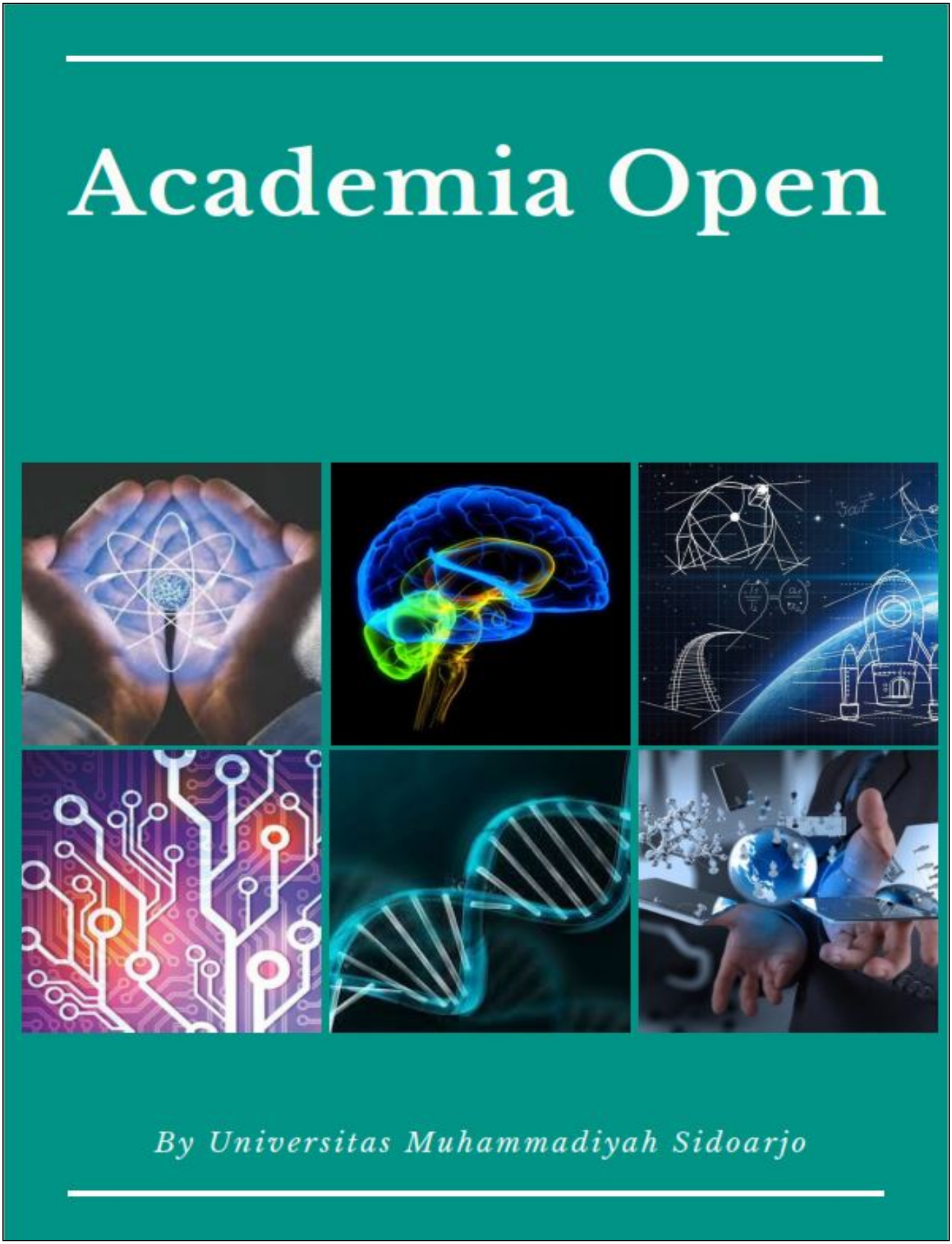
Academia Open
Vol 9 No 1 (2024): June
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.7865 . Article type: (Business and Economics)

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 7

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 1 (2024): June
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.7865 . Article type: (Business and Economics)



ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 1 (2024): June
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.7865 . Article type: (Business and Economics)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 1 (2024): June
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.7865 . Article type: (Business and Economics)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 1 (2024): June
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.7865 . Article type: (Business and Economics)

Article information

Check this article update (crossmark)

Check this article impact (*)

Save this article to Mendeley

(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 1 (2024): June
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.7865 . Article type: (Business and Economics)

Unleashing Job Loyalty through Leadership, Commitment, and Motivation

Melepaskan Loyalitas Kerja melalui Kepemimpinan, Komitmen, dan Motivasi

Yunanto Bagas Surya Panigoro, fahirahesty05@gmail.com, (0)
universitas muhammadiyah sidarjo, Indonesia

vera firdaus, verafirdaus@umsida.ac.id, (1)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo [https://ror.org/017hvgd88], Indonesia

(1) Corresponding author

Abstract

This quantitative study examines the impact of leadership, commitment, and work motivation on work loyalty among employees of PT. Benelli Perkasa Motor. Using a total sampling technique, data were collected from 105 employees through distributed questionnaires and analyzed using SPSS. Results indicate that effective leadership, employee commitment, and high work motivation positively influence work loyalty. The findings underscore the importance of fostering these factors to reduce turnover rates, enhance productivity, and cultivate a positive work environment within the organization.

Highlight:

Leadership influences work loyalty positively.

Employee commitment drives organizational success.

High motivation boosts productivity effectively.

Keyword: Leadership, Commitment, Work Motivation, Work Loyalty, PT. Benelli Perkasa Motor

Published date: 2024-06-05 00:00:00

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 1 (2024): June
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.7865 . Article type: (Business and Economics)

Pendahuluan

Dapat dikatakaan bahwa peran sumber daya manusia dapat menentukan kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang dan juga turut andil dalam tecapainya tujuan suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat membantu proses berjalannya perusahaan sebagai perencana, pelaksana maupun pengawas tehadap semua kegiatan perusahaan. Namun, perusahaan juga harus mampu mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik supaya dapat bersaing dalam dunia bisnis yang dijalani[1].

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan harus bersinergi demi kelancaran produktivitas dalam perusahaan, oleh karena itu pengaruh pemimpin sangat besar dampaknya terhadap karyawan. Semakin baik apa yang diarahkan pemimpin kepada karyawan maka karyawan juga akan menunjukkan kerja yang bagus dan maksimal namun, jika pemimpin memberi arahan yang kurang tepat maka akan berdampak tidak baik untuk karyawan. Pada kenyataanya pemimpin juga sering kali kurang untuk memberi arahan dalam bekerja sehingga seringkali karyawan kerjanya kurang maksimal. Didalam perusahaan biasanya ada pemimpin yang terjun langung ke lapangan untuk mengetahui operasional dalam perusahaan dan ada juga yang hanya memanfaatkan kekuasaan untuk mengatur perusahannya[2].

Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang mampu menciptakan perubahan dan hubungan yang baik antar karyawannya. Oleh sebab itu pemimpin harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang sebaik mungkin agar karyawan merasa semangat ketika bekerja. Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan dan juga suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama[3].

Dapat dikatakan bahwa pengaruh pemimpin, komitmen dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan sangat diperlukan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan sebuah kekuatan atau kemampuan yang ada dalam diri seseorang, konsep kepemimpinan bukan hanya dalam bentuk intruksi tetapi kepemimpinan lebih menuju kearah motivasi atau pemicu semangat yang dapat memberi inspirasi yang sangat bermanfaat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan untuk mencapai tujuan perusahaan[4]. Terdapat banyak hal yang dapat mendukung dan membentuk sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik slaah satunya adalah komitmen dari karyawan. Komitmen merupakan perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis karyawan terhadap pekerjannya sehingga karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan baik dibandingkan dengan yang memiliki komitmen rendah[5].

