

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN KANTOR PTPN III
KEBUN MEMBANG MUDA
(Studi kasus pada Karyawan bagian Lapangan)**

Denada Putri BR Nainggolan^{1*}, Marlon Sihombing²

^{1,2}Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Sumatera Utara

E-mail: ¹⁾ denadaputri.890@gmail.com, ²⁾ mrlnsihombing@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership style and organizational culture on work loyalty of employees in the field office of PTPN III Kebun Membang Muda. This research is quantitative research with associative methods. The population in this study consisted of 544 employees of PTPN III Kebun Membang Muda field, and the sampling method was purposive sampling with the slovin formula, resulting in a sample of 85 respondents. Primary data was obtained through direct survey distribution, and secondary data was obtained through books, journals and theses related to this research. Validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing were used in this study. According to the findings of this study, leadership style has a considerable impact on work loyalty. Workplace loyalty is positively influenced by organizational culture. Work loyalty is influenced by leadership style and organizational culture. Based on the coefficient of determination in this study, leadership style and organizational culture are able to explain 66.5% of the work loyalty variable. The rest is influenced by additional variables that are not discussed in this study.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Work Loyalty

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan bagian lapangan kantor PTPN III Kebun Membang Muda. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 544 karyawan PTPN III Kebun Membang Muda lapangan, dan metode pengambilan sampel adalah purposive sampling dengan rumus slovin, menghasilkan sampel sebanyak 85 responden. Data primer diperoleh melalui distribusi survei langsung, dan data sekunder diperoleh melalui buku, jurnal, dan tesis yang terkait dengan penelitian ini. Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis digunakan dalam penelitian ini. Menurut temuan penelitian ini, gaya kepemimpinan memiliki dampak yang cukup besar terhadap loyalitas kerja. Loyalitas tempat kerja secara positif dipengaruhi oleh budaya organisasi. Loyalitas kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Berdasarkan koefisien determinasi dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mampu menjelaskan 66,5% variabel loyalitas kerja. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Loyalitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan tertentu yang melakukan kegiatan produksi dengan hasil *output* dapat berupa barang/produk maupun jasa tertentu dengan tujuan meraih keuntungan yang maksimal (Rifa'i & Fadhli, 2013). Menjaga produktivitas perusahaan adalah suatu keharusan untuk menjaga keberlangsungan suatu perusahaan.

Kepuasan yang tercipta pada SDM dari adanya sosok pemimpin yang mereka jadikan panutan serta budaya organisasi yang membuat mereka merasa aman dan nyaman di perusahaan merupakan harapan dari perusahaan, karena akan berdampak positif bagi perusahaan yang salah satunya adalah terciptanya loyalitas karyawan (Safira & Adlina, 2022). Menurut Winarto (2021), loyalitas dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan diri untuk menaati, melakukan, dan mengamalkan sesuatu dengan sadar dan memenuhi tanggung jawabnya. Wujud nyata dari tekad dan kesanggupan tersebut dapat dilihat dari sikap dan penyelesaian tugas serta tanggung jawabnya.

PTPN III adalah perusahaan yang berbasis pada kelompok perkebunan di Sumatera Utara, termasuk PTPN III, PTP IV, dan PTP V. PTPN III adalah perusahaan yang memproduksi kelapa sawit, karet, dan kakao di area konsesi seluas 166.909,94 hektar. Sebaran luas areal budidaya kelapa sawit adalah 88.287 ha, areal budidaya karet 45.327 ha, dan areal budidaya kakao 8.761 ha. PTPN III mengawal luas areal milik petani seluas 19.553,94 ha untuk penanaman kelapa sawit seluas 10.403,14 ha dan perkebunan seluas 9.150,80 ha, selain menanam komoditas di wilayahnya sendiri.

Soliah (2017) menjabarkan "PTPN III memiliki 32 unit usaha kebun, sebagai berikut: Sei Mangkei, Aek Nabara Utara, Merbau Selatan, Gunung Pamela, Sei Meranti, Rantau Prapat, Labuhan Haji, Sei Baruhur, Sei Daun, Torgamba, Aek Torop, Ambalutu, Bandar Selamat, Membang Muda, Gunung Monako, Gunung para, Bangun, Bandar Betsy, Aek Nabara Selatan, Sisumut, Batang Toru, Hapesong, Pulau Mandi, Sei Dadap/Hessa, Huta Padang, Sungai Silau, Sungai Putih, Tanah raja, Sarang Ginting, Silau Dunia, Rambutan/Sei baman, Bukit Tujuh".

