

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mata Air Persada)

Francisco Enrico Delpiero¹, Syaiful Anwar²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

E-mail : enricodelpiero25@gmail.com¹; syaiful.anwar@budiluhur.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Leadership (X1), Work Culture (X2) and Work Motivation (X3) on Employee Work Loyalty of PT. Mata Air Persada. The research method used is a quantitative method and the data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale. The sample population in this study was 30 employees of PT. Mata Air Persada. In this study, non-probability sampling was used, namely a saturated sample. So the withdrawal sample is taken by the census. Data Analysis Techniques using Multiple Linear Regression. Research shows that (1) Leadership influences Employee Work Loyalty, (2) Work Culture influences Employee Work Loyalty, (3) Work Motivation influences Employee Work Loyalty. The results in this research show that work culture has a dominant influence on employee work loyalty.

Keyword: Leadership, Work Culture, Work Motivation, Employee Loyalty.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, perusahaan perlu mempunyai manajemen yang handal supaya bisa bersaing dengan perusahaan lain. Tak hanya itu, perusahaan perlu dapat mempergunakan sumber daya secara maksimal supaya bisa bertahan di persaingan global. Walaupun perusahaan mempunyai beragam sumber daya, sumber daya manusia (SDM) menjadi keunggulan kompetitif tunggal bagi satu perusahaan. Di perkembangannya, perusahaan dituntut guna membangun rasa kepercayaan diri, lingkungan budaya kerja serta mendorong sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya hingga dapat menciptakan loyalitas kerja karyawan yang tinggi pada perusahaan. Loyalitas karyawan pada perusahaan, seberapa jauh seorang karyawan PT. Mata Air Persada mengidentifikasi tempat kerjanya yang diperlihatkan dengan kemauan untuk bekerja, membuktikan diri dalam pekerjaan, menjaga kepercayaan dan amanah, memiliki totalitas kerja, tanggung jawab, dan menjalankan aturan Perusahaan yang ada dengan sepenuh hati. Budaya kerja pada PT. Mata Air Persada mengintegrasikan SDM perusahaan ke dalam satu visi bersama, yang akan terbukti berguna seiring berjalannya waktu dengan memberikan kontribusi signifikan pada produktivitas karyawan serta perusahaan secara menyeluruh. Tentu saja, teruntuk karyawan yang telah lama bekerja,

menjaga atau meningkatkan kualitas kinerja mereka tidaklah mudah, serta memerlukan dorongan atau motivasi dari pimpinan, membutuhkan perhatian terhadap kenyamanan kerja ataupun dari dorongan kerja sama antar karyawan kerjanya itu sendiri. Motivasi mempunyai keahlian guna menstimulasi karyawan supaya lebih menggerakkan tenaga juga pikiran serta fokus dalam meraih tujuan perusahaan. Motivasi kerja amat berhubungan langsung dengan loyalitas karyawan. Motivasi kerja yang dirasa oleh karyawan bisa meningkatkan potensi dan keseimbangan kinerja, mempertahankan kinerjanya dan juga bisa menurunkan loyalitas ataupun meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kesuksesan perusahaan. Peneliti membatasi masalah pada penelitian ini yaitu, variabel yang digunakan di penelitian ini

adalah Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) sebagai variabel independen serta Loyalitas Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, objek penelitian seluruh karyawan di PT. Mata Air Persada, periode penelitian ini dilakukan di tanggal 15 September hingga 02 Oktober 2023, pengumpulan data dilakukan secara penyebaran kuesioner, teknik mengambil sampel pada penelitian ini *non probability* sampling dengan metode sampel jenuh.