Motivasi kerja merupakan serangkaian proses perilaku manusia baik dari dalam maupun diri seseorang untuk membangkitkan semangat dan untuk memulai perilaku baik yang berhubunngan dengan pekerjaan[6]. Motivasi adalah seseorang yang dengan rela hati membantu orang lain tanpa mengharapkan balasan apapun, tidak akan merasa terbebani atau terpaksa untuk melakukan tindakan luar biasa tersebut. Sebaliknya, mereka merasa bahagia dan gembira karena telah memiliki kesempatan untuk melakukan amal dan membantu sesama, dengan kesadaran bahwa mereka telah berkontribusi positif dan mendapatkan kepuasan batin dari perbuatan tersebut[7]. Loyalitas kerja merupakan tindakan yang menunjukkan adanya dukungan konstan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja, loyalitas kerja merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya dimana karyawan harus mampu menunjukkan rasa tanggung jawab, tekad yang ditunjukkan dalam sikap dan perilau sehari – hari pada saat bekerja, selain itu loyaitas pada karyawan juga harus mencerminkan kesediaannya karyawan untuk menjaga perusahaan dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang – orang yang tidak bertanggung jawab[8].

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *gap research* pada penelitian tedahulu yang dapat penulis gunakan sebagai peluang bagi penelitian yang dilakukan peneliti saat ini. Dalam penelitian[1] menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan berpengaruh tehadap loyalitas kerja karyawan namun terdapat celah dalam penelitian tersebut peneliti hanya menggunakan responden sebanyak 30 karyawan, sedangkan dalam penelitian kali ini dilakukan dengan mengembangkan responden sebanyak 105 karyawan dengan tujuan untuk memenuhi jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh[1] sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini dan menunjukkan pengaruh positif tehadap variabelnya[9].

PT. Benelli Perkasa Motor merupakan perusahaan yang bergeak di bidang jasa dan otomotif. Perusahaan ini menyediakan kendaraan bermotor dengan berbagai model selain itu perusahaan ini juga melayani jasa seperti service kendaraan dll. PT. Benelli Perkasa Motor ini merupakan salah satu produsen sepeda motor tertua yang ada di dunia, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan produktivitas kerja dalam menjalankan aktivitas bisnisnya agar tujuan dalam perusahaan dan kepuasan pelanggan dapat terpenuhi. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komitmen sangat diperlukan dalam mewujudkan produktivitas kerja tersebut. Tiga hal tersebut dapat berjalan dengan lancar apabila pemimpin menjalankan tugasnya dengan benar dan karyawan bisa diajak kerja sama dalam memenuhi tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Loyalitas Karyawan”.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 1 (2024): June
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.7865 . Article type: (Business and Economics)

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang besifat deskriptif. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang mana meliputi kepemimpinan (X1), komitmen(X2), motivasi kerja (X3) sebagai variabel bebas, loyalitas kerja (Y) . Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di PT. Benelli Perkasa Motor. Populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 105 orang yang diambil dari beberapa karyawan yang berkerja di perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling.

Sumber data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini yaitu data premier yang berdasarkan kuisioner dengan total 18 pertanyaan. Yang terdiri dari kepemimpinan dengan 4 indikator menurut [3], yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, dan kemampuan mengendalikan bawahan sehingga diperoleh 4 pertanyaan. Komitmen terdiri dari 5 indikator menurut [2], yaitu kepercayaan dan dukungan, keinginan berusaha, keinginan tetap menjadi anggota, kesediaan untuk berusaha, keinginan berusaha atas nama anggota, dan kepercayaan nilai dan tujuan organisasi sehingga diperoleh 5 pertanyaan. Motivasi kerja terdiri dari 5 indikator menurut [5], yaitu fisiologis, keamanan, social, penghargaan dan aktualisasi diri sehingga diperoleh 5 pertanyaan. Loyalitas kerja terdiri dari 4 indikator menurut [5], yaitu ketaatan, bertanggung jawab, pengabdian, kejujuran sehingga diperoleh 4 pertanyaan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni teknik accidental sampling. Dalam penelitian ini sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini berupa penyebaran kuisioner pada pegawai perusahaan. Setelah data selesai dikumpulkan kemudian dilakukan uji hipotesis, uji hipotesis terdiri dai uji koefisien determinasi dan uji statistik t dengan menggunakan aplikasi software Statistical Product dan Service Solution (SPSS).