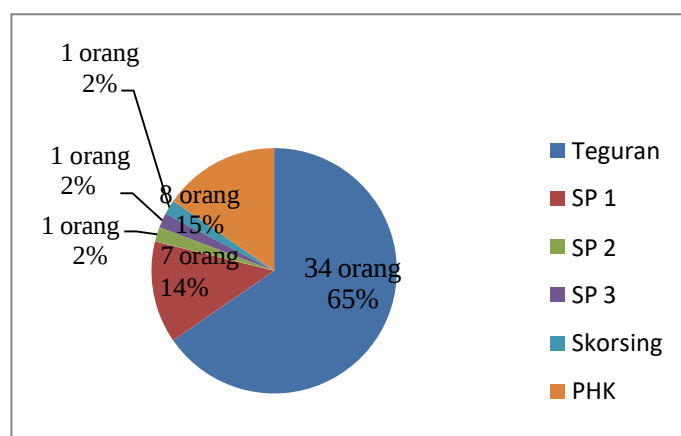
PTPN III Kebun Membang Muda yang merupakan salah satu bagian dari salah satu unit usaha dari PTPTN III (Persero) berlokasi di Perkebunan Membang Muda, Kualuh Hulu, Kabupaten Labuhan Batu Utara, Sumatera Utara 21457. PTPN III Kebun Membang Muda berfokus pada komoditi kelapa sawit dan karet. Dengan areal untuk perkebunan kelapa sawit seluas 1.165,98 ha, dan areal perkebunan karet seluas 1.394,60 ha. Total luas areal Perkebunan Membang Mudaini adalah 2.624,19 ha.

Sebagai perusahaan yang mengandalkan hasil alam, pekerja lapangan menjadi garda terdepan yang diharapkan mampu menjaga stabilitas produk baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Berdasarkan hasil pengamatan, kuantitas produk yang diharapkan setiap tahun dapat tercapai apabila target harian tercapai. Pada tahun ini target untuk karet mencapai 500 ton sedangkan untuk sawit mencapai 2 juta ton, dengan kualitas yang diharapkan untuk sawit yaitu harus memenuhi kriteria matang. Koryati et al. (2022) menjelaskan "kriteria matang adalah ketika pohon dapat menghasilkan minimal 5 brondolan yang jatuh dari pohon sehingga pohon tersebut dapat ditandai telah memenuhi kriteria layak mutu dan akan dibersihkan dari sisa pelepah yang ada pada pohon, sedangkan untuk karet kualitas yang diharapkan adalah memenuhi persenan yang diharapkan". Pemeriksaan mutu pada karet

akan dilakukan pengambilan sampel, kemudian di kalibrasi oleh mandor dankrani timbang di tempat pemungutan hasil produk, setelah hasil keluar makaproduk yang layak harus memenuhi 29-30% DRC (standar persenan mutu). Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki tanggung jawab dankomitmen yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan wawancara singkat yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan bagian lapangan diperoleh informasi bahwa karyawan lapangan memiliki pimpinan lapangan yang mengawasi serta mengarahkan karyawan dalam bekerja yang disebut sebagai mandor. Mandor bertanggung jawab atas bawahan yang ia pimpin, baik itu dari hasil pekerjaan harian karyawan yang diperiksa langsung oleh mandor maupun kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan diketahui oleh mandor dan akan di tegur dengan tegas. Diketahui bahwa mandor atau biasa disebut pak Udin memiliki sikap yang ramah dan memiliki hubungan yang cukup baik dengan karyawan, mampu mendengarkan keluhan karyawan serta dapat memberikan arahan di lapangan.

Pada saat observasi dilakukan, peneliti menemukan fenomena di lapangan bahwa terdapat keluhan yang dirasakan karyawan lapangan bagian pengamanan (satpam) yaitu kurangnya anggota personil dirasakan oleh karyawan. Karyawan bagian pengamanan ditugaskan di setiap areal (afdeling) dan pada bagian tertentu seperti perusahaan, perumahan, dan bagian produksi atau aset. Setiap bagian memiliki jumlah satpam yang terbatas. Pada kasusnya ditemukan kehilangan scrap (getah karet kering) di bagian perkebunan karet afdeling 3. Perkebunan tersebut hanya di awasi oleh 3 satpam, 1 satpam pada shift pagi dan 2 satpam pada shift malam. Begitu pula pada perkebunan kelapa sawit afdeling 3 kehilangan besi portal yang dicuri dan areal tersebut hanya di awasi oleh 3 orang satpam, 1 satpam pada shift pagi dan 2 satpam pada shift malam. Areal perkebunan yang harus dijaga seluas kurang lebih 500 hektar, sehingga hal ini menjadi keresahan bagi karyawan karena beban dan tanggung jawab yang harus dijaga cukup besar mengingat areal yang luas hanya di jaga oleh beberapa karyawan, di tambah dengan tak sedikit para pencuri yang membawa senjata tajam. Meski demikian, pemberian *punishment* tetap diberikan. Jika terjadi kehilangan atau kesalahan lainnya dalam kurun waktu 6 bulan maka akan diberikan surat peringatan bahkan pemotongan bonus karyawan. Pada kasus ini terdapat kebutuhan atau keluhan yang dirasakan karyawan kepada pimpinan namun masih sulit tercapai.



