

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DEALER HONDA JAYA MOTOR KEC. GEDONGTATAAN KAB. PESAWARAN

Hidayat Kurniawan^{1*}, Febrianty², Rahyono³

^{1,2,3}University of Malahayati, Indonesia

¹hidayatkurniawan000@gmail.com, ²febrianty@malahayati.ac.id,

³rahyono@malahayati.ac.id

Received: 04-08-2025

Revised: 08-09-2025

Approved: 17-10-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada Dealer Honda Jaya Motor Kecamatan Gedongtataan Kabupaten Pesawaran. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal, yaitu untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dealer Honda Jaya Motor yang berjumlah 30 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, dokumentasi, serta studi kepustakaan. Analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 1,694 dan p-value sebesar 0,045. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 1,814 dan p-value sebesar 0,035. Sementara itu, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 1,558 dan p-value sebesar 0,060. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,774 menunjukkan bahwa 77,4% variasi loyalitas karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Simpulan penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan, sedangkan disiplin kerja belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap loyalitas karyawan di Dealer Honda Jaya Motor Gedongtataan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Loyalitas Karyawan;

PENDAHULUAN

Setiap bisnis atau organisasi yang sukses menyadari pentingnya sumber daya manusianya. Properti, bangunan, uang, peralatan, struktur organisasi, keahlian, dan manajemen yang kompeten adalah beberapa elemen terpenting yang membentuk kerangka kerja perusahaan. Mencapai tujuan menjadi jauh lebih mudah bagi perusahaan ketika sumber daya manusianya dikelola dengan baik. Menggunakan aktuasi untuk perencanaan dan pengorganisasian adalah hal yang umum di dunia korporat (Hamid, 2017). Sebuah perusahaan tidak dapat berhasil tanpa karyawan yang berdedikasi. Ketika pegawai mempunyai kepercayaan ke atasan mereka, mereka cenderung tetap setia pada bisnis tersebut. Perusahaan sangat menghargai karyawan yang loyal karena mereka bergantung pada karyawan tersebut untuk kesuksesan dan ekspansi jangka panjang (Hasibuan, 2020).

Setiap individu berkeinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangan penting kepada organisasi atau perusahaannya, membawa banyak individu untuk mendorong diri sendiri melebihi batas kemampuan yang normal

sampai mencapai keadaan yang dinamakan keletihan kerja yang berdampak pada ketegangan di tempat kerja, dimana hal tersebut bisa dikatakan merupakan ancaman yang serius, hal itu dapat terjadi pada setiap jajaran yang ada di dalam perusahaan, baik atasan maupun bawahan, baik staff maupun pimpinan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam organisasi atau perusahaan terdapat beberapa komponen penting yang menjadi bagian dari suatu organisasi diantaranya tanah, bangunan, uang, mesin, struktur organisasi, ilmu pengetahuan dan manajemen yang baik, Organisasi atau perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, (Hasan, 2016). Dalam dunia perbisnisan, *actuating* digunakan untuk perencanaan dan pengorganisasian. *Actuating* juga digunakan untuk menggerakkan kelompok agar bekerja dengan rasa tanggung jawab. *Actuating* memberi hal yang sangat berguna untuk seorang pemimpin, karena dengan adanya *actuating* menimbulkan rasa sosial tinggi dan bertanggung jawab pada pegawai atau pun pemimpin (Sutrisno, 2021). Menurut (Fahmi, 2016) Kepemimpinan yaitu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang yang jadi bawahan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja.

Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2020) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Jadi, loyalitas memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan. Semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan pada masa mendatang (Hasibuan, 2020).

Meningkatkan kesejahteraan dan kompetensi karyawan juga merupakan suatu kewajiban yang sangat perlu dilakukan bagi setiap perusahaan. Oleh sebab itu keberhasilan pencapaian dari tujuan tersebut ditentukan pada faktor yakni salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan sangat berpengaruh pada suatu perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan mempunyai berbagai gaya. Gaya kepemimpinan ada dalam fungsi manajemen. Gaya kepemimpinan memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan banyaknya gaya dari kepemimpinan memberi warna dalam menjalankan tugas di perusahaan atau organisasi. Gaya kepemimpinan memberikan contoh bagi pegawainya, sehingga pegawai bisa menilai pemimpin dari sikap sampai tingkah laku (Hasibuan, 2020).

