | Valid | Y1.12 | 0,466 | 0.00 | Valid |
| Y1.6 | 0,240 | 0.00 | Valid | Y1.13 | 0,433 | 0.00 | Valid |
| Y1.7 | 0,523 | 0.00 | Valid | Y1.14 | 0,521 | 0.00 | Valid |

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat hasil nilai signifikansi pada nilai total seluruh item pertanyaan bernilai lebih dari 0,05 sehingga hasil kesimpulan menunjukkan bahwa seluruh data item pertanyaan dalam penelitian dapat dikatakan lolos uji validitas.

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

| Item | Cronbach's Alpha | Titik kritis | Keterangan |
|------------------------|---|--------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0.797 Reliability Statistics Cronbach's Alpha N of Items ----- ----- .797 10 | 0.600 | Reliabel |
| Kepuasan Karyawan (X2) | 0.885 Reliability Statistics Cronbach's Alpha N of Items ----- ----- .885 10 | 0.600 | Reliabel |



| | | | |
|------------------------|-------------------------------|------------|----------|
| Loyalitas Karyawan (Y) | 0.635 | 0.600 | Reliabel |
| | Reliability Statistics | | |
| | Cronbach's Alpha | N of Items | |
| | .635 | 14 | |

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat hasil nilai signifikansi pada nilai total seluruh item pertanyaan lebih dari 0,6 sehingga hasil kesimpulan menunjukkan bahwa seluruh data item pertanyaan dalam penelitian dapat dikatakan lolos uji reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji apakah populasi data dalam suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak maka perlu dilakukan uji normalitas. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3.3 Hasil Uji K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | | Unstandarized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|----------|------------------------|
| N | | | 80 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | .0000000 |
| | Std. Deviation | 44 | 3.631339 |
| | Most Extreme Differences | Absolute | .049 |
| | Positive | .047 | |
| | Negative | -.049 | |
| Test Statistic | | | .049 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji ini bernilai 0.200 dimana nilai ini lebih besar dari nilai signifikansi minimum yaitu 0.05 maka dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas maka diperlukan uji multikolinearitas. Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang memiliki nilai korelasi dengan variabel bebas yang lain sebesar 0. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan nilai tolerance dan VIF atau Variance Inflation Factor. Syarat tidak terjadi multikolinearitas adalah ketika nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.4 Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 31.268 | 4.642 | | 6.736 | .000 | | |
| | Gaya Kepemimpinan | .476 | .125 | .443 | 3.824 | .000 | .650 | 1.538 |
| | Kepuasan Karyawan | .172 | .108 | .184 | 1.585 | .117 | .650 | 1.538 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas pada Tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Hal ini dibuktikan dengan nilai tolerance untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Karyawan yang masing-masing sebesar 0,650, di mana nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,1. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel juga menunjukkan angka sebesar 1,538, yang berada di bawah 10. Dengan demikian, model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji dalam model regresi linier terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji glejser dengan asumsi jika nilai Sig pada variabel independen bernilai > 0.05 maka data yang diuji pada penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas, hasil uji glejser pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Heterokedastisitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.044 | 2.705 | | 1.495 | .141 |
| | Gaya Kepemimpinan | .101 | .073 | .191 | 1.385 | .102 |
| | Kepuasan Karyawan | .124 | .063 | .271 | 1.968 | .103 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil Uji Heterokedastisitas menggunakan Uji Glejser yang ditampilkan dalam Tabel 4.8, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0,102 dan variabel Kepuasan Karyawan adalah 0,103. Kedua nilai signifikansi tersebut



lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

3.3 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu X1 dan X2 terhadap Y. Hasil analisis terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.6 Hasil Regresi Linier

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 31.268 | 4.642 | | 6.736 |
| | Gaya Kepemimpinan | .476 | .125 | .443 | 3.824 |
| | Kepuasan Karyawan | .172 | .108 | .184 | 1.585 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai sig < 0.05. Persamaan regresi dari pengujian ini adalah:

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

$$Y = 31.268 + 0.476X_1 + 0.172X_2 + e$$

Keterangan

Y = Loyalitas Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

b₂ = Koefisien regresi Kepuasan Karyawan

X₂ = Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada CV Putra Perkasa. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

a) Konstanta sebesar 31,268 menyatakan bahwa loyalitas karyawan memiliki nilai sebesar 31,268 dengan asumsi bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja bernilai konstan atau tidak ada perubahan.

b). Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,476 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya, apabila gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,476 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

c). Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,172 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya, apabila kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,172 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

3.4 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual, dimana terdapat 2 variabel bebas dalam penelitian ini yakni gaya



kepemimpinan dan kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan. Adapun hasil uji sebagai berikut :

Tabel 3.7 Hasil Uji t

| | | Coefficients ^a | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t |
| 1 | (Constant) | 31.268 | 4.642 | | 6.736 |
| | Gaya Kepemimpinan | .476 | .125 | .443 | 3.824 |
| | Kepuasan Karyawan | .172 | .108 | .184 | 1.585 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil Uji t yang ditampilkan dalam Tabel 3.7, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0,000 dan untuk variabel Kepuasan Karyawan adalah 0,001. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