Gambar 1 Diagram Persentase Karyawan Berdasarkan Jenis *Punishment*

Peneliti menyajikan data berbentuk diagram yang telah diolah oleh peneliti, data tersebut berpedoman pada data resmi yang diberikan oleh perusahaan. Diagram diatas menampilkan persentase jumlah karyawan dengan berbagai macam hukuman yang diberikan perusahaan dengan total 52 karyawan. data menampilkan jumlah karyawan yang mendapat *punishment* dengan berbagai macam pelanggaran. Jenis hukuman yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah bertahap (teguran, peringatan pertama, peringatan kedua, peringatan ketiga, skorsing, dan pemutusan hubungan kerja). PTPN III Kebun Membang Muda memiliki peraturan-peraturan yang wajib dilaksanakan karyawannya, diantaranya adalah disiplin dalam melaksanakan pekerjaan sesuai peraturan yang tertuang dalam Instruksi Kerja (IK) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang memuat aturan-aturan yang berisi tentang apa yang menjadi kewajiban, tugas, dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan, serta bagaimana karyawan harus bertindak dan berperilaku.

Hukuman diberikan atas pertimbangan dari kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Di peroleh informasi bahwa pelanggaran yang paling banyak dilakukan oleh karyawan adalah tidak masuk kerja tanpa izin dari atasan yang dilakukan oleh mayoritas karyawan lapangan (penderes). Banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja mengakibatkan banyak pokok (pohon) yang tidak selesai deres sehingga berimbas kepada hasil produksi. Dari diagram tersebut diperoleh informasi lebih dari 20 orang karyawan pernah tidak masuk kerja tanpa izin bahkan dilakukan terus-menerus sehingga tidak sedikit karyawan yang mendapat SP 1, SP 2, SP 3. Banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin di duga karena rasa malas bekerja, faktanya jika karyawan memiliki kepentingan yang mendesak akan diberikan izin untuk tidak masuk kerja. Mereka mengeluhkan jam kerja yang terlalu pagi untuk memulai bekerja yaitu dimulai pada pukul 4 pagi.

Karyawan akan memulai waktu penderesan atau memanenan pada pukul 4 pagi yang langsung diawasi oleh mandor di lapangan. Mandor akan memeriksa kelengkapan alat kerja karyawan agar sesuai dengan instruksi kerja, mulai dari tempat menampung hasil panen, pisau deres, dan kelengkapan deres lainnya, dan akan memulai deres sampai pada pukul 9. Kemudian karyawan akan memulai pengutipan hasil dan memperbaiki areal bekas deres pada pukul 10 hingga pukul 12 siang. Hasil panen akan dibawa ke tempat pemungutan hasil dan pemeriksaan mutu yang akan dicatat langsung oleh mandor. Berdasarkan dari banyaknya karyawan yang malas bekerja ini menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab dan inisiatif dari karyawan untuk datang dan melakukan pekerjaannya seperti yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan.

Penelitian ini merupakan lanjutan dari penelitian sebelumnya yaitu Tirtadidjaja & Sarudin (2022) yang membahas “pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan *front office* Grand Hyatt Jakarta”, penelitian ini berbentuk kuantitatif dengan variabel penelitian gaya kepemimpinan pada *front office leader* dan budaya organisasi Grand Hyatt Jakarta, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh pada karyawan *front office* dan ditemukan hasil bahwa adanya korelasi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan yaitu variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 70% dan 30% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, peneliti mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas

kerja karyawan perusahaan agribisnis yang berada di Kabupaten Labuhan Batu Utara yang masih jarang diketahui. Hal ini diakibatkan karena kebanyakan peneliti mengangkat tentang loyalitas kerja yang ada di perusahaan di daerah Jawa.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti seberapa jauh pengaruh dari sosok pimpinan (mandor) serta budaya perusahaan yang diterapkan terhadap loyalitas karyawan di PTPN III Kebun Membang Muda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan Kantor PTPN III Kebun Membang Muda.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Nawawi dan Martini dalam Benjamin & Bukit (2017), “kepemimpinan merupakan kemampuan atau kecerdasan yang mendorong sekumpulan orang (dua orang atau lebih) agar dapat bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang ditetapkan untuk tujuan bersama”. Beberapa pengertian kepemimpinan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan seseorang berdasarkan kemampuannya untuk mencapai tujuan bersama dari sekelompok orang dengan cara memotivasi, mengajak, mempengaruhi, serta membimbing. Pada saat memberikan tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan para bawahannya, tak jarang seorang pemimpin juga terjun langsung memberi contoh agar dapat dipahami serta dilaksanakan dengan baik oleh bawahannya.

2.2. Budaya Organisasi

Menurut Schein dalam Yuswani (2016), “budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota - anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah - masalah yang terjadi”. Menurut Fahmi (2017), “budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Menurut Robbins & Judge (2013), “budaya organisasi dapat menunjukkan suatu sistem dari makna kebersamaan yang dimiliki oleh sekumpulan anggota organisasi dan menjadi pembeda dari suatu organisasi dengan organisasi yang lain”.