KAJIAN TEORI

Loyalitas karyawan ialah bagian dari hubungan psikologis atau komitmen seseorang pada perusahaan. Ini cenderung meningkat seiring dengan peningkatan kepuasan mereka, yang juga berdampak pada peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung mempunyai kinerja lebih baik dibanding yang tak puas. Sikap ini mendorong perilaku loyalitas. Di sisi lain, ketika karyawan tidak loyal pada perusahaan, kinerja mereka cenderung tidak optimal. Faktor ini bisa diamati dari tingkat loyalitas pada kemajuan karir karyawan di perusahaan. (Sumardianti, 2021). Beragam faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan berdasarkan (Suhardi et al., 2021) ialah ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, serta kejujuran. Dimensi dan indikator loyalitas karyawan yaitu taat dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang menjalankan berarti memperoleh nilai yang baik dalam menjalankannya, pertanggungjawaban atas amanah yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan keadaan dan kapasitas yang dimiliki serta harus total dalam mengadakan keseriusan pekerjaan, mengabdikan untuk membuktikan diri dalam menjalankan pekerjaan, serta jujur dan tidak melaksanakan kebohongan apapun dalam semua hal terkait bukti totalitas dalam bekerja (Pada et al., n.d.).

Menurut (Setiani et al., 2023), Kepemimpinan yang diteorikan selama ini lebih berorientasi pada bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi pengikutnya agar kedepannya mereka mau melakukan berbagai tindakan bersama yang ditentukan oleh pemimpin di masa depan tanpa merasa tertekan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan merupakan hal utama dan kunci dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Fenomena yang sering terjadi pada suatu perusahaan adalah pengasingan hubungan antara pimpinan dan karyawan yang menyebabkan loyalitas karyawan menjadi buruk. Serta sulitnya

mewujudkan ide-ide pimpinan dan bawahan yang berdampak pada tujuan suatu instansi. Pada dunia bisnis, kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap suatu perusahaan dan memelihara kehidupan suatu organisasi. Menurut (Chairy, 2022) yang mempengaruhi kepemimpinan faktornya adalah integritas, kompetensi, konsistensi, loyalitas, dan keterbukaan. Dimensi dan indikator kepemimpinan yaitu pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan serta pengurus, *coordinator polikronik*, serta instruktur serta pelatih (Adiawaty, 2020).

Budaya kerja ialah satu filosofi yang mengejawantahkan pandangan hidup melewati beragam nilai yang jadi karakteristik, kebiasaan, serta motivasi yang dibudayakan di satu kelompok. Ini terpantul dalam sikap, perilaku, tujuan, pandangan, serta tindakan yang diwujudkan dalam konteks pekerjaan atau aktivitas kerja. Di sisi lain, budaya kerja juga mencakup sikap dan perilaku yang menunjukkan tanggung jawab pada kehidupan serta pekerjaan tanpa tekanan eksternal. (Sofyan et al., 2019). Beragam faktor utama penentu kekuatan budaya kerja (Sofyan et al., 2019) adalah kebersamaan dan intensitas. Dimensi dan indikator budaya kerja ialah inovasi serta mengambil resiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, serta stabilitas (Mahfud et al., 2023).

Menurut (A. Muhammad Ahkam Basmin, Muhammad Idris, 2021) motivasi ialah keadaan atau dorongan internal yang memungkinkan karyawan mengarahkan diri berfokus supaya meraih tujuan organisasi perusahaan. Ini juga bisa diartikan sebagai dorongan individu supaya melaksanakan tindakan disebabkan kemauan mereka sendiri. Motivasi kerja ialah hal signifikan serta kerap disinggung pimpinan perusahaan, baik secara eksplisit maupun implisit. Menurut (Pasar et al., 2020), menuturkan motivasi kerja seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya terpengaruh berbagai faktor, yakni faktor internal mencakup kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, ada jaminan karir, status serta tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel beserta faktor eksternal meliputi Kondisi Lingkungan Kerja, Kompensasi yang Memadai, Supervisi yang baik, ada jaminan karir, status serta tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel. Dimensi dan indikator motivasi kerja dalam kutipan Rumbiak (et al., 2023) ialah kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri.