3.5 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian simultan gaya kepemimpinan dan kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan pada penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji F

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 505.644 | 2 | 252.822 | 18.687 | .000 ^b |
| | Residual | 1041.743 | 77 | 13.529 | | |
| | Total | 1547.387 | 79 | | | |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Karyawan, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig adalah < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

3.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel pertumbuhan laba. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel independen penelitian memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel pertumbuhan laba. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:



**Tabel 3.8 Koefisien Determinasi
Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .221 ^a | .488 | .241 | 2.14369 |

Predictors: (Constant), Kepuasan Karyawan, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel Koefisien Determinasi diatas, nilai R Square sebesar 0,488 menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan, mampu menjelaskan 48,8% variasi pada variabel dependen, yaitu loyalitas karyawan. Sisanya, sebesar 51,2%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,241 menunjukkan penyesuaian untuk jumlah prediktor dalam model, mengindikasikan bahwa model ini cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel.

3.7 Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan adalah $0.000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan mempertegas pentingnya kepemimpinan dalam membangun hubungan yang kuat antara perusahaan dan karyawan. Penemuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah operasional, tetapi juga sebagai pendorong utama yang memengaruhi komitmen dan dedikasi karyawan kepada organisasi.

Berbagai studi mendukung temuan ini. Sebagai contoh, penelitian oleh Saputra dan Mahaputra (Saputra & Mahaputra, 2022) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memiliki hubungan positif dengan gaya kepemimpinan. Ini berarti, ketika seorang pemimpin mampu menunjukkan perhatian, penghargaan, dan arahan yang jelas, loyalitas karyawan cenderung meningkat. Selanjutnya, gaya kepemimpinan transformasional juga ditemukan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap keterlibatan dan loyalitas karyawan (Zanabazar & Yondonrenchin, 2023).

Selain itu, studi dalam sektor kesehatan menemukan bahwa gaya kepemimpinan dapat memengaruhi loyalitas sekaligus mengurangi niat untuk keluar dari organisasi (Romi et al., 2022). Penelitian ini menggarisbawahi bagaimana gaya kepemimpinan yang mendukung dan inklusif dapat menjadi faktor penting dalam mempertahankan tenaga kerja. Dengan memberikan lingkungan kerja yang stabil dan motivasi, pemimpin tidak hanya dapat menguatkan loyalitas tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Hasil serupa dilaporkan oleh Suherti dan rekan (Suherti et al., 2022), yang menekankan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja saling berkaitan dalam meningkatkan loyalitas. Temuan ini menyoroti pentingnya kombinasi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan strategi manajemen yang berpusat pada karyawan.



Secara keseluruhan, bukti-bukti ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah elemen esensial untuk membangun loyalitas karyawan. Pemimpin yang mampu mendemonstrasikan empati, komunikasi terbuka, dan pendekatan yang adil akan lebih mungkin untuk mempertahankan talenta terbaik mereka dan menciptakan hubungan kerja jangka panjang yang saling menguntungkan.

Pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan adalah $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan karyawan tidak hanya merupakan faktor intrinsik yang terkait dengan kenyamanan kerja, tetapi juga memainkan peran penting dalam mendorong loyalitas jangka panjang terhadap organisasi.

Kepuasan karyawan sering dianggap sebagai cerminan dari pengalaman kerja, yang meliputi aspek-aspek seperti hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka lebih mungkin untuk terlibat secara emosional dengan organisasi. Penelitian sebelumnya mendukung pandangan ini. Sebagai contoh, Suharti dan Suliyanto (Suharti & Suliyanto, 2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan loyalitas karyawan.

Gaya kepemimpinan juga memiliki efek signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas karyawan. Pemimpin yang menggunakan pendekatan transformasional, misalnya, dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dengan menawarkan tujuan yang bermakna dan inspirasi. Penelitian oleh Zanabazar dan Yondonrenchin (Zanabazar & Yondonrenchin, 2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap loyalitas karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja.

Temuan ini memiliki implikasi yang signifikan bagi manajemen sumber daya manusia. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada empati, komunikasi efektif, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang, mereka akan lebih cenderung untuk tetap setia pada perusahaan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang diperkuat oleh gaya kepemimpinan yang mendukung. Fokus pada faktor-faktor ini dapat membantu organisasi menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif, serta mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan dan kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan adalah $0.000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan karyawan adalah faktor penting yang memengaruhi tingkat loyalitas karyawan dalam organisasi. Loyalitas karyawan merupakan elemen krusial dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan memastikan pencapaian tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017).



Gaya kepemimpinan yang efektif memainkan peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan karyawan, memberikan arahan yang jelas, dan menunjukkan empati dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Menurut Goleman (2000), gaya kepemimpinan yang adaptif, seperti gaya transformasional, memiliki korelasi positif terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan. Hal ini karena pemimpin yang transformasional tidak hanya memberikan motivasi tetapi juga mendukung pengembangan individu dalam mencapai potensi terbaik mereka.