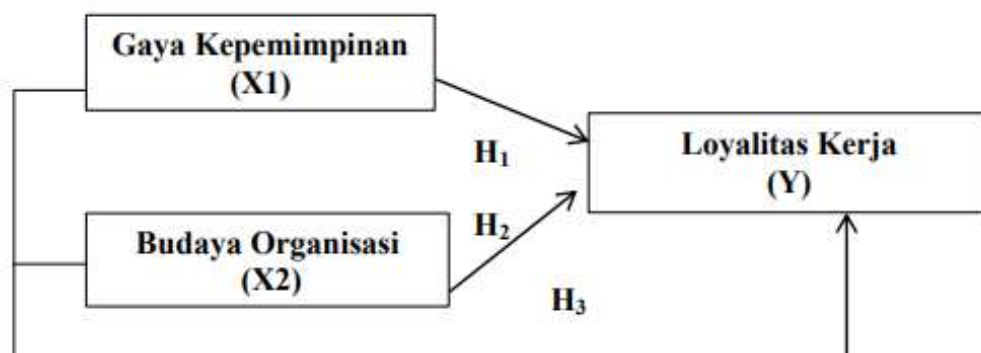
2.3. Loyalitas Kerja

Menurut Sriyono dan Lestari dalam Wibisana (2021), “loyalitas adalah usaha yang dilakukan karyawan dalam membela perusahaan, dengan ikut menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya”. Loyalitas karyawan dapat terlihat dari kesediaan karyawan dalam menjaga nama baik perusahaan dan ikut serta membela di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Siagian dalam Aban (2019) mendefinisikan “loyalitas sebagai kecenderungan karyawan untuk tidak pindah bekerja di perusahaan lain sebab loyalitas mempengaruhi kenyamanan karyawan

dalam bekerja pada suatu perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman pada suatu perusahaan akan cenderung loyal atau setia pada perusahaan”.

2.4. Kerangka Pemikiran

Sekaran (2017) menuturkan bahwa “kerangka pemikiran merupakan model koseptual yang memiliki keterkaitan dengan seseorang yang menyusun teori-teori atau menggabungkan secara logis beberapa faktor yang memiliki keterkaitan terhadap masalah yang akan diteliti”. Sehingga sangat penting bagi peneliti untuk memiliki kerangka pemikiran sebagai pondasi utama di dalam sebuah penelitian. Di bawah ini adalah kerangka konsep dalam penelitian ini:



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan definisi hipotesis tersebut maka penulis menentukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) H_{a1}: Adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan kantor PTPN III Kebun Membang Muda.
- 2) H₀₁: Tidak adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan kantor PTPN III Kebun Membang Muda.
- 3) H_{a2}: Adanya pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan kantor PTPN III Kebun Membang Muda.
- 4) H₀₂: Tidak adanya pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan kantor PTPN III Kebun Membang Muda.
- 5) H_{a3}: Adanya pengaruh positif secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan kantor PTPN III Kebun Membang Muda.
- 6) H₀₃: Tidak adanya pengaruh positif secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan kantor PTPN III Kebun Membang Muda.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Perkebunan PTPN III Kembang Muda yang beralamat di Perkebunan Membang Muda, Kualuh Hulu, Kabupaten Labuhan Batu Utara, Sumatera Utara 21457. Bulan Juni hingga Agustus 2022, penelitian dilakukan selama

dua bulan. Populasi penelitian ini terdiri dari 544 orang petugas lapangan dari Kantor PTPN 3 Kebun Membang Muda. Karyawan Kantor PTPN III Kebun Membang Muda dipilih sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel kemudian dilakukan dengan menggunakan pendekatan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017), “*purposive sampling* merupakan teknik untuk menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu”.

Pada penelitian ini kuisisioner akan disebar kepada karyawan lapangan yang sudah bekerja minimal 1 tahun di Kantor PTPN III Kebun Membang Muda. Alasan dipilihnya karyawan yang sudah bekerja selama minimal 1 tahun adalah karena mereka yang sudah bekerja minimal 1 tahun sudah lebih mengenal budaya organisasi yang ada di tempat mereka bekerja. Berdasarkan dari data yang diperoleh, jumlah populasi yaitu 544 karyawan dan hampir seluruh karyawan sudah bekerja minimal 1 tahun, untuk memperoleh sampel yang dibutuhkan maka digunakan rumus Slovin. Berdasarkan rumus diatas maka di peroleh $n = 84,47$ maka akan dibulatkan menjadi 85 responden. Sehingga karyawan yang memenuhi karakteristik diatas dan berhak dijadikan sebagai responden untuk data primer berjumlah 85 orang. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran dengan metode likert. Peneliti memperoleh data atau informasi pada penelitian ini dengan menggunakan dua macam pengambilan data, yaitu data primer dan sekunder. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini berasal dari tanggapan kuesioner serta observasi langsung oleh peneliti. Studi literatur, buku, publikasi lain, dan internet semuanya dapat digunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda digunakan dalam teknik analisis data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Identitas Responden

Dalam penelitian ini, identitas responden meliputi nama, jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan.

