

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan**

Murti Hariyanti<sup>1✉</sup>, Elfiswandi<sup>2</sup>, Zefriyenni<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

[murtihariyanti@upiyptk.ac.id](mailto:murtihariyanti@upiyptk.ac.id)

### **Abstract**

This study aims to examine how big the influence of leadership style and motivation on work loyalty with job satisfaction as an intervening variable at Pt. Daria Dharma Pratama (Ddp) Muko-muko Branch. The method of collecting data is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 58 respondents. The analytical method used is path analysis using SPSS. The results obtained based on the Partial Test there is an insignificant effect between Leadership Style on Job Satisfaction. There is a significant influence between work motivation on job satisfaction. There is an insignificant effect between Leadership Style on Work Loyalty. There is a significant influence between work motivation on work loyalty. There is a significant influence between Job Satisfaction on Job Loyalty. Job Satisfaction mediates Leadership Style on Job Loyalty. Job Satisfaction does not mediate Work Motivation on Job Loyalty. The percentage contribution of the independent variables of Leadership Style and Work Motivation to the dependent variable of Job Satisfaction (Z) is 77.5%. While the remaining 22.5% is influenced by other variables outside of this study. The percentage of the independent variable contribution of Leadership Style, Work Motivation and Job Satisfaction to the dependent variable of Job Loyalty (Y) is 79.4%. While the remaining 20.6% is influenced by other variables outside of this study

Keywords: Leadership style, motivation, job satisfaction, job loyalty.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Daria Dharma Pratama (Ddp) Cabang Muko-muko. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 58 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan SPSS. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja. Kepuasan Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja. Kepuasan Kerja tidak memediasi Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja. Persentase sumbangan variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 77,5%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. persentase sumbangan variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen Loyalitas Kerja (Y) adalah sebesar 79,4%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, loyalitas kerja.

*Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.*



### **1. Pendahuluan**

Suatu organisasi akan mampu berkembang dengan baik apabila bisa mengelola sumber daya yang ada di dalamnya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan suatu kepemimpinan yang mampu mengarahkan serta menggerakkan sumber daya manusia untuk mengikuti aturan yang melahirkan sikap yang disiplin kerja tinggi pada perusahaan. Dalam perkembangannya perusahaan di tuntut untuk membangun rasa percaya diri, rasa kepuasan dan memotivasi sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga terciptanya loyalitas

yang tinggi terhadap perusahaan. Salah satu perusahaan tersebut yaitu PT. Daria Dharma Pratama yang merupakan perusahaan perkebunan sawit swasta nasional cabang Mukomuko. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah tercapainya loyalitas kerja para karyawan. Loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai

kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Berdasarkan latar belakang masalah di atas pernulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada karyawan.

Motivasi menjadi variabel penghubung yang positif antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan [1]. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja sebagai variabel intervening (Y), mampu dijelaskan oleh variabel eksogen yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 55,4%, dan sisanya sebesar 44,6% dijelaskan oleh variabel di luar model. Sedangkan variabel endogen, kinerja pegawai (Z) yang dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (Y), lingkungan kerja (X1), dan gaya kepemimpinan (X2) sebesar 94,1%, dan sisanya 5,9% dijelaskan oleh variabel luar model dengan perhitungan persamaan substruktur 1 adalah  $Y = 0,053X_1 + 1,065X_2 + 0,833$ , dan perhitungan persamaan substruktur 2 adalah  $Z = -0,193X_1 + 0,529X_2 + 0,723Y + 0,338$  [2]. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh langsung Terhadap Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja [3]. Pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel prestasi kerja dengan skor Adj. R square sebesar 0,695 atau memberikan pengaruh terhadap variabel prestasi kerja sebesar 69,5% dimana sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian [4]. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian juga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien determinasi (R)<sup>2</sup> adalah bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan [5]. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Demikian juga dengan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka alangkah lebih baiknya apabila pimpinan senantiasa memperhatikan gaya

kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk dapat terus meningkatkan kinerja para karyawannya [6]. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Secara langsung gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh. Secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh positif kinerja karyawan. Secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh positif kinerja karyawan [7]. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan suportif dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan direktif, partisipatif dan berorientasi prestasi tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan [8]. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi [9]. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tetapi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi dan Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi [10]. Kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Nilai R<sup>2</sup> total sebesar 0,849 artinya karyawan Hotel Sahid Jaya Solo dijelaskan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar 84,9% dan sisanya 15,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian, misalnya disiplin. dan variabel insentif. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel yang dipilih dalam meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan kompetensi, karena kompetensi merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja, dengan efisiensi regresi = 1,018 dimana koefisien tertinggi diantara yang lain [11]. Gaya kepemimpinan dan lingkungan berpengaruh langsung terhadap motivasi. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan [12]. Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [13].

