

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan CV. Logam Jaya Abadi

Putra Geovani Koroh*, Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

*Correspondence email : putrageovanikoroh0082gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yang dilakukan di CV. Logam Jaya Abadi Kota Bitung, Sulawesi Utara. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner kepada karyawan CV. Logam Jaya Abadi yang menjadi sampel dalam penelitian. Penentuan sampel di dasarkan pada tabel Cohen Manion and Marrison, dengan confidence level 90 per count dengan mengambil sampel paling sedikit yaitu mendekati 50. Adapun uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Teknik pengujian data dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Penelitian ini memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun motivasi kerja memberikan hasil yang negatif atau tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dalam penelitian yang dilakukan dilapangan, peneliti menyimpulkan ada beberapa faktor seperti gaji yang dirasa kurang pantas serta tunjangan kesehatan dan hari tua yang belum memadai sehingga menyebabkan kenapa variabel motivasi kerja bersifat negatif.

Kata kunci : Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Loyalitas; Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze whether leadership style, organizational culture and work motivation can affect employee loyalty carried out at CV. Logam Jaya Abadi, Bitung City, North Sulawesi. This research is a survey research using the technique of distributing questionnaires to employees of CV. Metal Jaya Abadi which is the sample in the study. The determination of the sample is based on the Cohen Manion and Marrison table, with a confidence level of 90 per count by taking the least sample, which is close to 50. The hypothesis testing uses the t test and f test. The data testing technique in this study consisted of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, t test, f test and coefficient of determination test. This study provides results that leadership style and organizational culture have a positive and significant effect on employee loyalty. However, work motivation gives negative results or does not affect employee loyalty, in research conducted in the field, researchers conclude that there are several factors such as salaries that are deemed inappropriate and inadequate health and old age benefits, which is why the work motivation variable is negative.

Keywords: Leadership Style; Organizational Culture; Work Motivation; Loyalty.

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang pesat dewasa ini menyebabkan dunia bisnis yang semakin kompetitif dan menuntut setiap perusahaan harus melakukan perubahan agar dapat bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, perusahaan saat ini harus mampu berinovasi dalam menghadapi ancaman yang semakin tak terkendali dan juga perlu terus memenuhi kebutuhan setiap konsumen agar tetap bertahan dalam dunia bisnis. Perusahaan yang tidak stabil dan tidak mampu menghadapi perubahan yang sangat cepat saat ini cenderung lebih mudah tersingkir dari dunia bisnis. Kinerja karyawan saat ini selalu perlu dipersiapkan untuk menghadapi perkembangan teknologi di dunia bisnis. Dalam hal ini pemimpin memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin adalah panutan dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memiliki pemimpin yang tidak hanya memimpin tetapi dapat menggerakkan dan menginspirasi anggotanya untuk berkembang. Untuk dapat bertahan dalam

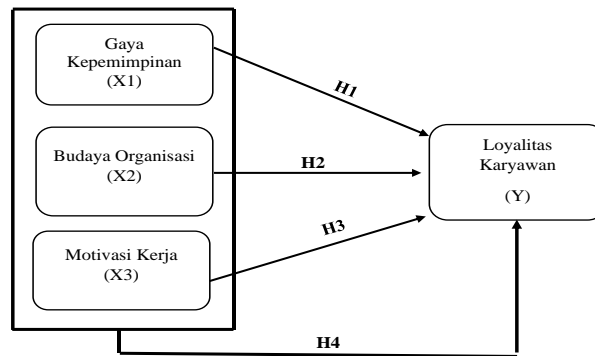
persaingan dunia saat ini dan mampu menciptakan daya saing yang kuat, ada banyak hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan, faktor yang mampu mendorong keberlangsungan suatu perusahaan dapat berasal dari luar dan dari dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dari dalam perusahaan yang terpenting untuk mendorong dan menopang kelangsungan hidup suatu perusahaan. Karena pada dasarnya manusia mampu mengelola semua sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan, sehingga menjadi berguna. Menurut Aparicio Guterres & Supartha, (2016) pada dasarnya sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang terampil, tetapi yang terpenting adalah bagaimana karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang terbaik.