Pada dealer honda jaya motor masih adanya komunikasi yang kurang diperoleh dari beberapa jawaban wawancara pada karyawan yakni, antara pemimpin dengan setiap karyawan dimana pimpinan lebih sering memberikan perintah atau tugas

kepada karyawan tanpa adanya komunikasi yang baik/efektif sehingga hal ini menyebabkan karyawannya dalam melakukan pekerjaannya hanya sebatas kewajiban, tanpa adanya suatu tanggung jawab yang didasari rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut. Faktor kepemimpinan inilah yang akan memengaruhi naik turun loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2020) Loyalitas yang dimaksudkan adalah kesetiaan yang mencerminkan kesediaan karyawan dalam membela serta menjaga suatu organisasi, baik secara internal atau eksternal pekerjaan itu sendiri dari orang-orang yang tidak baik. Loyalitas karyawan daeler Honda jaya motor mengalami penurunan yang cukup dengan ditandai tingkat keluarnya masuknya karyawan, khusus pada karyawan non manajer yang meningkat dalam kurun waktu 7 (tujuh) tahun terakhir. Anda dapat melihat tingkat pergantian dealer di Honda Jaya Motor pada angka-angka di bawah ini.

Tabel 1.
Presentase Turnover

| Tahun | Total Karyawan masuk | Total Karyawan Keluar | Jumlah Karyawan | Pesentase Keluar |
|-------|----------------------|-----------------------|-----------------|------------------|
| 2017 | 6 | 4 | 31 | 12,50 % |
| 2018 | 3 | 5 | 32 | 16,13 % |
| 2019 | 3 | 5 | 32 | 16,13 % |
| 2020 | 1 | 7 | 28 | 22,58 % |
| 2021 | 10 | 6 | 31 | 19,35 % |
| 2023 | 4 | 4 | 29 | 12,90 % |
| 2024 | 5 | 3 | 30 | 9,68 % |
| | Rata-rata | | | 15,61% |

Turnover karyawan daeler Honda jaya motor Gedongtataan mengalami peningkatan dari tahun 2017, hingga 2023. Sebagian besar tenaga kerja yang keluar adalah profesional nonmanajemen dengan masa kerja berkisar antara dua hingga empat tahun, dan tren ini terus berlanjut hingga tahun 2024. Wawancara dengan pejabat Honda Jaya Motor mengungkap banyak alasan mengapa para pekerja meninggalkan perusahaan. Alasan untuk keluar bisa beragam, mulai dari mencari pekerjaan baru, merasa tidak dihargai saat pensiun, melihat penurunan kinerja akibat tujuan yang tidak terpenuhi, hingga tidak memiliki ruang untuk kemajuan dalam posisi Anda saat ini. Selain itu, beberapa pekerja merasa tidak nyaman karena persyaratan tempat kerja yang ketat. Selain itu, para pekerja khawatir bahwa pimpinan tidak mendukung mereka saat mereka melakukan pekerjaan mereka. Banyak hal, termasuk filosofi manajemen, antusiasme karyawan, dan pengendalian diri, yang berperan dalam masalah ini. Kerja dan faktor lainnya yang membuat Turnover pada Dealer Honda Jaya Motor Gedongtataan. Berikut analisis grafik dari pada keluhan keluhan karyawan yg keluar selama tahun 2017 sampai dengan 2024.