Penelitian (Citra & Fahmi, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran, tugas, segala sikap, dan keputusan menjadi tolak ukur tindakan di semua corak kegiatan pekerjaan positif yang berpengaruh penting terhadap loyalitas kerja karyawan. Sehingga hipotesis hubungan variabel Kepemimpinan berpengaruh pada loyalitas kerja karyawan. Penelitian (Name et al., 2021), budaya kerja juga bisa memengaruhi tinggi rendahnya loyalitas karyawan. Budaya memberikan identitas pada pegawai serta membangkitkan komitmen pada kepercayaan nilai yang lebih besar di diri sendiri. Sehingga hipotesis hubungan variabel budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Penelitian (Citra & Fahmi, 2019) mengutarakan motivasi ialah kemauan untuk berbuat. Didapati motivasi bisa menstimulasi pegawai supaya lebih menggerakkan tenaga serta pikiran dalam meraih tujuan perusahaan. Bila kepentingan perilah ini dipenuhi maka akan muncul motivasi serta kelajuan pada peningkatan loyalitas karyawan, sehingga hipotesis hubungan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mempergunakan penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang memanifestasikan beragam temuan baru yang bisa diraih dengan mempergunakan beragam prosedur secara statistik atau cara lain dari satu kuantifikasi/penaksiran (Ali et al., 2022).

Populasi yang dipergunakan pada penelitian ini bersifat *finite population*, ukuran populasi kelihatan sebab jumlahnya dapat dihitung dengan kriteria yang jelas serta terukur. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Mata Air Persada sejumlah 30 karyawan. Teknik mengambil sampel pada penelitian ini mempergunakan sampel jenuh dengan cara semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Oleh sebab, jumlah populasi penelitian ini relatif kecil (Penelitian et al., 2023).

Teknik mengumpulkan data yang dipergunakan di penelitian ini ialah kuesioner. Yaitu teknik menghimpun data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden supaya dijawab. Kuesioner yang dipergunakan pada penelitian ini berupa *Google Form* yang akan disebarluaskan secara *online*. Skala penaksiran yang dipergunakan pada penelitian ini yakni skala *likert*. Berdasarkan Pranatawijaya & Priskila, (2019) Skala *Likert* ialah skala yang dipergunakan guna menaksir persepsi, sikap atau opini seseorang atau kelompok terkait satu kejadian atau fenomena sosial. Didapati dua bentuk pernyataan di skala *likert*, yakni bentuk pernyataan positif guna menaksir skala positif, serta bentuk pernyataan negatif guna menaksir skala negatif. Pernyataan positif diberi skor 5 sampai 1; kemudian bentuk pernyataan negatif diberi skor 1 sampai 5. Skala ini mempergunakan Skala *Likert* dengan nilai dari 1 hingga 5, yakni Sangat Setuju (SS) senilai 5, Setuju (S) senilai 4, Netral (N) senilai 3, Tidak Setuju (TS) senilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) senilai 1.

Variabel pada penelitian ini ialah kepemimpinan (X1), budaya kerja (X2), motivasi kerja (X3), serta loyalitas kerja karyawan (Y). Instrumen penelitian yang baik perlu mempunyai validitas serta reliabilitas yang memadai guna memastikan keakuratan dan keandalan pengukuran Assyakurrohim et al., (2023).

Validitas instrumen menunjukkan sejauh mana instrumen dapat menghasilkan data yang akurat dan representatif tentang variabel yang ingin ditaksir. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan valid, Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tak valid (Jailani, 2023). Reliabilitas instrumen yang konsisten jika diukur ulang dalam situasi yang sama. Metode yang umum dipergunakan supaya menaksir konsistensi internal ialah *Cronbach Alpha*, yang menghitung koefisien reliabilitas berdasarkan hubungan antara item-item dalam instrumen (Jailani, 2023). Selanjutnya dilakukan analisis data berupa uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji signifikan parsial (Uji T), serta uji koefisien determinasi.

PEMBAHASAN

Diketahui bahwa responden berumur 20-30 tahun sejumlah 9 (30,0%), berumur 31-40 tahun sejumlah 14 (47,0%), berumur 41-50 tahun sejumlah 4 (13,0%), berumur lebih dari 50 tahun sejumlah 3 (10,0%). Didapati responden berjenis kelamin laki-laki senilai 63,0%, kemudian perempuan senilai 37,0%. Berlandaskan data itu, maka responden terbanyak ialah berjenis kelamin laki-laki senilai 63,0%.