Hasil dan Pembahasan

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15 - 20 tahun	3	2,9	2,9	2,9
	20 - 30 tahun	91	86,7	86,7	89,5
	30 - 50 tahun	11	10,5	10,5	100,0
	Total	105	100	100	

Table 1. ***Statistik Deskriptif Data Usia Responden***

Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah suatu proses pengujian yang bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran mampu mengukur dengan akurat apa yang hendak diukur. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keabsahan data yang terdapat dalam kuesioner, dengan tujuan untuk menentukan apakah data tersebut valid atau tidak [21]. Validitas kuesioner dinyatakan terpenuhi jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan dengan tepat suatu hal yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Dalam uji validitas, item kuisioner dianggap valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel,}$ begitupun sebaliknya nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner dianggap tidak valid.

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,829	0,192	Valid
	X1.2	0,865	0,192	Valid
	X1.3	0,851	0,192	Valid
	X1.4	0,890	0,192	Valid
Komitmen (X2)	X2.1	0,841	0,192	Valid
	X2.2	0,722	0,192	Valid
	X2.3	0,789	0,192	Valid
	X2.4	0,804	0,192	Valid
	X2.5	0,820	0,192	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,781	0,192	Valid
	X3.2	0,892	0,192	Valid
	X3.3	0,938	0,192	Valid

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 1 (2024): June
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.7865 . Article type: (Business and Economics)

	X3.4	0,872	0,192	Valid
	X3.5	0,933	0,192	Valid
Loyalitas Kerja (Y)	Y.1	0,887	0,192	Valid
	Y.2	0,863	0,192	Valid
	Y.3	0,644	0,192	Valid
	Y.4	0,870	0,192	Valid

Table 2.

Dari data yang terdapat pada tabel 2, semua item pertanyaan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,192) pada tingkat signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas yang terpenuhi, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana konsistensi hasil pengukuran dari suatu alat pengukur tetap terjaga ketika digunakan oleh individu yang sama dalam waktu yang berbeda, atau digunakan oleh individu yang berbeda pada waktu yang sama atau waktu yang berbeda[22]. Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel yang konsisten dan dapat diandalkan [23]. Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Jika nilai koefisien *Alpha* melebihi tingkat signifikansi 60% atau 0,6, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Sebaliknya, jika nilai koefisien *Alpha* berada di bawah tingkat signifikansi 60% atau 0,6, maka kuisioner dianggap tidak *reliable*.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Benelli Perkasa Motor berusia 20 sampai 30 tahun yang berjumlah 91 karyawan dengan presentase sebesar 86,7%. Selain itu terdapat responden berusia 30 sampai 50 tahun berjumlah 11 karyawan PT. Benelli Perkasa Motor dengan presentase sebesar 10,5%, dan untuk responden berusia 15 sampai 20 tahun berjumlah 3 karyawan PT. Benelli Perkasa Motor dengan presentase sebesar 2,9%.

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

Table 3.

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa semua nilai Cronbach's alpha memiliki nilai di atas 0,60. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memvalidasi apakah asumsi-asumsi yang telah ditetapkan terpenuhi, sehingga dapat menghasilkan koifisien yang tidak oleh bias [22], berikut adalah metode-metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala-gejala tersebut :

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah distribusi variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini normalitas diuji dengan menggunakan *SPSS Statistics 23 for Windows* dengan menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Pengukuran dilakukan dengan membandingkan nilai *Asimp Sig. (2-tailed)*[24]dengan nilai yang ditetapkan sebesar 5%. Apabila nilai *Asimp Sig. (2-tailed)* melebihi 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal. Di bawah ini terdapat hasil uji normalitas:

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parametersa,b	Mean	0
	Std. Deviation	2,19257976
Most Extreme Differences	Absolute	0,078
	Positive	0,061
	Negative	-0,078

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 1 (2024): June
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.7865 . Article type: (Business and Economics)

Test Statistic	0,078
Asymp. Sig. (2-tailed)	,126c

Table 4.