Gambar 1. Grafik Keluhan Karyawan Honda Jaya Motor

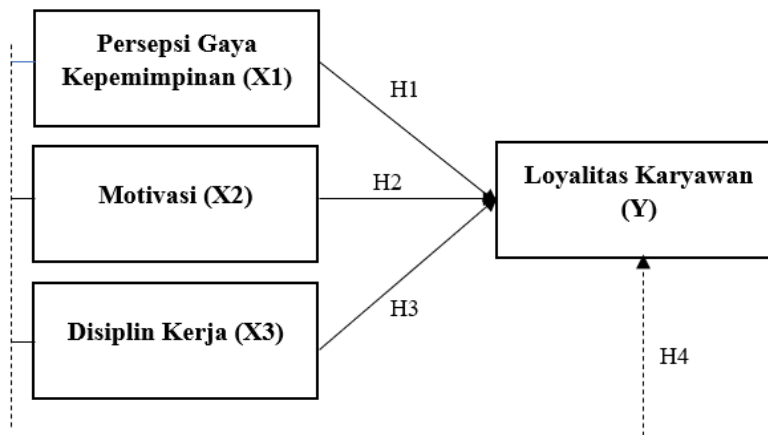
Berdasarkan dari nilai rata rata persentase keluar yaitu sebesar 15,61% bisa disimpulkan secara keseluruhan kedalam 5 poin diantaranya, Faktor-faktor berikut berkontribusi terhadap turnover karyawan: 28% pindah ke organisasi lain, 15% tidak diakui atau diberi penghargaan, 19% mengalami keterbatasan perkembangan karier, 21% mengalami pembatasan ketat, dan 17% memiliki hubungan yang buruk dengan atasan mereka. Tingkat turnover yang tinggi terlihat di Honda Jaya Motor Gedongtataan, menurut analisis peneliti pada Tabel 1. Perputaran staf dianggap sedang jika berada di kisaran 5–10%, dan tinggi jika melampaui 10%, seperti yang dinyatakan oleh Gillis (Wibowo, 2016). Mempertimbangkan situasi ini, peneliti telah memutuskan untuk menyelidiki apa yang menyebabkan turnover tinggi di Honda Jaya Motor Gedongtataan dan apa yang akan menurunkannya ke tingkat normal. Perusahaan telah menaikkan tingkat turnover dari tahun 2017 hingga 2023. (Sukma, 2022) dalam penelitiannya menjelaskan perilaku karyawan sangatlah dipengaruhi oleh bagaimana kemudian seorang pemimpin memperlakukan karyawan dan bagaimana seorang pemimpin bersikap dalam posisinya sehingga akan membuat karyawannya memiliki semangat serta ambisi untuk melakukan tugasnya demi keuntungan bersama. Hal ini tentu akan berujung pada sikap loyal karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Hal ini juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Menurut (Husni, 2018) Karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan.

Loyalitas kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi. Dengan mempertimbangkan konteks ini, peneliti berharap untuk mempelajari lebih lanjut tentang hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, dan disiplin kerja serta loyalitas di tempat kerja. Kami ingin menemukan beberapa informasi baru tentang faktor-faktor ini dan membandingkannya dengan apa yang telah ditemukan sebelumnya. Oleh karena itu,

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan pada Dealer Honda Jaya Motor Kecamatan Gedongtataan Kabupaten Pesawaran. Penelitian ini dilaksanakan di Dealer Honda Jaya Motor yang berlokasi di Kecamatan Gedongtataan, Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung, pada bulan Januari sampai Maret 2024, dimulai dari tahap persiapan instrumen, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, hingga analisis hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dealer Honda Jaya Motor Kecamatan Gedongtataan yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden.

Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, literatur, jurnal ilmiah, dan sumber lain yang relevan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, studi kepustakaan untuk memperkuat dasar teoritis, serta dokumentasi yang digunakan untuk memperoleh data tambahan seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, dan tingkat pergantian karyawan. Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.0. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir pertanyaan dengan melihat nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,70 dan nilai AVE lebih dari 0,50. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan dengan mengukur nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Indikator dinyatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha lebih dari 0,70 dan CR lebih dari 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS)* menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Analisis ini dilakukan melalui dua tahap, yaitu analisis *outer model* untuk menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, serta analisis *inner model* untuk melihat hubungan antar variabel laten dan menghitung nilai koefisien determinasi (R^2). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *t-statistic* dan *p-value*. Kriteria penerimaan hipotesis adalah apabila nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,64 pada tingkat signifikansi 5% dan *p-value* kurang dari 0,05.