Hasil deskripsi variabel kepemimpinan punya nilai rata – rata sebanyak 4,47. Nilai itu memperlihatkan responden punya persepsi pada variabel kepemimpinan yang sangat setuju. Hasil deskripsi variabel budaya kerja punya nilai rata – rata sebanyak 4,00. Nilai itu memperlihatkan bahwa responden punya persepsi pada variabel budaya kerja yang sangat setuju. Hasil deskripsi variabel motivasi kerja punya nilai rata – rata sebanyak 4,07. Nilai itu memperlihatkan bahwa responden punya persepsi pada variabel motivasi kerja yang sangat setuju. Hasil deskripsi variabel motivasi kerja punya nilai rata – rata sebanyak 3.98. Nilai itu memperlihatkan responden punya persepsi pada variabel loyalitas kerja yang tinggi.

Instrumen mengumpulkan data yang baik perlu memenuhi 2 syarat penting yakni valid serta reliabel. Dari pernyataan X1, X2, X3, dan Y dinyatakan valid karena semua indikator pernyataan memperlihatkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel yang sebanyak 0,3610. Didapati nilai dari *cronbach alpha* teruntuk seluruh variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketetapan yang sudah dituturkan terdahulu jadi seluruh variabel yang dipergunakan teruntuk penelitian telah reliabel.

Dari hasil perhitungan didapati nilai sig. sebanyak 0.200 atau lebih besar dari 0.05; jadi ketetapan H0 diterima yakni terpenuhinya asumsi normalitas. Hasil pengujian uji multikolinearitas dari tiap-tiap variabel bebas *Tolerance* teruntuk kepemimpinan ialah 0,986, *Tolerance* teruntuk budaya kerja ialah 0,921, serta *Tolerance* untuk motivasi kerja ialah 0,919. Pada hasil pengujian didapati keseluruhan nilai *tolerance* > 0,1 hingga dinyatakan tak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Dari hasil pengujian uji heteroskedastisitas didapati nilai sig. semua variabel ialah > α ($\alpha = 0,05$), hingga kesimpulannya sisaan punya ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tak didapati gejala heteroskedastisitas. Dengan memenuhi semua asumsi klasik regresi di atas jadi bisa disebutkan model regresi linear berganda yang dipergunakan di penelitian ini ialah telah layak atau sesuai. Hingga bisa mengambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang sudah dilaksanakan.

Nilai *Pearson Correlation* variabel Kepemimpinan (X1) dengan Loyalitas Kerja (Y) ialah 0.782 bermakna korelasi kuat beserta arah positif yaitu bila kepemimpinan meningkat maka loyalitas kerja pasti meningkat, di sisi lain bila kepemimpinan menurun maka loyalitas kerja pasti menurun. Nilai *Pearson Correlation* variabel Budaya Kerja (X2) dengan Loyalitas Kerja (Y) ialah 0.637 bermakna korelasi kuat beserta arah positif yaitu bila budaya kerja meningkat maka loyalitas kerja akan meningkat, di sisi lain bila budaya kerja menurun maka loyalitas kerja akan menurun. Nilai *Pearson Correlation* variabel Motivasi Kerja (X3) dengan Loyalitas Kerja (Y) ialah 0.789 bermakna korelasi kuat beserta arah positif yaitu bila motivasi kerja meningkat maka loyalitas kerja akan meningkat, di sisi lain bila motivasi kerja menurun maka loyalitas kerja akan menurun.

Tabel 1 Persamaan Hasil Regresi

Coefficients^a					
Model		<u>Unstandardized Coefficients</u>		<u>Standardized Coefficients</u>	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16,364	9,841		,111
	Kepemimpinan	,336	,138	,417	,024
	Budaya Kerja	,370	,093	,693	,001
	Motivasi Kerja	,344	,276	,382	,026

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Konstanta sebanyak 16,364, artinya nilai rata – rata Loyalitas Kerja sebesar 16,364 jika tak ada variabel

bebas atau variabel bebas bernilai 0. $b_1 = 0,336$ bermakna Loyalitas Kerja akan meningkat sebanyak 0,336 satuan untuk tiap tambahan satu satuan X_1 (Kepemimpinan). Jadi bila Kepemimpinan terjadi peningkatan 1 satuan, jadi Loyalitas Kerja akan meningkat sebanyak 0,336 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan. $b_2 = 0,370$, bermakna Loyalitas Kerja akan meningkat sebanyak 0,370 satuan untuk tiap tambahan satu satuan X_2 (Budaya Kerja), Jadi bila Budaya Kerja semakin bersaing, jadi Loyalitas Kerja akan meningkat sebanyak 0,370 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan. $b_3 = 0,344$, bermakna Loyalitas Kerja akan meningkat sebanyak 0,344 satuan untuk tiap tambahan satu satuan X_3 (Motivasi Kerja), Jadi bila Kreativitas mengalami peningkatan 1 satuan, jadi Loyalitas Kerja akan meningkat sebanyak 0,663 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