Tabel 1 Identitas Responden

Indikator		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	80	94,10%
	Perempuan	5	5,80%
Usia	< 20 tahun	-	-
	21-26 tahun	1	1,20%
	27-32 tahun	7	8,20%
	> 33 tahun	77	90,60%
Lama Bekerja	< 1 tahun	-	-
	1-5 tahun	2	2,40%
	> 5 tahun	83	97,60%
Tingkat Pendidikan	SMA	72	84,70%
	DIII	6	7,10%
	S1	7	8,20%
	S2	-	-

Pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa karyawan yang terdapat pada PTPN III Kebun Membang Muda didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 80 orang (94,1%) dan perempuan sebanyak 5 orang (5,8%). Tingginya jumlah responden laki-laki disebabkan karena jumlah karyawan laki-laki yang mendominasi di PTPN III Kebun Membang Muda. Tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki memiliki peran yang mendominasi dikarenakan area perkebunan sawit dan karet membutuhkan pekerja lapangan dengan intensitas kerja yang tinggi.

Responden yang mendominasi berasal dari usia >33 tahun (90,6%). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hampir keseluruhannya dari karyawan PTPN III Kebun Membang Muda adalah karyawan yang memiliki pengalaman yang lebih di bidangnya masing-masing. Karyawan pada usia ini cenderung sudah mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dalam pekerjaan serta pengalaman yang lebih banyak dibandingkan usia yang lebih muda. Karakteristik responden yang mendominasi dari lama bekerja adalah yang telah bekerja > 5 tahun (97,6%) yang artinya bahwa karyawan sudah memiliki pengetahuan yang baik tentang budaya perusahaan dan sudah mengenal baik pemimpinnya di PTPN III Kebun Membang Muda. Berdasarkan tabel 1 responden yang paling mendominasi memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 72 (84,7%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PTPN III Kebun Membang Muda rata-rata tingkat pendidikannya yaitu SMA.

4.1.2. Uji Validitas

Hasil uji validitas mengungkapkan bahwa semua item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai pengukuran variabel penelitian. Semua butir pernyataan pada variabel budaya organisasi (X_2) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,2133. Dapat ditentukan bahwa 15 (lima belas) item pernyataan budaya organisasi (X_2) valid dan layak digunakan sebagai ukuran variabel penelitian. Semua butir pernyataan variabel loyalitas kerja (Y) memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,2133. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa 16 (enam belas) item pernyataan pada variabel loyalitas kerja (Y) dinyatakan dapat diterima dan layak digunakan sebagai ukuran variabel penelitian.

4.1.3. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X_1) 16^a sebesar 0,694 yang memiliki arti bahwa instrumen penelitian tersebut dinyatakan *reliable* dan layak dijadikan sebagai variabel untuk pengukuran dalam penelitian ini. Koefisien reliabilitas variabel Budaya Organisasi (X_2) 15^a sebesar 0,655 yang berarti bahwa Instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai variabel dalam pengukuran penelitian ini. Instrumen penelitian ditemukan dapat diandalkan dan cocok untuk digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini.

4.1.4. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji *Kolmogrov-Smirnov* data berdistribusi norma apabila nilai signifikan > 0,05 dan apabila nilai signifikan < 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Hasil

uji statistik akan lebih rendah jika suatu variabel tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan teknik statistik *Kolmogorov-Smirnov*, yang dilakukan dengan menggunakan *Software Statistic*, ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

Unstandardized Residual		
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2,70337876
Most Extreme Differences	Absolute	0,055
	Positive	0,035
	Negative	-0,055
Test Statistic		0,055
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 hasil pengolahan data pada tabel 2 diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200. Nilai ini memenuhi syarat untuk mendeklarasikan data normal. Nilai *asympt.Sig* harus lebih besar dari 0,05 untuk menentukan bahwa data yang digunakan terdistribusi secara teratur.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya model regresi menemukan keterkaitan antara variabel bebas (variabel bebas). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, digunakan nilai *tolerance* dan lawannya dengan menguji *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai $\text{tolerance} > 0,10 < \text{VIF} 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