Gambar 2. Kerangka Pikir Penelitian

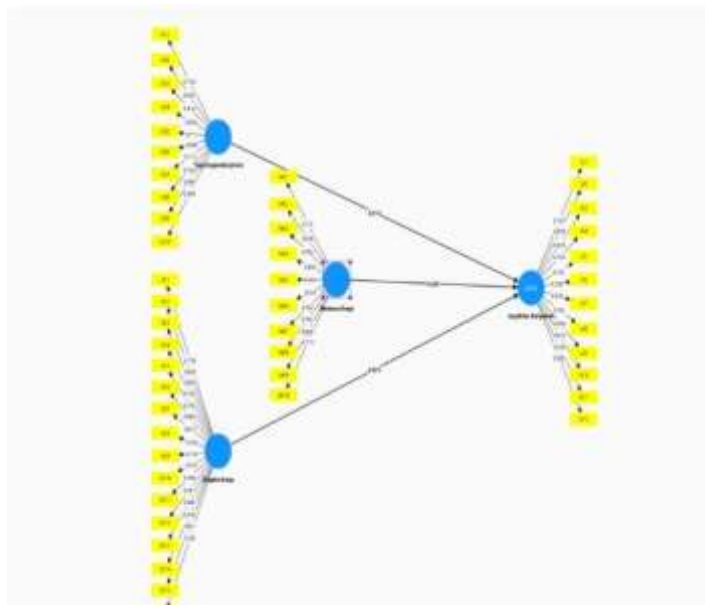
HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.
Tingkat Pengembalian Kuesioner

| Kriteria | Jumlah | Presentase |
|-------------------------------------|--------|------------|
| Kuesioner yang disebar | 30 | 100% |
| Jumlah kuesioner yang tidak kembali | 0 | 0% |
| Jumlah kuesioner yang tidak lengkap | 0 | 0% |
| Kuesioner yang memenuhi syarat | 30 | 100% |

Sumber: Data Primer 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa ada 30 kuesioner yang disebar dan 30 kuesioner yang diisi secara lengkap kembali, dengan kata lain ada tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100%.



Gambar 3. Hasil Uji SmartPLS 4.0

Tabel 3.
Nilai Muatan *Outer Loading*

| | Gaya Kepemimpinan | Motivasi Kerja | Disiplin Kerja | Loyalitas Karyawan |
|------|-------------------|----------------|----------------|--------------------|
| GK1 | 0.734 | | | |
| GK2 | 0.692 | | | |
| GK3 | 0.814 | | | |
| GK4 | 0.654 | | | |
| GK5 | 0.717 | | | |
| GK6 | 0.689 | | | |
| GK7 | 0.712 | | | |
| GK8 | 0.734 | | | |
| GK9 | 0.689 | | | |
| GK10 | 0.809 | | | |
| MK1 | | 0.715 | | |
| MK2 | | 0.628 | | |
| MK3 | | 0.792 | | |
| MK4 | | 0.850 | | |
| MK5 | | 0.644 | | |
| MK6 | | 0.624 | | |
| MK7 | | 0.782 | | |
| MK8 | | 0.787 | | |
| MK9 | | 0.830 | | |
| MK10 | | 0.775 | | |
| DK1 | | | 0.778 | |
| DK2 | | | 0.828 | |
| DK3 | | | 0.845 | |
| DK4 | | | 0.792 | |
| DK5 | | | 0.779 | |
| DK6 | | | 0.844 | |
| DK7 | | | 0.815 | |
| DK8 | | | 0.728 | |
| DK9 | | | 0.718 | |
| DK10 | | | 0.747 | |
| DK11 | | | 0.699 | |
| DK12 | | | 0.781 | |
| DK13 | | | 0.890 | |
| DK14 | | | 0.770 | |
| DK15 | | | 0.841 | |
| DK16 | | | 0.326 | |
| LK1 | | | | 0.767 |
| LK2 | | | | 0.879 |
| LK3 | | | | 0.874 |
| LK4 | | | | 0.720 |
| LK5 | | | | 0.784 |
| LK6 | | | | 0.599 |
| LK7 | | | | 0.524 |
| LK8 | | | | 0.705 |
| LK9 | | | | 0.904 |
| LK10 | | | | 0.812 |
| LK11 | | | | 0.797 |
| LK12 | | | | 0.823 |

Dari hasil di atas semua indikator model muatan (loading) sebagian besar bernilai >0,70 yang diartikan kontruk bisa diterima.