Tabel 2 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,495	,422	1,84343

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Koefisien determinasi dipergunakan guna menaksir besaran pengaruh atau partisipasi variabel bebas pada variabel terikat. Memperoleh hasil *adjusted R* 2 (koefisien determinasi) sebanyak 0,495. Bermakna 49% variabel Loyalitas Kerja akan terpengaruh variabel bebasnya, yakni Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2), serta Motivasi Kerja (X_3). Di sisi lain tersisa 51% variabel Loyalitas Kerja akan terpengaruh oleh beragam variabel lain yang tak ada di penelitian ini.

Tabel 3 Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,364	9,841		1,663	,111
	Kepemimpinan	,336	,138	,417	2,425	,024
	Budaya Kerja	,370	,093	,693	3,995	,001
	Motivasi Kerja	,344	,276	,382	2,403	,026

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Hasil pengujian parsial antara variabel X1 (Kepemimpinan) pada variabel Y (Loyalitas Kerja) mempunyai nilai t hitung sebanyak 2,425. Di sisi lain t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 26) ialah sebanyak 2.05553. Nilai t hitung > t tabel yakni $2,425 > 2.05553$ atau nilai sig t ($0,024$) < $\alpha = 0.05$ jadi tolak H_0 atau pengaruh X1 (Kepemimpinan) pada Loyalitas Kerja ialah signifikan. sehingga kesimpulannya Loyalitas Kerja mampu terpengaruh secara signifikan oleh Kepemimpinan atau dengan semakin memperbaiki Kepemimpinan, akan berakibat peningkatan Loyalitas Kerja yang tinggi.

Hasil pengujian parsial antara variabel X2 (Budaya Kerja) pada variabel Y (Loyalitas Kerja) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,995. Di sisi lain t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 26) ialah sebanyak 2.05553. Nilai t hitung > t tabel yakni $3,995 > 2.05553$ atau nilai sig t ($0,001$) < $\alpha = 0.05$ jadi tolak H_0 atau pengaruh X2 (Budaya Kerja) terhadap Loyalitas Kerja ialah signifikan. Sehingga kesimpulannya Loyalitas Kerja mampu terpengaruh secara signifikan oleh Budaya Kerja atau dengan semakin mempopulerkan Budaya Kerja, akan berakibat peningkatan Loyalitas Kerja yang tinggi.

Hasil pengujian parsial antara variabel X3 (Motivasi Kerja) pada variabel Y (Loyalitas Kerja) mempunyai nilai t hitung sebanyak 2,403. Sebagai pembanding dengan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 26) ialah sebanyak 2,05553. Nilai t hitung > t tabel yakni $2,403 > 2,05553$ atau nilai sig t ($0,026$) < $\alpha = 0.05$ jadi tolak H_0 atau pengaruh X3 (Motivasi Kerja) pada Loyalitas Kerja ialah signifikan. sehingga kesimpulannya Loyalitas Kerja mampu terpengaruh secara signifikan oleh Motivasi Kerja atau dengan semakin memberikan Motivasi Kerja yang menarik, akan berakibat peningkatan Loyalitas Kerja yang tinggi.

Di penelitian ini dihimpun sejumlah 30 orang sebagai responden. Uji Instrumen dari penelitian meliputi uji validitas serta uji reliabilitas, memperoleh hasil yakni uji validitas dengan nilai signifikansi lebih besar dari r tabel bermakna tiap – tiap item variabel ialah valid, hingga dinyatakan item – item itu bisa dipergunakan guna menaksir variabel penelitian. Selanjutnya uji reliabilitas dengan mempergunakan *Cronbach Alpha* dimana tiap variabel didapati telah reliabel sebab nilai dari *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Sesudahnya Uji asumsi klasik, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Berawal dari uji normalitas, bisa terlihat di tabel Hasil Uji Normalitas dimana pengujian dilaksanakan mempergunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, beserta nilai signifikan dimana nilai itu lebih besar dari 0,05 bermakna *unstandardized* terdistribusi normal. Lantas uji kedua yakni uji Multikolinearitas dengan nilai *tolerance* masing – masing variabel