Loyalitas merupakan salah satu kajian penting dalam dunia kerja, karena loyalitas karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Menurut Asriandi, Mursalim Umar Gani, et al., (2018) loyalitas kerja adalah kesediaan seorang karyawan untuk berpartisipasi dengan segenap kemampuan, keterampilan, ide atau pikiran, dan waktu dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjaga rahasia perusahaan, dan tidak akan melakukan tindakan yang merugikan perusahaan selama orang tersebut tetap menjadi karyawan. Loyalitas merupakan fenomena yang penting untuk dikaji karena sampai saat ini fenomena loyalitas dalam suatu organisasi masih menjadi pergumulan karena setiap orang pasti berbeda – beda tingkat loyalitasnya terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dalam membahas loyalitas karyawan dalam suatu organisasi, ada beberapa variabel yang mempengaruhinya antara lain yang akan dijadikan bahan oleh peneliti yaitu, variabel terikatnya adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena berjalannya kebijakan dan keputusan suatu perusahaan ditentukan oleh pimpinan sehingga sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Reskantika et al., (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi atau bawahannya. Setiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinannya masing – masing, gaya kepemimpinan juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Selain dapat memberikan contoh dan arahan, pemimpin yang baik juga dapat membuat karyawannya termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Tentunya budaya organisasi juga menjadi hal penting dalam mempengaruhi motivasi karyawan agar mampu menciptakan loyalitas yang tinggi. Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda yang pada akhirnya akan membentuk budaya organisasi. Sehingga sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi. Yunita Sari Mustikaningsih & Rini Handayani, (2014) berpendapat bahwa budaya organisasi akan menentukan batas-batas perilaku normatif anggota organisasi dan menentukan cara kerja yang tepat. Setiap perusahaan atau organisasi perlu mengembangkan budaya yang dapat menjadi acuan citra perusahaan dan perilaku karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, motivasi kerja juga memiliki hubungan yang sangat erat dengan loyalitas karyawan. Motivasi kerja adalah keinginan untuk bertindak, dengan adanya motivasi yang dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan (Nuriyah & Azizah, 2021). Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula (Karlina & Herni, 2022). Jika seorang karyawan mempunyai motivasi kerja yang rendah maka mereka akan bekerja tidak dengan segenap hati, tidak bertanggung jawab dan tidak berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal. Tentunya hal ini akan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan dari tujuan bersama perusahaan.



Gambar 1
Kerangka Pikir

Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Abbas, 2017) didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini didukung dalam penelitian ini dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,001$. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan (Zahrah & Fakhri, 2019) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengaruh tersebut dibuktikan melalui Uji Hipotesis dengan hasil nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung ($2,308$) $>$ t tabel ($2,052$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan penelitian (Alimudin et al., 2017) di dapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai t -hitung yang diperoleh tentang pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan adalah $2,550$ dengan p -value $0,011 < 0,05$. Hasil tersebut menggambarkan bahwa terdapat signifikan pengaruh positif budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Nadeak & Naibaho, 2020) didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Pengaruh tersebut dibuktikan melalui Uji Hipotesis dengan hasil nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung ($9,482$) $>$ t tabel ($1,645$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Yulianita, 2017a) pada CV.Cipta Nusa menunjukkan hasil dari nilai F -hitung $163,208$, sedangkan hasil F -tabel distribusi dengan tingkat signifikan 5% ($0,05$) adalah sebesar $2,64$. hal ini berarti F -hitung $>$ F -tabel ($163,208 > 2,64$) maka ada alasan yang kuat bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Loyalitas Karyawan (Y).

Berdasarkan kerangka berfikir dan hasil beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.
4. Gaya kepemimpinan budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

METODE

Secara umum, operasionalisasi penelitian ini terdiri dari tahapan – tahapan sebagai berikut

1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.
2. Jumlah sampel yaitu sebanyak 25 karyawan.
3. Pengumpulan data dilakukan secara langsung, melalui kuesioner.
4. Skala penelitian instrumen adalah skala likert.
5. Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Logam Jaya Abadi kota Bitung – Sulawesi Utara.

HASIL

Berdasarkan keterangan hasil Uji data yang dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari $0,279$.

Maka dapat disimpulkan bahwa butir – butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), motivasi kerja (X3) dan loyalitas karyawan (Y) adalah valid dan dapat digunakan dalam pengujian regresi.