Berdasarkan tabel 4, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai *Asimp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,126. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

Tujuan dari pengujian multikolinearitas adalah untuk memeriksa apakah ada gejala korelasi antara variabel bebas dalam regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi tanda-tanda multikolinieritas, dilakukan pengujian dengan memeriksa nilai toleransi dan *VIF (Variance Inflation Factor)* yang dihitung menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 23 for Windows.* Hasil pengujian multikolinieritas ditampilkan dalam tabel berikut:

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,887	1,128	Tidak terjadi Multikolinearitas
Komitmen (X2)	0,615	1,627	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X3)	0,560	1,784	Tidak terjadi Multikolinearitas

Table 5. *Hasil Uji Multikolinearitas*

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan VIF-nya lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan apakah variasi variabel tidak sama untuk setiap pengamatan. Dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas dilakukan pengujian *Glejser* dengan kriteria bahwa jika nilai *Sig* melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 23 for Windows*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,299	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen (X2)	0,319	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X3)	0,349	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Table 6.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis reegresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh Kepemimpinan (X1) , Komitmen (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Loyalitas Kerja (Y). Berikut ini adalah persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

□□ = □□ +₁□□+ □₂□₂ + □₈□₃ + □□

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,550	0,954		7,917	0,000
	Kepemimpinan	0,149	0,039	0,290	3,807	0,000
	Komitmen	0,156	0,043	0,331	3,617	0,000
	Motivasi Kerja	0,181	0,060	0,288	3,006	0,003

Table 7. *Hasil Analisis Regresi Linier Berganda*

Berdasarkan Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk Kepemimpinan (X1) adalah 0,299 (>0,05), nilai signifikansi untuk Komitmen (X2) adalah 0,319 (>0,05), dan nilai signifikansi untuk Motivasi Kerja (X3) adalah 0,349 (>0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada kedua variabel bebas dalam penelitian ini.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 1 (2024): June
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.7865 . Article type: (Business and Economics)

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

$Y= 7,550 + 0,149X_1 + 0,156X_2 + 0,181X_3 + e$

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

Nilai konstanta sebesar 7,550 menunjukkan bahwa ketika variabel independen, yaitu kepemimpinan, komitmen, dan motivasi kerja diabaikan, maka nilai loyalitas kerja (Y) akan memiliki nilai sebesar 7,550.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah positif, yaitu 0,149. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai kepemimpinan (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka loyalitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,149.

Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen (X2) adalah positif, yaitu 0,156. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai komitmen (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka loyalitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,156.

Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X3) adalah positif, yaitu 0,181. Ini menunjukkan bahwa jika nilai motivasi kerja (X3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka loyalitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,181.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam hipotesis. Uji t menunjukkan sejauh mana variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dalam penjelasannya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Namun, jika nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji t yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 23 for Windows*:

Dari tabel 7, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 3,807. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,984. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,807> 1,984), dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor.

Dari tabel 7, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen adalah 3,617. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,984. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,617> 1,984), dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen dan loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor.

Dari tabel 7, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen adalah 3,006. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,984. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,006> 1,984), dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor.

Uji Parsial (Uji F)

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

Table 8.

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 8, ditemukan bahwa nilai F_{hitung} = 30,936, yang lebih besar dari nilai F_{tabel} = 2.14, dengan nilai probabilitas atau sig sebesar 0,000 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.

Koifisien Determinasi (R2)

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

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 1 (2024): June
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.7865 . Article type: (Business and Economics)

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

Table 9. *Koifisien Determinasi*

Berdasarkan analisis data yang terdapat pada tabel 9, didapatkan nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,692. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan, Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 69% terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor, sedangkan 31% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Hal ini disebabkan oleh intruksi yang diberikan atasan bukan condong ke kepemimpinan, namun lebih menuju kearah motivasi atau pemicu semangat yang dapat memberi inspirasi yang sangat bermanfaat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang baik atau efektif akan menghasilkan peningkatan dalam tingkat loyalitas kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kepemimpinan di dalam perusahaan, semakin tinggi tingkat loyalitas yang akan dimiliki oleh karyawan PT. Benelli Perkasa Motor. Dalam penelitian ini juga sama dengan apa yang ada dalam penelitian [4] yang mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Kepemimpinan yang mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dapat memberi mereka perasaan memiliki terhadap organisasi. Karyawan yang merasa kontribusi dan pandangan mereka dihargai akan lebih cenderung tetap setia terhadap perusahaan. Namun menurut penelitian [25] menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada karyawan.