lebih besar dari 0,1 serta nilai *VIF* lebih besar dari 10 jadi dinyatakan tak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji ketiga yakni uji heteroskedastisitas dengan hasil mempergunakan diagram scatterplot menyebar serta tak membentuk pola tertentu maka tak terjadi heteroskedastisitas, hingga kesimpulannya sisaan punya ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tak didapati gejala heteroskedastisitas.

Kepemimpinan berpengaruh serta signifikan pada Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Mata Air Persada. Hasil penelitian ini seiring penelitian terdahulu yang dilaksanakan (Citra & Fahmi, 2019) memperlihatkan Kepemimpinan memiliki peran, tugas, segala sikap, dan Keputusan menjadi tolak ukur Tindakan dalam segala bentuk aktivitas pekerjaan positif yang berpengaruh penting pada Loyalitas Kerja Karyawan.

Budaya Kerja berpengaruh serta signifikan pada Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Mata Air Persada. Hasil penelitian ini seiring penelitian terdahulu yang dilaksanakan (Hadrawi et al., 2022) mengutarakan Budaya kerja sebagai beragam nilai yang jadi sifat, kebiasaan juga mendorong di sikap jadi perilaku, cita-cita, opini, pandangan serta perbuatan. Budaya Kerja ialah satu sikap mental yang senantiasa menjadi pengaruh pada loyalitas kerja karyawan.

Motivasi Kerja berpengaruh serta signifikan pada Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Mata Air Persada. Hasil penelitian ini seiring dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan (Citra & Fahmi, 2019) mengutarakan motivasi adalah keinginan untuk bertindak.

Tabel 4 Konsistensi Hasil Penelitian

No.	Nama Peneliti Sebelumnya	Judul Penelitian Sebelumnya	Hasil Penelitian sebelumnya	Hasil Penelitian Francisco Enrico Delpiero	Konsistensi Hasil Penelitian
1.	(Marwanto & Hasyim, 2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	1. Hasil penelitian secara parsial memperlihatkan Kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan pada loyalitas karyawan, 2. Dan juga Motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap loyalitas karyawan	1. Secara parsial kepemimpinan, berpengaruh signifikan pada loyalitas kerja karyawan. 2. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada loyalitas kerja karyawan.	Konsisten
2.	(Citra & Fahmi, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	1. Secara parsial variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh pada Loyalitas Karyawan. 2. Secara parsial variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh pada loyalitas karyawan.	1. Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan pada Loyalitas karyawan, 2. Sedangkan secara parsial Motivasi kerja berpengaruh signifikan pada Loyalitas karyawan.	Konsisten

3.	(Koroh et al., 2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	Hasil penelitian memperlihatkan Kepemimpinan, Budaya organisasi serta Motivasi Kerja berpengaruh pada Loyalitas karyawan.	Kepemimpinan, Budaya serta Motivasi kerja berpengaruh signifikan pada Loyalitas karyawan.	Konsisten
4.	(Putro, 2021)	Pengaruh Beban Kerja, Kompleksitas tugas, Kepemimpinan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.	Terdapat pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan pada Loyalitas kerja karyawan, dan variabel budaya kerja berpengaruh signifikan pada loyalitas kerja karyawan.	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan pada Loyalitas kerja karyawan. 2. Dan variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja karyawan.	Konsisten
5.	(Name et al., 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, <i>Work Life Balance</i> dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.	Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Loyalitas Karyawan.	Secara parsial Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.	Konsisten
6.	(Hendratmoko, Christiawan Hermawan, 2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan	Penelitian ini memperlihatkan Kepemimpinan berpengaruh signifikan pada Kinerja karyawan, Dan juga menunjukkan hasil Motivasi berpengaruh pada Loyalitas karyawan	Secara parsial bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan pada Loyalitas Kerja karyawan, dan pada penelitian Motivasi juga berpengaruh signifikan pada loyalitas kerja karyawan.	Konsisten
7.	(Leiwakabessy, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.	Penelitian ini bahwa Kepemimpinan serta Motivasi kerja berpengaruh pada Loyalitas karyawan.	Secara parsial bahwa Variabel Kepemimpinan serta variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan.	Konsisten