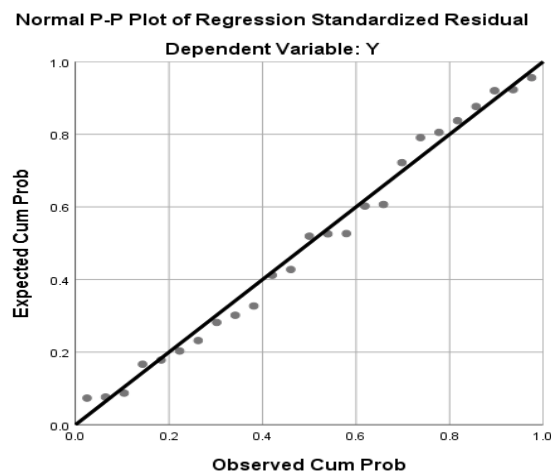
Uji Reliabilitas

Tabel 1
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.862	Reabilitas Baik
Budaya Organisasi (X2)	0.649	Reabilitas Baik
Motivasi Kerja (X3)	0.923	Reabilitas Baik
Loyalitas Karyawan (Y)	0.737	Reabilitas Baik

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,862, variabel budaya organisasi sebesar 0,862, variabel motivasi kerja sebesar 0,923, dan variabel loyalitas karyawan sebesar 0,737. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dapat diandalkan atau reliabel, karena semua variabel bebas maupun terikat memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Uji Normalitas



Gambar 2
P-plot

Berdasarkan grafik p-plot pada gambar diatas, menunjukkan bahwa persebaran data (titik) pada sumbu diagonal data berada disekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan data pada setiap variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

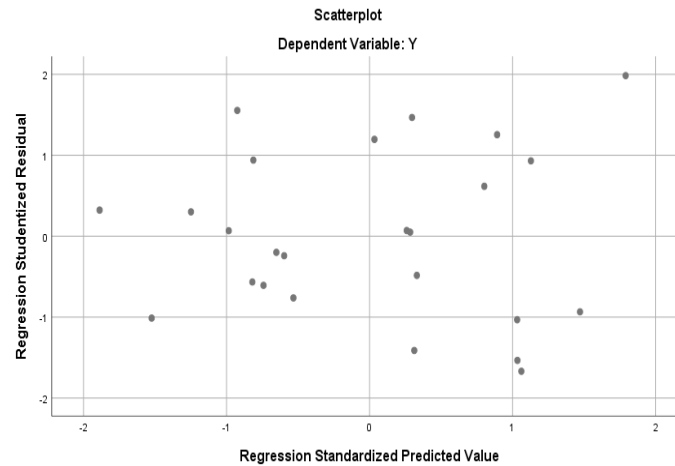
Tabel 2
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.726	1.070	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi	0.453	1.022	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0.382	1.088	Tidak terjadi multikolinearitas

Dependent Variabel : Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh perolehan nilai *tolerance* yang kurang dari 10 dan VIF yang lebih besar dari 0,10 pada setiap variabel penelitian. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian menunjukkan tidak memiliki indikasi terjadinya multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3 Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa grafik scatterplot terlihat tidak ada pola yang jelas atau tidak beraturan, titik-titik menyebar secara acak, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3
Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1.094	4.987	.219	.828
	Gaya Kepemimpinan	.172	.071	2.435	.024
	Budaya Organisasi	.319	.143	2.237	.036
	Motivasi Kerja	-.126	.085	-1.478	.154

a. Dependent Variable: Loyalitas

Dari hasil pada tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif (Ha) pertama diterima. Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari t-hitung dengan t-tabel. Diketahui pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,435 yang lebih besar dari t-tabel 2,069 dan nilai signifikansi t sebesar 0,024 yang lebih kecil daripada taraf signifikansi 5% ($0,024 < 0,05$). Maka dari itu, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa Ha pertama diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di CV. Logam Jaya Abadi.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif (Ha) kedua diterima. Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari t-hitung dengan t-tabel. Diketahui pada variabel budaya organisasi (X2) diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,237 yang lebih besar dari t-tabel 2,069 dan nilai signifikansi t sebesar 0,036 yang lebih kecil daripada taraf signifikansi 5% ($0,036 < 0,05$). Maka dari itu, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa Ha kedua diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di CV. Logam Jaya Abadi.