Kepemimpinan dibangun oleh beberapa indikator menurut [1], diantaranya adalah kemampuan mengambil, keputusan, Kemampuan motivasi, Kemampuan komunikasi, dan Kemampuan mengendalikan bawahan. Loyalitas kerja dibangun oleh beberapa indikator menurut [1], diantaranya ketaatan dan kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, kejujuran. Kontribusi terbesar ada pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan, yaitu dimaksudkan mayotitas responden yang sangat setuju bahwa untuk mendapatkan dan mencapai hasil kerja yang diinginkan harus dapat dan mampu menggerakkan orang lain. Kepemimpinan yang memperhatikan dan memberikan dukungan kepada karyawan dalam pencapaian tujuan dan perkembangan pribadi mereka cenderung membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan.

Pengaruh Komitmen terhadap Loyalitas Kerja

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen memiliki dampak yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang merasa memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi cenderung merasa investasi secara pribadi dalam kesuksesan perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa keputusan untuk tetap di perusahaan adalah keputusan yang rasional dan menguntungkan bagi mereka, akan cenderung tetap tinggal dan bekerja dengan baik. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh perusahaan, maka akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor. Dalam penelitian ini juga sama dengan apa yang ada dalam penelitian [26] yang mengatakan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Karyawan yang merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap di perusahaan akan cenderung merasa memiliki tanggung jawab terhadap perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.Namun menurut penelitian [27] menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada karyawan.

Komitmen dibangun oleh beberapa indikator menurut [2], diantaranya adalah kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi, keinginan berusaha sungguh – sungguh atas nama organisasi, keinginan kuat untuk menjadi anggota , kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Loyalitas kerja dibangun oleh beberapa indikator menurut [1], diantaranya ketaatan dan kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, kejujuran. Kontribusi terbesar ada pada indikator keinginan yang kuat untuk menjadi anggota, yaitu dimaksudkan mayotitas responden yang sangat setuju bahwa menjadi karyawan tetap adalah suatu keinginan yang tinggi oleh karyawan dalam sebuah perusahaan. Sikap ini mencerminkan keinginan untuk membangun karir yang berkelanjutan, mendapatkan manfaat seperti keamanan pekerjaan, serta memperoleh peluang pengembangan diri. Perspektif ini menciptakan kerangka pemahaman mengapa hubungan komitmen dan loyalitas kerja mungkin saling berhubungan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkinerja baik. Hal ini dapat memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada loyalitas. Karyawan yang merasa terpenuhi dalam pekerjaan mereka dan memiliki loyalitas terhadap tugas-tugas yang diemban cenderung lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh perusahaan, maka

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor. Dalam penelitian ini juga sama dengan apa yang ada dalam penelitian [28] yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam tugas-tugas mereka dan hubungan dengan rekan kerja serta atasan. Ini dapat menciptakan ikatan yang lebih kuat dengan perusahaan. Karyawan yang termotivasi untuk mencapai pencapaian pribadi dan perkembangan profesional cenderung tetap di perusahaan yang menawarkan peluang pengembangan tersebut. Namun menurut penelitian [29] menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada karyawan.