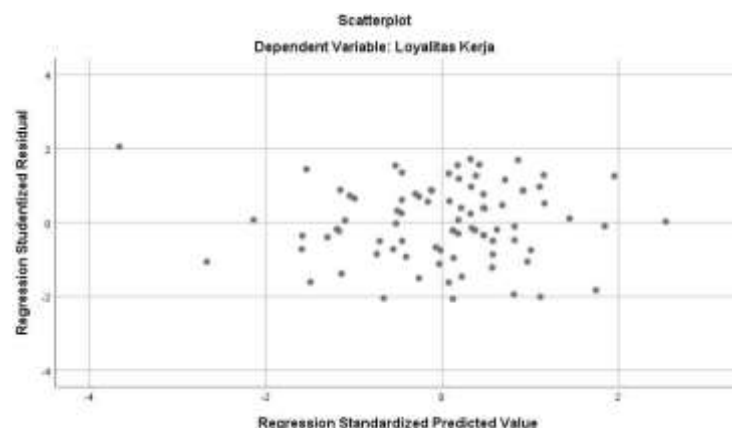
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,364	4,97		0,878	0,383		
	Gaya Kepemimpinan	0,567	0,071	0,578	7,974	,000	0,759	1,318
	Budaya Organisasi	0,387	0,077	0,363	5,012	,000	0,759	1,318

a. Dependent Variabel : Loyalitas Kerja

Berdasarkan tabel 3, nilai toleransi untuk variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah 0,759 yang berarti lebih besar dari $> 0,10$, dan nilai VIF adalah 1,318 yang berarti < 10 . Berdasarkan temuan tersebut maka dapat diartikan kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dan model regresi cocok untuk digunakan dengan persamaan regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Dalam sebuah penelitian, tidak adanya gejala heteroskedastisitas merupakan uji heteroskedastisitas yang baik. Validitas analisis regresi akan diragukan jika terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas.



Gambar 3 Heteroskedastisitas

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan luas, tanpa pola yang terlihat. Titik-titik data tersebar di atas dan di bawah nol, menunjukkan tidak adanya tanda heteroskedastisitas.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Ghozali, 2018), “analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur keterkaitan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Berikut ini disajikan hasil dari uji analisis regresi linear berganda pada penelitian ini”.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	4,364	4,97		0,878	0,383
	Gaya kepemimpinan	0,567	0,071	0,578	7,974	0
	Budaya Organisasi	0,387	0,077	0,363	5,012	0

a. Dependent Variabel: Loyalitas Kerja

Berdasarkan temuan uji regresi linier berganda sebelumnya, maka rumus persamaan linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,364 + 0,567X_1 + 0,387X_2$$

Persamaan regresi mengarah pada kesimpulan berikut:

- 1) Koefisien konstanta sebesar 4,364, dapat diartikan jika variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) bernilai nol, maka loyalitas kerja akan tetap sebesar 4,364.
- 2) Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,567 yang menunjukkan (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja (Y). Setiap kenaikan variabel (X_1) sebesar satu-satuan, maka loyalitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,567 yang artinya semakin tinggi nilai variabel (X_1) maka akan semakin tinggi nilai variabel (Y).
- 3) Koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,387 yang berarti setiap kenaikan variabel (X_2) satu-satuan, maka variabel loyalitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,387. Nilai variabel dari (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel (Y) yang artinya semakin tinggi nilai variabel (X_2) maka akan semakin tinggi nilai variabel (Y).

4.1.6. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji T dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak. Tingkat signifikan dalam Uji T ini sebesar 5% atau sebesar 0,05% (*two tailed test*) dengan derajat bebas yaitu $df = n - k = 82$ (df = jumlah sampel dan k = jumlah variabel), maka dapat diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,664.

Tabel 5 Uji signifikan Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	4,364	4,97		0,878	0,383
	Gaya kepemimpinan	0,567	0,071	0,578	7,974	0
	Budaya Organisasi	0,387	0,077	0,363	5,012	0

a. Dependent Variabel: Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5 dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Hasil t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh sebesar 7,974 dimana nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,664 ($7,974 > 1,664$) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,005$) serta koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,567. Hal tersebut menunjukkan variabel gaya kepemimpinan

(X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y). Dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima.

- Hasil t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X_2) diperoleh sebesar 5,012 dimana nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,664 ($5,012 > 1,664$) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,005$) dan koefisien regresi bernilai 0,387. Hal tersebut menunjukkan variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y). Dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima.

4.1.7. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sunarsi (2018), “jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau probabilitas $<$ nilai signifikan ($Sig < 0,05$), maka model penelitian ini dapat digunakan, namun apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau probabilitas $>$ nilai signifikan ($Sig > 0,05$) maka model penelitian tidak dapat digunakan”. Ada beberapa ketentuan dalam menilai nilai f_{tabel} , yaitu:

- Derajat pembilang = $k-1 = 3-1 = 2$
- Derajat penyebut = $n-k = 85-3 = 82$

Berdasarkan ketentuan diatas maka diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,11. Keterangan:
K = Jumlah variabel n = Jumlah responden

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean squares	F	Sig.
1	Regression	1262,2	2	631,077	84,3	,000 ^b
	Residual	613,89	82	7,487		
	Total	1876,1	84			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

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

Dari temuan pengolahan data pada tabel 6 diperoleh kesimpulan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 84,295 yang artinya nilai f_{hitung} lebih besar daripada f_{tabel} yaitu $84,295 > 3,11$ atau jika dalam nilai Sig yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu loyalitas kerja (Y).