Dari hasil pada tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif (Ha) ketiga ditolak. Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari t-hitung dengan t-tabel. Diketahui pada variabel motivasi kerja (X3) diperoleh nilai t-hitung sebesar -1,478 yang lebih kecil dari t-tabel 2,069 dan nilai signifikansi t sebesar 0,154 yang lebih besar daripada taraf signifikansi 5% ($0,154 > 0,05$). Maka dari itu, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa H0 diterima, yang dimana hasil uji regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang negatif namun tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di CV. Logam Jaya Abadi.

Uji F (Simultan)

Tabel 4
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.685	3	20.562	4.385	.015 ^b
	Residual	98.475	21	4.689		
	Total	160.160	24			

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai uji F diperoleh nilai sebesar 4,385 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar 5% atau 0,05, artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), motivasi kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas sehingga H₄ diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.385	.297	2.165

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas, diketahui perolehan nilai *adjusted R²* sebesar 0,297 yang artinya kemampuan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel loyalitas hanya sebesar 29,7% sedangkan sisanya sebesar 70,3% dijelaskan oleh variabel ataupun faktor lain diluar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas

Pengujian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abbas, 2017). Hasil tersebut menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Pada kondisi di lapangan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang demokratis yaitu adanya keterbukaan terhadap saran, kritik dan pendapat dari bawahan sehingga pemimpin perusahaan mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Salah satu keputusan yang diambil oleh pimpinan yaitu memberikan kebebasan dalam bekerja bagi karyawan, sehingga dapat mendorong kenyamanan antar karyawan dan pemimpin dan hal tersebut terbukti dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Pegawai Terhadap Loyalitas

Pengujian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Hal ini berarti bahwa semakin baik implementasi budaya organisasi yang dianut oleh setiap karyawan maka semakin tinggi pula sikap loyalitas karyawan dalam CV. Logam Jaya Abadi. Dengan demikian, ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Alimudin et al., 2017). Hasil

tersebut menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Pengaruh signifikan diduga karena budaya organisasi yang diterapkan oleh CV. Logam Jaya Abadi, dapat diterima oleh karyawan dan karyawan merasa cocok dengan budaya organisasi yang diterapkan. Diduga budaya organisasi yang diterapkan memberikan pengaruh positif terhadap iklim kerja karyawan sehingga menimbulkan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas

Pengujian ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas. Terlihat bahwa motivasi yang diberikan meliputi fisiologis atau kebutuhan fisik yang dapat memberikan bonus, uang tunai, penghargaan dari pimpinan, selanjutnya motivasi terkait keamanan yang meliputi adanya jaminan sosial, tunjangan kesehatan dan motivasi sosial terkait penghargaan serta aktualisasi diri. Pada kondisi dilapangan hasil penelitian menunjukkan bahwa apa yang menjadi motivasi karyawan baik secara intrinsik maupun ekstrinsik belum terpenuhi secara utuh hal ini dapat dilihat dari tanggapan dari beberapa responden yang merasa kurang terpenuhinya beberapa faktor yang telah dijelaskan di atas, sehingga hal ini menimbulkan rasa kurang termotivasi di dalam diri karyawan. Hal ini tentunya mempengaruhi rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas

Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat jelas bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja, secara bersamaan (simultan) memberikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulianita, 2017a) pada CV. Cipta Nusa menunjukkan hasil dari nilai F-hitung 163,208, sedangkan hasil F-tabel distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0,05) adalah sebesar 2.64. hal ini berarti $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($163,208 > 2,64$) dengan kata lain bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Loyalitas Karyawan.

Tentunya dalam hal ini perusahaan dapat menggunakan variabel tersebut yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja guna meningkatkan loyalitas karyawan. Namun motivasi kerja menunjukkan hasil yang tidak konsisten dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan. Hal tersebut tentunya perlu menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam hal ini CV. Logam Jaya Abadi agar dapat memperhatikan aspek – aspek dan kebutuhan setiap karyawan yang mampu meningkatkan motivasi kerja mereka seperti gaji yang memadai, rasa aman dalam bekerja, tunjangan kesehatan, dan masih banyak lagi yang lainnya baik secara intrinsik maupun ekstrinsik yang mengarah pada peningkatan loyalitas karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan CV. Logam Jaya Abadi Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Hipotesis pertama diterima, yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil penghitungan yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung 2.435 > t-tabel 2.069 dan nilai sig t 0.024 < nilai sig 0.05.
2. Hipotesis kedua diterima, yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil penghitungan yang menunjukkan bahwa hasil t-hitung 2.237 > t-tabel 2.069 dan nilai sig t 0.036 < nilai sig 0.05.