SIMPULAN

Penelitian ini dilaksanakan supaya memahami variabel mana saja yang punya pengaruh pada Loyalitas Kerja. Penelitian ini variabel bebas yang dipergunakan ialah variabel kepemimpinan, budaya kerja, motivasi kerja di sisi lain variabel terikat yang dipergunakan ialah loyalitas kerja. Di penelitian ini variabel yang berpengaruh besar yakni variabel budaya kerja, serta untuk variabel kepemimpinan adalah salah satu variabel yang punya pengaruh terendah dari antara ketiga variabel. Berlandaskan penghitungan analisis regresi linier berganda, bisa dipahami variabel Kepemimpinan, yang mempunyai pengaruh signifikan pada

loyalitas kerja, variabel budaya kerja, yang punya pengaruh signifikan pada loyalitas kerja, serta variabel motivasi kerja yang punya pengaruh signifikan pada loyalitas kerja.

Berlandaskan kesimpulan di atas, bisa diutarakan implikasi yang diharapkan bisa berguna bagi perusahaan. sebab variabel budaya kerja punya pengaruh dominan dalam memengaruhi loyalitas kerja, maka perusahaan secara tidak langsung dituntut untuk mempertahankan mutu budaya kinerja dari para pimpinan dan karyawan untuk memiliki karakter seperti sehingga loyalitas kerja akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muhammad Ahkam Basmin, Muhammad Idris, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Kimap*, 2(2), 443–458. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Adiawaty, S. (2020). *Mempengaruhi Pemberdayaan*. 23(3), 397–403.
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapannya Dalam Penelitian. *Education Journal*, 2(2), 1–6.
- Assyakurrohim, D., Ikham, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*. 3(1), 1–9.
- Chairy, P. (2022). Analisis Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. *Juripol*, 5(2), 406–416. <https://doi.org/10.33395/juripol.v5i2.11735>
- 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. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Hendratmoko, Christiawan Hermawan, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Cahaya Abadi Delanggu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 533–546. <https://bajangjournal.com/index.php/JEMBA/article/view/2622>
- Jailani, M. S. (2023). *Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. 1, 1–9.
- Koroh, P. G., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan CV. Logam Jaya Abadi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 404. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.748>
- Leiwakabessy, D. R. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan Pada Pt. Wapoga Mutiara Industries Biak. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 13(1), 46–58. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v13i1.62>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Name, C., Name, T., Revd, R. T., Lungile, L., World Economic Forum, Fitzpatrick, T., Modeling, L. M., Measurement, F., Snowrift, O. N., Environmental, A. R., Regional, S. S., Power, E., Limited, G. C., Influence, T. H. E., Snow, O. F., On, F., Around, S.,

- Embankment, T. H. E., Wind, I. N., ... End, F. Y. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6.
- Pada, J., Satyamitra, P. T., Lestari, K., & Sihombing, C. N. (n.d.). *KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI RIGID BOX TERHADAP PROMOSI*. 43–65.
- Pasar, K., Badung, K., & Mahasaraswati, U. (2020). 3) 1,2. 14(901), 3357–3372.
- Penelitian, D., Pendidikan, I., Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau*. 1, 24–36.
- Pranatawijaya, V. H., & Priskila, R. (2019). *Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi pada Kuesioner Online*. 5(November), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Putro, W. K. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja , kompleksitas tugas , kepemimpinan dan budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Unicham Indonesia. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 1, Issue 1, pp. 21–32).
- Rumbiak, G. C. L., Rante, Y., & Wanma, J. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 7–12. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i1.96>
- Setiani, Y. A., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., Ray, R., Manajemen, F. P., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Dan Gaya Manajemen : Studi Literature. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 238–255. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.804>
- Sofyan, Jabbar A, A., & Sunarti. (2019). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal MODERAT*, 5(1), 56–69. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat>
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Sumardianti, L. (2021). Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 155. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5676>