Tabel 4.
Hasil *Cross Loading*

| Variabel | Gaya Kepemimpinan | Motivasi Kerja | Disiplin Kerja | Loyalitas Karyawan |
|----------|-------------------|----------------|----------------|--------------------|
| GK1 | 0.734 | 0.574 | 0.594 | 0.573 |
| GK2 | 0.692 | 0.306 | 0.306 | 0.351 |
| GK3 | 0.814 | 0.483 | 0.581 | 0.624 |
| GK4 | 0.654 | 0.421 | 0.536 | 0.514 |
| GK5 | 0.717 | 0.605 | 0.502 | 0.521 |
| GK6 | 0.689 | 0.529 | 0.549 | 0.740 |
| GK7 | 0.712 | 0.482 | 0.671 | 0.584 |
| GK8 | 0.734 | 0.526 | 0.606 | 0.638 |
| GK9 | 0.689 | 0.533 | 0.558 | 0.464 |
| GK10 | 0.809 | 0.669 | 0.645 | 0.593 |
| MK1 | 0.583 | 0.715 | 0.749 | 0.671 |
| MK2 | 0.393 | 0.628 | 0.542 | 0.532 |
| MK3 | 0.658 | 0.792 | 0.662 | 0.753 |
| MK4 | 0.710 | 0.850 | 0.661 | 0.711 |
| MK5 | 0.514 | 0.644 | 0.430 | 0.501 |
| MK6 | 0.493 | 0.624 | 0.567 | 0.391 |
| MK7 | 0.435 | 0.782 | 0.454 | 0.425 |
| MK8 | 0.471 | 0.787 | 0.570 | 0.512 |
| MK9 | 0.479 | 0.830 | 0.631 | 0.521 |
| MK10 | 0.506 | 0.775 | 0.759 | 0.736 |
| DK1 | 0.530 | 0.747 | 0.778 | 0.637 |
| DK2 | 0.676 | 0.734 | 0.828 | 0.842 |
| DK3 | 0.657 | 0.693 | 0.845 | 0.608 |

| | | | | |
|------|-------|-------|--------------|--------------|
| DK4 | 0.694 | 0.691 | 0.792 | 0.567 |
| DK5 | 0.632 | 0.571 | 0.779 | 0.677 |
| DK6 | 0.597 | 0.707 | 0.844 | 0.719 |
| DK7 | 0.583 | 0.673 | 0.815 | 0.682 |
| DK8 | 0.565 | 0.586 | 0.728 | 0.631 |
| DK9 | 0.533 | 0.532 | 0.718 | 0.540 |
| DK10 | 0.596 | 0.677 | 0.747 | 0.658 |
| DK11 | 0.490 | 0.497 | 0.699 | 0.516 |
| DK12 | 0.533 | 0.541 | 0.781 | 0.588 |
| DK13 | 0.679 | 0.606 | 0.890 | 0.747 |
| DK14 | 0.725 | 0.723 | 0.770 | 0.739 |
| DK15 | 0.634 | 0.737 | 0.841 | 0.591 |
| DK16 | 0.396 | 0.358 | 0.326 | 0.337 |
| LK1 | 0.613 | 0.641 | 0.639 | 0.767 |
| LK2 | 0.684 | 0.782 | 0.787 | 0.879 |
| LK3 | 0.697 | 0.706 | 0.810 | 0.874 |
| LK4 | 0.610 | 0.621 | 0.633 | 0.720 |
| LK5 | 0.543 | 0.449 | 0.504 | 0.754 |
| LK6 | 0.434 | 0.366 | 0.441 | 0.599 |
| LK7 | 0.443 | 0.463 | 0.479 | 0.524 |
| LK8 | 0.618 | 0.610 | 0.673 | 0.705 |
| LK9 | 0.734 | 0.704 | 0.728 | 0.904 |
| LK10 | 0.645 | 0.705 | 0.674 | 0.812 |
| LK11 | 0.552 | 0.554 | 0.569 | 0.797 |
| LK12 | 0.677 | 0.659 | 0.644 | 0.823 |