Selain itu, kepuasan karyawan berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan. Kepuasan karyawan mencerminkan sejauh mana harapan individu terhadap pekerjaan terpenuhi, termasuk dalam hal kompensasi, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja serta atasan. Studi oleh Judge et al. (2001) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meminimalisasi turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti pelatihan, pengembangan karier, dan program keseimbangan kerja-kehidupan (work-life balance).

Temuan ini juga relevan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan hubungan antara gaya kepemimpinan, kepuasan karyawan, dan loyalitas. Misalnya, studi oleh Bass dan Avolio (1994) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang visioner dan partisipatif mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas karyawan. Dengan demikian, investasi pada pengembangan kepemimpinan dan peningkatan kepuasan karyawan tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga memberikan keuntungan jangka panjang bagi organisasi, seperti peningkatan produktivitas dan pengurangan biaya akibat turnover karyawan.

4. KESIMPULAN

. Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian data di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil, sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di CV Putra Perkasa.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di CV Putra Perkasa.
- 3) Gaya kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di CV Putra Perkasa.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Praktik dan Penelitian*. Aceh: Universitas Malikussaleh.
- Afriansah, R. (2019). Pengaruh pelayanan prima dan komitmen pegawai terhadap kepuasan pengunjung perpustakaan. *INA-Rxiv Papers*.
- Andini, L. (2020). *Pengaruh Masa Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Badan Pertanahan Nasional Kota Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Ang, Y., & Edalmen, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 1168-1179.
- Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Otentik: Jalur Menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 125-136.



- Arifudin, O. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 178-187.
- Arnawa, I. G. S., & Darsana, I. M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Dosen Dengan Mediasi Spiritualitas Kerja. *JURNAL EKUIVALENSI*, 7(2), 265-279.
- Avianto, B. (2019). Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan dengan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel intervening. *Ekobisman: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 4(2), 140-164.
- Batubara, D. W., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research*, 1(1), 286-306.
- Bismoko, A. B., Suwandi, J. C., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(3), 191-205.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (2), 214–225.
- Cooper, D. R., & Schidler, P. S. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Handayani, S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaewai Pda Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2).
- Isnaini, A., & Yoga, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Dan Perdagangan Sukoharjo) (Doctoral dissertation, UIN Raden Mas Said).
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71-88.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 16(1), 85-97.
- Kurniawan, R., & Monica, M. (2022). Analisis Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Masyarakat Lokal Pada Pusat Perbelanjaan Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 549-562.
- Liyana, T. H. N., Jati, S. P., & Pramukarso, D. T. (2020). Analisis pengaruh kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan dan loyalitas dokter pada rsud dr. h. soewondo kabupaten kendal. *JKM (Jurnal Kesehatan Masyarakat) Cendekia Utama*, 7(2), 38-54.
- Londong, C. A., Saerang, D., & Koleangan, R. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil Kota Manado. *Jurnal Pembangunan Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 17(2).
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93-100.



- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. S. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Maria, S. (2021). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai. Penerbit NEM.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44-51.
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 86-108.
- Oktavianti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Paisa, L., Gosal, R., & Monintja, D. (2019). Etika pemerinthan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Eksekutif*, 3(3).
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339-344.
- Pramudita, B. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Forin Transbuana Logistik Di Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Narotama).
- Pratama, I. R., Utami, H., & Inayah, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Hazotel Semarang. *JOBS (Jurnal Of Business Studies)*, 5(1), 51-62.
- Pratama, R., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141-154.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pd. Pembangunan kota binjai). *Jurnal Manajemen*, 1(2), 63-72.
- Puspita, A. A. A. I. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Bagian IPC (Internasional Pos Canter) di PT. Pos Indonesia (Persero) Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Qotrunnada, L., & Djaelani, A. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Pengurus Terhadap Loyalitas Organisasi. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 17-28.
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan turnover intention perawat (studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 322-333.
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143-156.
- Rifiera, H., & Kasmiruddin, K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Riau. *eCo-Fin*, 6(3), 468-477.



- Riwukore, J. R., Alie, M., & Habaora, F. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia (Studi kasus Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur). *Jurnal Ecoment Global*, 6(1), 87-96.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of job satisfaction, employee loyalty and employee commitment on leadership style (human resource literature study). *Dinasti international journal of management science*, 3(4), 762-772.
- Sari, N. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Study Pada Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekan Baru). *Jurnal Ilmu Administrasi*, 6(1).
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446-466.
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suteja, A. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Pengurus Harian Dengan Loyalitas Anggota Aktif Organisasi Di UK-Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Padang. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 1(2), 46-51.
- Wahyu, A., Tentama, F., & Diah Sari, E. Y. (2019). The role of servant leadership and organizational climate on organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediator. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 1134-1141.
- Widnyasari, N. W. D., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(9).
- Yap, N., Rukmini, M., & Pramana, A. C. (2021, September). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Di Universitas Kediri. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, Vol. 6, No. 1, pp. 210-216.