Motivasi kerja dibangun oleh beberapa indikator menurut [2], diantaranya adalah Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi diri . Loyalitas kerja dibangun oleh beberapa indikator menurut [1], diantaranya ketaatan dan kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, kejujuran. Kontribusi terbesar ada pada indikator sosial, yaitu dimaksudkan mayotitas responden yang sangat setuju bahwa dalam sebuah perusahaan demi mencapai sebuah tujuan diperlukan koordinasi yang baik, selain itu kerjasama antara karyawan dan atasan juga merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pandangan ini mencerminkan pemahaman mereka tentang pentingnya hubungan yang harmonis dan saling mendukung antara semua lapisan organisasi. Sikap ini menjadi dasar penting dalam memahami bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi loyalitas kerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, komitmen, dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Benelli Perkasa Motor didapatkan hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Benelli Perkasa Motor. Kepemimpinan yang efektif, terbuka, dan mampu memberikan dukungan kepada karyawan cenderung meningkatkan tingkat loyalitas. Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki dampak positif terhadap loyalitas kerja. Karyawan yang memiliki komitmen afektif, normatif, atau kontinuatif cenderung lebih loyal dan terikat dengan perusahaan. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Benelli Perkasa Motor. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih kuat karena mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi yang baik.

Loyalitas kerja karyawan PT. Benelli Perkasa Motor paling besar dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki dibandingkan dengan factor kepemimpinan maupun komitmen. Motivasi kerja yang tinggi seringkali dikaitkan dengan tingkat keterlibatan dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang merasa terikat secara emosional dan psikologis pada pekerjaan mereka akan lebih mungkin untuk tetap setia pada organisasi. Motivasi kerja juga dapat diperkuat oleh peluang pengembangan pribadi dan profesional. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi cenderung merasa lebih termotivasi untuk bertahan.

Kepemimpinan yang mendukung dapat meningkatkan komitmen dan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada loyalitas kerja. Begitu pula, komitmen yang tinggi juga dapat memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan loyalitas kerja. Hasil penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen PT. Benelli Perkasa Motor. Fokus pada pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif, memupuk komitmen karyawan melalui kebijakan organisasi yang mendukung, dan merangsang motivasi kerja dapat berdampak positif pada loyalitas kerja karyawan. Ini dapat mengurangi tingkat turnover, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

References

1. Winarto, "Analysis of Work Motivation on Employee Loyalty," Bussiness Law Binus, vol. 7, no. 2, pp. 33–48, 2020.
2. C. Riris Anggun, "The Influence of Work Environment, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance in a Regional Water Company (PDAM) in Salatiga City," J. Ekobis Dewantara, vol. 3, no. 1, pp. 1–10, 2020.
3. D. A. Wahyuni, K. A. Kusuma, and V. Firdaus, "The Role of Leadership, Job Insecurity, and Work Stress on Turnover Intention," Ulil Albab J. Ilm. Multidisiplin, vol. 2, no. 7, pp. 2764–2777, 2023.
4. L. M. Citra and M. Fahmi, "The Influence of Leadership, Job Satisfaction, and Work Motivation on Employee Loyalty," Maneggio J. Ilm. Magister Manaj., vol. 2, no. 2, pp. 214–225, 2019.
5. W. O. Febrian, M. A. Firdaus, and A. Marlina, "The Influence of Leadership and Career Development on Employee Loyalty," Manag. J. Ilmu Manaj., vol. 3, no. 1, pp. 65, 2020.
6. B. K. Wibowo, "The Influence of Internal Communication, Work Motivation, and Loyalty on the Performance of Vocational High School Teachers in Semarang City," J. STIE Semarang, vol. 11, no. 2, pp. 50–57, 2013.
7. R. Gustiamtomo and V. Firdaus, "Servant Leadership, Motivation, and Training in Volunteer Performance Through Loyalty as Intervening Variables," pp. 1–17, 2022.
8. K. T. Jayanti and L. N. Wati, "The Influence of Leadership Style and Employee Loyalty on Employee Performance," J. Ekobis, vol. 9, no. 1, pp. 71–88, 2014.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