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening [14]. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar mau bertindak seperti yang dikehendaki ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya [15]. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi [16].

## 2. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Sedangkan bentuk penelitiannya adalah penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dengan 2 cara yaitu dengan pengumpulan data kepustakaan untuk mengumpulkan data mengenai teori-teori, konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian dari buku-buku/literatur yang relevan dan pengumpulan data lapangan menggunakan angket/kuesioner dengan Skala Likert. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap di kantor utama PT. DDP cabang Muko-Muko yang berjumlah 5 orang.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Uji Validitas dan Realibilitas

#### 3.1.1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	No. Butir	$r_{hitung}$ N = 58	$r_{tabel} 5\%$ Df (N-2) = 56	Status
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	1	0.505	0,2586 Valid	
	2	0.524	0,2586 Valid	
	3	0.524	0,2586 Valid	
	4	0.461	0,2586 Valid	
	5	0.543	0,2586 Valid	
	6	0.442	0,2586 Valid	
	7	0.532	0,2586 Valid	
	8	0.459	0,2586 Valid	
	9	0.342	0,2586 Valid	
	10	0.318	0,2586 Valid	

Dari data yang disajikan pada Tabel 1 terlihat setiap butir pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara keseluruhan menunjukkan nilai rhitung lebih besar dari rtabel maka butir-butir pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan "Valid". Dari data yang disajikan pada Tabel 2 terlihat setiap butir pernyataan variabel Motivasi (X2) secara keseluruhan menunjukkan nilai rhitung lebih besar dari rtabel maka butir-butir pernyataan dari variabel Motivasi dinyatakan "Valid". Dari data yang disajikan pada Tabel 3 terlihat setiap butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja (Z) secara keseluruhan menunjukkan nilai rhitung lebih besar dari tabel maka butir-butir pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja dinyatakan "Valid".

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Variabel	No. Butir	$r_{hitung}$ N = 58	$r_{tabel} 5\%$ Df (N-2) = 56	Status
Motivasi (X <sub>2</sub> )	1	0.576	0,2586 Valid	
	2	0.563	0,2586 Valid	
	3	0.315	0,2586 Valid	
	4	0.522	0,2586 Valid	
	5	0.535	0,2586 Valid	
	6	0.560	0,2586 Valid	
	7	0.384	0,2586 Valid	
	8	0.578	0,2586 Valid	
	9	0.567	0,2586 Valid	
	10	0.398	0,2586 Valid	

Dari hasil yang disajikan pada Tabel 3 terlihat setiap butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja (Z) secara keseluruhan menunjukkan nilai rhitung lebih besar dari rtabel maka butir-butir pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja dinyatakan "Valid".

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel	No. Butir	$r_{hitung}$ N = 58	$r_{tabel} 5\%$ Df (N-2) = 56	Status
Kepuasan Kerja (Z)	1	0.533	0,2586	Valid
	2	0.623	0,2586	Valid
	3	0.591	0,2586	Valid
	4	0.500	0,2586	Valid
	5	0.283	0,2586	Valid
	6	0.522	0,2586	Valid
	7	0.304	0,2586	Valid
	8	0.577	0,2586	Valid
	9	0.512	0,2586	Valid
	10	0.260	0,2586	Valid

Dari data yang disajikan pada Tabel 4 terlihat setiap butir pernyataan variabel Loyalitas Kerja (Y) secara keseluruhan menunjukkan nilai rhitung lebih besar dari rtabel maka butir-butir pernyataan dari variabel Loyalitas Kerja dinyatakan "Valid".

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja (Y)

Variabel	No. Butir	$r_{hitung}$ N = 58	$r_{tabel} 5\%$ Df (N-2) = 56	Status
Loyalitas Kerja (Y)	1	0.346	0,2586	Valid
	2	0.432	0,2586	Valid
	3	0.432	0,2586	Valid
	4	0.431	0,2586	Valid
	5	0.572	0,2586	Valid
	6	0.663	0,2586	Valid
	7	0.373	0,2586	Valid
	8	0.550	0,2586	Valid
	9	0.686	0,2586	Valid
	10	0.411	0,2586	Valid

#### 3.1.2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dan instrument dinyatakan reliable jika nilai Alpha Cronbach paling tidak mencapai 0,6. Dari data yang disajikan pada Tabel 5 terlihat seluruh instrument berdasarkan analisis realibilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel adalah diatas 0,6, maka untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan reliable.