Hipotesis ketiga ditolak, yaitu motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil penghitungan yang menunjukkan bahwa nilai hasil t-hitung -1.478 < t-tabel 2.069 dan nilai sig t 0.154 > nilai sig 0.05.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M. (2017). The Effect Of Organizational Culture And Leadership Style Towards Employee Engagement And Their Impact Towards Employee Loyalty. *Asian Journal Of Technology And Management Research*.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2234>

- Alimudin, A., Septiani, D., Sasono, A. D., & Wulandari, A. (2017). Effect Of Spiritual Leadership To Organizational Culture And Employee's Loyalty (A Case Study In The Society's Eye Hospital, East Java). In *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis* (Vol. 3).
- Aparicio Guterres, L., & Supartha, W. G. (2016). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU*.
- Arianty, N. (2014). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*.
- Asriandi, Umar Gani, M., & Hasbi, A. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) MAKASSAR. *JEMMA*, 1(2).
- Can, A. (2018). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK NAGARI*.
- Dr.Gendro Wiyono, M. M. (2020). *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 25 & Smartpls 3.2.1*.
- Efendi, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Fauzi, M., Warso, M. M., Haryono, A. T., Jurusan, M., Fakultas, M., Universitas, E., Semarang, P., Jurusan, D., Kunci:, K., Organisasi, B., Kerja, K., Organisasi, K., & Karyawan, K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. In *Journal Of Management* (Vol. 02, Issue 02).
- Jufrizen. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*.
- Karlina, D., & Herni, Y. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Teknologi Aerodinamika, Aeroelastika Dan Aeroakustika Bppt Indonesia* (Vol. 5, Issue 1).
- Kurniawan, M. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik*.
- Lailiyah, T. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Smp Muhammadiyah 7 Cerme*.
- Lestari Teja Prihantini. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mayatama Solusindo Dumai*.
- Mursalim Umar Gani. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Jemma*, 1(2).
- Nadeak, B., & Naibaho, L. (2020). Motivation And Hrm Factors Relation To The Employee Loyalty. *Polish Journal Of Management Studies*, 22(2), 261–276. <https://doi.org/10.17512/Pjms.2020.22.2.18>
- Nuriyah, S., & Azizah, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. In *Jabeistik : Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik* (Vol. 1, Issue 1).
- Progresif Bu. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Pendelegasian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan*. 5(1).
- Purnama, A. (2013). *Peranan Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Keluarga Pt. Sus Surabaya* Ayu Purnama.
- Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi*. 11(2), 195–202. <http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Jurnal> manajemen
- Riinawati. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. PT.PUSTAKA BARU.
- Risky Nur Adha, N. Q. A. H. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Zaenal Fanani / Indonesia Jurnal Farmasi* (Vol. 2, Issue 1).

- Sarbini, A., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang*. Www.Fe.Unisma.Ac.Id
- Sulistyaningsih Elli, M. (2017). *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Bank "X" (Persero) Tbk*.
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. In *Journal "Acta Diurna"*.
- Thanos, C. A., Pangemanan, S. S., & Rumokoy, F. S. (2015). *The Effect Of Job Satisfaction And Employee Motivation On Employee Loyalty (Case Study Of Pt Kimia Farma Apotek In Sam Ratulangi, Manado)*.
- Trisnaningsih, S. (2017). *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*.
- Tunggal Saputra, A., Wayan Bagia, I., & Nyoman Yulianthini, N. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. In *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Vol. 4)*.
- Yatipai, T., Montolalu, J., & Kaparang, S. G. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*. In *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Yulianita, A. (2017a). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cipta Nusa Sidoarjo*.
- Yulianita, A. (2017b). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cipta Nusa Sidoarjo*.
- Yunita Sari Mustikaningsih & Rini Handayani. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Zahrah, A. N., & Fakhri, M. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Clan Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan Di Purwa Caraka Music Studio Cabang Ujung Berung Bandung*.