4.1.8. Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Square Adjusted R	Std. Error of The Estimate
1	,820 ^a	0,673	0,665	2,736

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Berdasarkan tabel 7, nilai R adalah 0,820 atau 82%, hal ini menunjukkan bahwa ada 82% hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya perusahaan. Semakin dekat R dengan 1, semakin baik modelnya. Nilai koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dapat menjelaskan variabel loyalitas kerja (Y) sebesar 66,5% sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Rivai dalam Bernhard et al. (2017), menuturkan bahwa “kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi”. Penelitian ini menggunakan 4 indikator pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) menurut House dalam Arifin (2012) yaitu “tipe direktif, tipe suportif, tipe partisipatif, dan tipe berorientasi pada prestasi”. Sementara itu indikator loyalitas kerja (Y) pada penelitian ini menurut Siswanto (2015) yaitu “taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki, dan hubungan antar pribadi”.

Pemimpin dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, hal itu di pengaruhi oleh gaya memimpin dan peraturan yang ditetapkan oleh pemimpin. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menyaring dan mempertimbangkan apa yang menjadi keresahan para karyawan dengan berdasarkan ketentuan yang ditetapkan, karena pemimpin juga harus bersikap suportif dan sebagai fasilitator bagi karyawannya demi kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Sebagai seseorang yang mampu menciptakan perubahan di dalam perusahaan, pemimpin di harapkan mampu membawa ke arah yang lebih baik pada perusahaan. Pemimpin harus mampu menjadi fasilitator bagi keluhan karyawan agar karyawan juga merasa mendapat dukungan dan juga perusahaan diuntungkan karena kinerja karyawan yang baik.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap loyalitas kerja (Y) adalah valid dan reliabel sehingga dapat digunakan pada penelitian ini. Variabel gaya kepemimpinan memiliki memiliki 4 indikator yaitu tipe direktif, tipe suportif, tipe partisipatif, dan tipe berorientasi pada prestasi. Indikator yang paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah tipe direktif pada pernyataan “pimpinan memberi tahu secara langsung tentang apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan” dengan persentase menjawab setuju 60%, serta indikator tipe partisipatif pada pernyataan “pimpinan ikut melibatkan karyawan dalam setiap proses pengambilan keputusan” dengan presentase menjawab setuju 63,5%.

Hasil uji yang dilakukan pada penelitian ini menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y). Pada uji T menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap loyalitas kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,974 dimana nilai t_{tabel} sebesar 1,664, dapat diartikan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,974 > 1,664$) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,005$) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,567. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_{a1} diterima, yaitu “Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan kantor PTPN III Kebun Membang Muda”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aban (2019)

melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di Hotel Mutiara Merdeka”.

4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Menurut Jismin et al. (2022) mendefinisikan “budaya organisasi sebagai sesuatu yang dirasakan para karyawan dan bagaimana persepsi tersebut mampu menciptakan suatu pola keyakinan dalam dirinya, nilai, serta ekspektasi”. Kemudian Menurut Robbins, S. P & Judge (2013), “budaya organisasi dapat menunjukkan suatu sistem dari makna kebersamaan yang dimiliki oleh sekumpulan anggota organisasi dan menjadi pembeda dari suatu organisasi dengan organisasi lainnya”. Penelitian pada variabel budaya organisasi (X_2) menggunakan 5 indikator menurut Tan dalam Wibowo (2013) yaitu “*individual initiative* (inisiatif perseorangan), *risk tolerance* (toleransi terhadap resiko), *control* (pengawasan), *management support* (dukungan manajemen), *communication pattern* (pola komunikasi)”. Indikator yang paling berpengaruh pada penelitian ini adalah *management support* pada pernyataan “karyawan mendapat motivasi dan dukungan moril bekerja dari pimpinan” dengan persentase sebesar 60%, serta indikator *communication pattern* pada pernyataan “karyawan menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan” dengan persentase sebesar 57,6%.

Hasil dari pengolahan data pada variabel budaya organisasi (X_1) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) diperoleh thitung sebesar 5,012 dimana nilai t_{tabel} sebesar 1,664 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,012 > 1,664$) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,387. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) mempengaruhi loyalitas kerja secara positif dan signifikan sehingga H_{a2} diterima. Maka disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan kantor PTPN III Kebun Membang Muda.

Budaya organisasi mempengaruhi loyalitas kerja karyawan kantor PTPN III Kebun Membang Muda, hal ini disebabkan karena budaya organisasi dapat diartikan sebagai sebuah keteraturan yang diciptakan di dalam organisasi, bagaimana suatu sistem dapat berjalan, serta memberikan ciri khas dan nilai tersendiri yang akan mempengaruhi perasaan, pandangan, dan kenyamanan karyawan dalam bekerja di perusahaan. Dapat diartikan jika karyawan dapat menerima budaya organisasi di suatu perusahaan serta melakukannya secara terus-menerus maka karyawan telah melakukan tanggung jawabnya sebagai bagian dari perusahaan dan akan mempengaruhi loyalitas karyawan, sebaliknya demikian jika karyawan tidak menjalankan peraturan yang ditetapkan maka menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Aini (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Di Diklat Keagamaan Surabaya”. Hasil dari penelitian ini adalah “budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai di Diklat Keagamaan Surabaya”.