Tabel 5. Variabel Penelitian Realibilitas

Variabel	Jumlah item pernyataan	N = 58	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	10	0,790	0,6	<i>Reliable</i>	
Motivasi (X <sub>2</sub> )	10	0,818	0,6	<i>Reliable</i>	
Kepuasan Kerja (Z)	10	0,799	0,6	<i>Reliable</i>	
Loyalitas Kerja (Y)	10	0,809	0,6	<i>Reliable</i>	

### 3.2. Uji Asumsi Klasik

#### 3.2.1. Model Regresi I

##### 3.2.1.1. Uji Normalitas

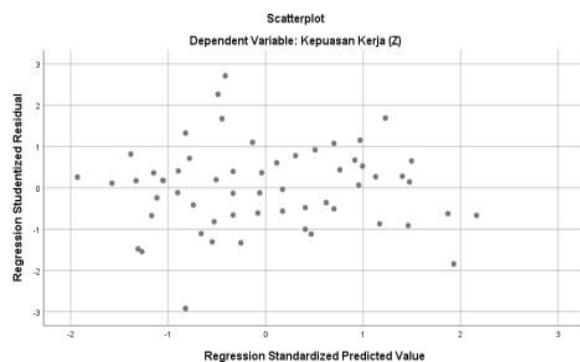
Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 6 terlihat uji normalitas menunjukkan Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200. Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		58
Normal Parameter <sup>a,b</sup>	Mean	0.00
	Std. Deviation	1.88
Most Extreme Differences	Absolute	0.06
	Positive	0.05
	Negative	-0.06
Test Statistic		0.06
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.20 <sup>c,d</sup>

##### 3.2.1.2. Uji Heterokedastisitas

Terlihat uji heterokedastisitas menunjukkan titik-titik menyebar dan juga titik-titik berada di bawah dan di atas angka 0. Ini mengidentifikasi bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas berdasarkan yang disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

##### 3.2.1.3. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa pada bagian *Collinearity Statistic*, nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil

dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 10%. Maka ini berarti model regresi yang digunakan bebas dari multikolinearitas.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.977	1.024
Motivasi Kerja (X2)	0.977	1.024

### 3.2.2. Model Regresi II

#### 3.2.2.1. Uji Normalitas

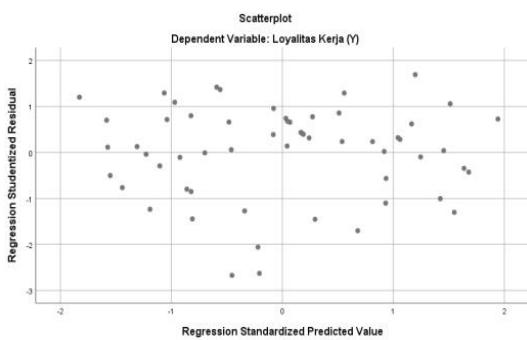
Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 8 terlihat uji normalitas menunjukkan Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,155. Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Tabel 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.00
	Std. Deviation	1.81
Most Extreme Differences	Absolute	0.13
	Positive	0.05
	Negative	-0.13
Test Statistic		0.13
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.15 <sup>c</sup>

#### 3.2.2.2. Uji Heterokedastisitas

untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari residual dilakukan uji heterokedastisitas. Terlihat uji heterokedastisitas menunjukkan titik-titik menyebar dan juga titik-titik berada di bawah dan di atas angka 0. Ini mengidentifikasi bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dari hasil yang disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

### 3.2.2.3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	.95	1.04
Motivasi Kerja (X2)	.22	4.51
Kepuasan Kerja (Z)	.21	4.60

Dari hasil yang disajikan pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa pada bagian Collinearity Statistic, nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 10%. Maka ini berarti model regresi yang digunakan bebas dari multikolinearitas.

### 3.3. Analisis Regresi Berganda

#### 3.3.1. Model Regresi I

Nilai konstanta sebesar 3,984: artinya jika Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) diabaikan (0), maka Kepuasan Kerja (Z) nilainya adalah sebesar 3,984 satuan bobot. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,072 jika Gaya Kepemimpinan (X1) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Motivasi (X2) diabaikan (0) maka Kepuasan Kerja (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,072 satuan bobot. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,838 jika Motivasi (X2) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Gaya Kepemimpinan (X1) diabaikan (0) maka Kepuasan Kerja (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,383 satuan bobot disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Standard					
	Unstandardized Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	3.98	3.36	1.18	0.24	
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.07	0.06	0.07	1.11	0.27
	Motivasi Kerja (X2)	0.83	0.06	0.87	13.6	0.00

$$Z = 3,984 + 0,072 X_1 + 0,838 X_2 + e$$

### 3.4. Model Regresi II

Nilai konstanta sebesar 3,117 artinya jika Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan

Kerja (Z) diabaikan (0), maka Loyalitas Kerja (Y) nilainya adalah sebesar 3,117 satuan bobot. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,018 jika Gaya Kepemimpinan (X1) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Motivasi(X2) dan Kepuasan Kerja (Z) diabaikan (0) maka Loyalitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,018 satuan bobot. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,472 jika Motivasi (X2) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (Z) diabaikan (0) maka Loyalitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,472 satuan bobot. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,442 jika Kepuasan Kerja (Z) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) diabaikan (0) maka Loyalitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,442 satuan bobot disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std. Error		
	Coefficient	Standar	Coef	erred		
1	(Constant)	3.11	3.30		0.94	0.34
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.01	0.06	0.01	0.28	0.77
	Motivasi Kerja (X2)	0.47	0.12	0.48	3.79	0.00
	Kepuasan Kerja (Z)	0.44	0.13	0.43	3.38	0.00

$$Y = 3,117 + 0,018 X_1 + 0,472 X_2 + 0,442 Z + e$$

### 3.5. Uji Hipotesis

Dari data yang disajikan pada Tabel 12 didapatkan hasil hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis pertama yang diajukan ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis kedua yang diajukan terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis ketiga yang diajukan ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas

Kerja Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis keempat yang diajukan terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis kelima yang diajukan terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan lebih kecil di banding dengan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja. Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa pengaruh langsung Motivasi Kerja lebih besar di banding dengan pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja.

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Probabilitas	Keputusan
H <sub>1</sub>	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.	0,271	0,05	Ditolak
H <sub>2</sub>	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kterhadap Kepuasan Kerja.	0,000	0,05	Diterima
H <sub>3</sub>	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja.	0,779	0,05	Ditolak
H <sub>4</sub>	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Loyalitas Kerja.	0,000	0,05	Diterima
H <sub>5</sub>	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja.	0,001	0,05	Diterima
H <sub>6</sub>	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja.	0,017	0,03 <sup>1</sup>	Diterima
H <sub>7</sub>	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Motivasi terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja.	0,485	0,380	Ditolak

#### 4. Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. sebaliknya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. selanjutnya pengaruh yang tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja. Namun Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Loyalitas Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja. dan Kepuasan Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja. Kepuasan Kerja tidak memediasi Motivasi terhadap Loyalitas Kerja.

#### Daftar Rujukan

- [1] Yani, Ni. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. International Journal of Social Science and Business. 3. 55. <http://dx.doi.org/10.23887/ijssb.v3i1.17338>
- [2] Dewi, Nuning. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Media Mahardhika. 17. 278. <http://dx.doi.org/10.29062/mahardhika.v17i2.84>
- [3] Jopanda, Hendri. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen. 6. 84-101. <http://dx.doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- [4] Pradana, Deygo. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. <http://dx.doi.org/10.31227/osf.io/b7p4n>
- [5] Nurdin, Nurdin & Djuhartono, Tjipto. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal. 4. 1043-1053. <http://dx.doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1057>
- [6] Karyono, Karyono. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Paramount Bed Indonesia. Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi. 16. 64-75. <http://dx.doi.org/10.32534/jv.v16i1.1405>
- [7] Efendi, Sugito & Hardiyanto, Eko. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening: Studi pada PT Shopee International Indonesia. FOCUS. 2. 15-26. <http://dx.doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- [8] Koyongan, Yeane. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMA Advent di Minahasa Utara. Klabat Journal of Management. 1. 53. <http://dx.doi.org/10.31154/kjm.v1i2.500.53-63>
- [9] Islami, Rudi & mayliza, Riri. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Semen Padang. <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/jbwf5>
- [10] Lamere, Lukas & Kirana, Kusuma & Welsa, Henny. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Bisma: Jurnal Manajemen. 7. 341. <http://dx.doi.org/10.23887/bjm.v7i2.35420>
- [11] Agung, I. (2021). Peran Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Perilaku Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. ProBank. 6. 226-236. <http://dx.doi.org/10.36587/probank.v6i2.1026>

- [12]Purnamasari, Ika. (2021). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen & Bisnis Jurnal*. 7. 1-13.  
<http://dx.doi.org/10.37303/embeji.v7i1.123>
- [13]Illiyn, M. & Dwiharto, Joes & Oktafiah, Yufenti. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Peternak Di Kud Sembada. *Jurnal EMA*. 6.  
<http://dx.doi.org/10.47335/ema.v6i1.63>
- [14]Oei, Francis & Zaroni, Zaroni. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ULTIMA Accounting*. 4. 52-71.  
<http://dx.doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131>
- [15]Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- [16]Firdias, A. R. (2020). Pengukuran Kinerja Karyawan dari Komitmen Normatif dan Motivasi Kerja (Studi Pada Bagian Kantor PT. Kerta Rajasa Raya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 8(1), 464–471.  
<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31964>