9. S. Nuriyah and N. Azizah, "The Influence of Leadership, Work Motivation, and Organizational Culture on Employee Loyalty," JABEISTIK J. Anal. Bisnis, Ekon. Sos. dan Polit., vol. 1, no. 1, pp. 22–31, 2021.
10. A. E. Marwanto and W. Hasyim, "The Influence of Leadership, Motivation, and Work Environment on Employee Loyalty at PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)," Ikraith-Ekonomika, vol. 6, no. 1, pp. 44–51, 2022.
11. S. Indrastuti, Deswarta, M. Tarjidin, and A. R. Tanjung, "The Influence of Leadership and Work Loyalty on Employee Performance in Tirta Indragiri Regional Water Company (PDAM) Serving the Tembilahan City," J. Ekon. KIAT, vol. 29, no. 1, pp. 29–40, 2018.
12. A. Tirtadidjaja and R. Sarudin, "The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Front Office Employee Loyalty at Grand Hyatt Jakarta," J. Manaj. Perhotelan dan Pariwisata, vol. 5, no. 2, pp. 198–204, 2022.
13. D. Mitra, "The Influence of Job Commitment on Employee Loyalty at PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) Dusun Siki Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan," Manag. Ind. Manag., 2020.
14. Y. D. Kusumah, N. Gani, and A. Jafar, "The Influence of Leadership Style on Employee Loyalty With Organizational Culture as Intervening Variables at PT. Cicil Solusi Mitra Teknologi Jakarta," SSBM (Study Sci. Behav. Manag., vol. 3, no. 3, pp. 26–37, 2022.
15. D. C. Tinggogoy, "The Influence of Local Regulation Enforcement Leadership Style in Decision Making," J. Chem. Inf. Model., vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2013.
16. R. Paramourine, "The Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Loyalty with Job Insecurity as a Moderator," Thesis, 2020.
17. I. G. Lydia and S. M. Eddy, "The Influence of Work Motivation and Employee Loyalty on Employee Performance at CV Hartono Flash Surabaya," Agora, vol. 5, no. 3, p. 2, 2017.
18. R. Suryani and Rudi, "The Influence of Motivation, Compensation, and Workload on Employee Loyalty at PT. Cosmoproft Indokarya," J. Med. STIE Tamansiswa Banjarnegara, vol. 20, p. 1, 2020.
19. T. M. L. Makalew, L. F. Tamengkel, and A. Y. Punuindoong, "The Influence of Leadership Style on Employee Performance at PT. AKR Land Wenang Golf Manado," Productivity, vol. 2, no. 5, pp. 428–432, 2021.
20. I. K. Subagja and A. S. Safrianto, "The Influence of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance at PT. Bank Sahabat Sampoerna Jakarta," J. Manaj. Bisnis Krisnadwipayana, vol. 8, no. 2, pp. 118–128, 2020.
21. I. Ghozali, "Application of Multivariate Analysis with IBM SPSS 23 Program," 2016.
22. A. Sanusi, "Business Research Methodology," Jakarta: Salemba Empat, 2011.
23. S. Siregar, "Quantitative Research Methodology with SPSS," in Methodology of Quantitative Research with SPSS, Jakarta: Kencana, Prenada Media Grup, 2017.
24. N. R. Mehta and C. R. Patel, "SPSS Exact Tests," SPSS16.0 Manual, pp. 1–220, 2007.
25. J. Hasan, "The Influence of Leadership Style, Workload, and Work Environment," vol. 3, no. 1, pp. 77–86, 2021.
26. A. Haris, A. Firman, and D. R. Rahim, "The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Career Development on Employee Loyalty at the Secretariat of Baru Regency DPRD," J. BISNIS KEWIRAUSAHAAN, vol. 11, no. 3, pp. 255–262, 2022.
27. B. N. Galih, F. Mulia, and D. Jhoansyah, "The Role of Work Commitment, Employee Trust, and Work Communication on Employee Loyalty," Manag. Stud., vol. 3, no. June, pp. 1525–1532, 2022.
28. V. A. V. Willy Rizky Utami and C. Dwiatmadja, "The Influence of Career Development, Work Motivation, and Compensation on Employee Loyalty (Case Study at PT. Tribun Berita Online Employees)," Int. J. Soc. Sci. Bus., vol. 4, no. 2, pp. 267–275, 2020.
29. I. R. Lalisang, R. N. Taroreh, and G. G. Lumintang, "The Influence of Work Motivation, Reward, and Punishment on Employee Loyalty at PT. PLN (Persero) Up 3 Tahuna ULP Tagulandang," J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 10, no. 4, pp. 679–687, 2022.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).