4.2.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil serangkaian uji dari pengolahan data statistik maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Budaya organisasi (X_2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Maka gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki keterkaitan hubungan dengan loyalitas kerja karyawan PTPN III Kebun Membang Muda. Apabila gaya kepemimpinan dan budaya organisasi bersifat positif maka akan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan pada perusahaan.

Penelitian ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel loyalitas kerja karyawan PTPN III Kebun Membang Muda. Diketahui diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 84,295 yang berarti nilai f_{hitung} lebih besar daripada nilai f_{tabel} , yaitu $84,295 > 3,11$ atau dengan nilai Sig. yaitu $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat loyalitas kerja (Y).

Pada penelitian ini koefisien determinasi sebesar 0,820 atau 82%, menunjukkan bahwa terdapat hubungan sebesar 82% antara gaya kepemimpinan dan budaya perusahaan dengan loyalitas kerja. Model akan bekerja lebih baik jika R mendekati satu. Berdasarkan koefisien determinasi, variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mampu menjelaskan sebesar 66,5% terhadap variabel lingkungan kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh variabel tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Rohman (2021) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan PT. Armada Finance Jepara”. Hasil dari penelitian ini adalah “budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Pada Perusahaan PT. Armada Finance Jepara”.

5. KESIMPULAN

Peneliti dalam penelitian ini mencapai kesimpulan berikut berdasarkan temuan diskusi penelitian ini:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja karyawan kantor PTPN III Kebun Membang Muda.
- 2) Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja karyawan kantor PTPN III Kebun Membang Muda.
- 3) Variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Loyalitas Kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pada penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Saran yang dapat diberikan peneliti mengenai variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini adalah, pimpinan (mandor) agar dapat membangun hubungan emosional yang lebih dengan karyawan seperti menyaring dan mempertimbangkan keluhan karyawan, agar karyawan terus merasa termotivasi untuk lebih semangat dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

- 2) Dari hasil analisis dari variabel budaya organisasi, masih banyak ditemukan karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang rendah dalam melaksanakan pekerjaan maupun kepada perusahaan, untuk itu saran yang dapat diberikan peneliti adalah perusahaan harus secara rutin mengingatkan kembali karyawan agar melaksanakan Instruksi Kerja (IK) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disetujui karyawan pada saat awal bekerja agar karyawan dapat mengingat kembali tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
- 3) Perusahaan harus lebih memperhatikan tentang pimpinan dan gaya kepemimpinannya serta bagaimana budaya organisasi yang telah dilaksanakan, agar terciptanya loyalitas dalam bekerja dari karyawan. Budaya organisasi dari perusahaan yang diterima dengan baik dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan serta gaya kepemimpinan dari pimpinan yang dinilai baik oleh karyawan akan meningkatkan kenyamanan karyawan dan semangat karyawan sehingga muncul loyalitas yang tinggi dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aban, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 14(2), 14–26.
- Arifin, S. (2012). Leadership ilmu dan seni kepemimpinan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Benjamin, & Bukit. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Bernhard, T., Adolfina, Merinda, Ch.H.Pandowo, & N.Tawas. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29.
- Koryati, T., Indarwati, I., Herawati, J., Arsi, A., Mardiyah, A., Nasrul, M., Triwidiarto, C., Fangohoi, L., Fathurrohman, Y. E., & Zulfiyana, V. (2022). *Teknik dan Manajemen Perkebunan*. Yayasan Kita Menulis.
- Nur Aini, U. (2019). *Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Rifa'i, H. M., & Fadhli, M. (2013). *Manajemen organisasi*. Cv. Pusdikra Mitra Jaya.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Education.
- Robbins, & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior. Edisi ke- 15*. Prentice Hall.
- Rohman, N. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan PT. ARMADA FINANCE JEPARA*. UNISNU JEPARA.
- Safira, B., & Adlina, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Medan. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2(6), 373–388.
- Sekaran. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan- Keahlian*. Salemba Empat.

- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Soliah, S. (2017). *Gaya komunikasi Dai dalam meningkatkan ukhuwah islamiyah karyawan ptpn iii kebun Sei Baruhur*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66–82.
- Tirtadidjaja, A., & Sarudin, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 5(2), 198–204.
- Wibisana, A. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Hotel Angkasa Garden*. Universitas Islam Riau.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Perubahan*. Raja Grafindo Persada.
- Winarto, W. (2021). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 3(2), 93–100.
- Yuswani, W. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan stres terhadap Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerinci Permata Motor Jambi. *Jurnal Sainstech*, 2(5), 37–46.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).