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0

Table 4 memaparkan dibandingkan dengan indikator variabel laten lainnya, faktor pemuatan untuk setiap indikator variabel laten yang relevan lebih besar. Sebagai contoh, dibandingkan dengan konstruk lainnya, Gaya Kepemimpinan memiliki faktor pemuatan yang lebih tinggi yaitu 0,814. Demikian pula, faktor pemuatan untuk disiplin kerja (0,890), loyalitas karyawan (0,904), dan motivasi kerja (0,850) semuanya cukup tinggi. Hampir semua variabel laten memiliki faktor pemuatan di atas 0,50, yang menunjukkan validitas diskriminan yang baik, menurut hasil pada table 4.3. Hasil uji validitas diskriminan memperlihatkan bahwa pengukuran tersebut valid, dengan demikian.

Tabel 5.
Cronbach Alpha dan Composite Reliability

| Variabel | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|--------------------|------------------|-----------------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,900 | 0,917 |
| Motivasi Kerja | 0,911 | 0,926 |
| Disiplin Kerja | 0,952 | 0,958 |
| Loyalitas Karyawan | 0,935 | 0,945 |

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 5, seluruh konstruk menunjukkan nilai Cronbach's Alpha >0,70 kemudian reliabilitas komposit > 0,60, mengindikasikan tingkat reliabilitas yang tinggi pada setiap variabel.

Tabel 6.
R Square

| Variabel | R Square | Adjusted R Square |
|--------------------|----------|-------------------|
| Loyalitas Karyawan | 0,774 | 0,748 |

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0

Table 6, koefisien determinasi (R-Square) untuk variabel Loyalitas Karyawan tercatat 0,774. Hal tersebut ialah variasi dalam loyalitas karyawan dapat diterangkan

oleh konstruk gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja 77,4%. Sisa varians 22,6% dipengaruhi oleh variabel eksogen lainnya di luar cakupan riset ini.

Tabel 7.
Pengujian Hipotesis T-Statistic

| Variabel | Sampel asli (O) | Rata-rata sampel (M) | Standar deviasi (STDEV) | T statistik (O/STDEV) | Nilai P (Values) |
|--|-----------------|----------------------|-------------------------|-----------------------|------------------|
| Gaya Kepemimpinan > Loyalitas Karyawan | 0.316 | 0.335 | 0.186 | 1.694 | 0.045 |
| Motivasi Kerja > Loyalitas Karyawan | 0.281 | 0.301 | 0.155 | 1.814 | 0.035 |
| Disiplin Kerja > Loyalitas Karyawan | 0.357 | 0.326 | 0.229 | 1.558 | 0.060 |

Tabel 7 memungkinkan kita untuk memperoleh kesimpulan berikut:

1. Analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dengan adanya korelasi yang kuat antara keduanya. T-statistik tercatat 1,694 ($> 1,64$) dan nilai-P 0,045 ($< 0,05$) menegaskan temuan ini. Temuan ini memberikan bukti lebih lanjut bahwa gaya kepemimpinan Honda Jaya Motor Gedongtataan memiliki dampak yang substansial terhadap loyalitas karyawan.
2. Motivasi kerja terbukti menjadi anteseden penting bagi loyalitas karyawan. Statistik uji-t (1,814) dan probabilitas (nilai-P 0,035) mengindikasikan signifikansi relasi ini. Temuan ini mempertegas bahwa motivasi di lingkungan kerja berkontribusi substansial terhadap loyalitas karyawan di Honda Jaya Motor Gedongtataan. Sebaliknya, disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan statistik uji-t (1,558) $< 1,64$ dan nilai-P (0,060) $> 0,05$, menyiratkan bahwa disiplin kerja bukan prediktor yang kuat untuk loyalitas karyawan di PT Honda Jaya Motor Gedongtataan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Uji hipotesis pertama menemukan nilai korelasi sebesar 0,316, nilai P sebesar 0,045 ($< 0,05$), dan T-statistik sebesar 1,694 ($> 1,64$) antara Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan substansial terhadap Loyalitas Karyawan di Honda Jaya Motor Gedongtataan melalui kemampuan-kemampuan berikut: kapasitas dalam mengambil keputusan, menginspirasi orang lain, berkomunikasi secara efektif, mengelola bawahan, dan menunjukkan kecerdasan emosional. Gaya kepemimpinan berkorelasi positif dan signifikan dengan loyalitas karyawan, menurut penelitian ini dan beberapa penelitian sebelumnya (Kumala, 2018).

Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Uji hipotesis kedua mengindikasikan adanya relasi signifikan antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan, ditunjukkan dengan koefisien korelasi 0,281, nilai-P 0,035 ($< 0,05$), serta statistik uji-T 1,814 ($> 1,64$). Motivasi kerja memiliki korelasi positif

dan signifikan dengan loyalitas karyawan di Honda Jaya Motor Gedongtataan, yang mengimplikasikan bahwa aspek internal dan eksternal, seperti kompensasi, relasi hierarkis, dan regulasi organisasi, turut berperan dalam dinamika ini. Studi-studi terdahulu pun mengkonfirmasi pengaruh positif dan substansial motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan (Rivai, 2020), yang konsisten dengan kesimpulan kami).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis ketiga, diperoleh nilai-P 0,060 ($>0,05$) dan statistik uji-T 1,558 ($<1,64$), yang mengindikasikan koefisien korelasi 0,357 antara Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan. Maka, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan Loyalitas Karyawan di Honda Jaya Motor Gedongtataan. Selaras dengan studi lain (Suwanto, 2021), hasil ini menegaskan tidak adanya relasi antara disiplin kerja dan loyalitas karyawan

Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Dealer Honda Jaya Motor Gedongtataan kab. Pesawaran

Berdasarkan analisis, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja masing-masing berkontribusi positif terhadap Loyalitas Karyawan, dengan koefisien jalur 0,316 kemudian 0,281. Disiplin Kerja juga memengaruhi Loyalitas Karyawan dengan koefisien 0,357. Hasil uji R-Square menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di Honda Jaya Motor Gedongtataan, dengan nilai R-Square 0,774 maupun 77,4%. Dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Karyawan memiliki asosiasi positif dengan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja.

KESIMPULAN

Bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja pada Dealer Honda Jaya Motor Gedongtataan, Pesawaran, Sedangkan Adanya pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada Dealer Honda Jaya Motor Gedongtataan, Pesawaran, Sedangkan Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada Dealer Honda Jaya Motor Gedongtataan, Pesawaran, Sedangkan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Loyalitas Kerja pada Dealer Honda Jaya Motor Gedongtataan, Pesawaran dalam tingkat pengaruh substansial.afandi

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Fahmi, A. (2016). Judul karya tentang kepemimpinan. (Detail penerbit tidak disebut dalam teks, mohon lengkapi).
- Ghozali, I. (2016). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasan, S. (2016). Judul karya tentang manajemen dan SDM. (Detail jurnal atau penerbit tidak disebut, mohon lengkapi).

- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamid, A. M. R., Sami, W., & Mohmad Sidek, M. H. (2017). Discriminant Validity Assessment: Use of Fornell & Larcker criterion versus HTMT Criterion. *Journal of Physics: Conference Series*, 890(1).
- Husni, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh [Studi kasus Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Jantho]. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Unsyiah*, 2(1), 1-19.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widia Cipta*, II(1), 26-31.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana.
- Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Marketing Kontrak PT. X Cabang Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 34–36.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2)*. (Jakarta: Penerbit).
- Sutrisno, S., Yanurianto, Y., & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 464–474.
- Suwanto, dkk. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.