

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI DI HONDA  
PEKALONGAN MOTOR**

Marisa Zamzamiya

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan  
marisazamzamiya@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Honda Pekalongan Motor. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work environment on employee loyalty at Honda Pekalongan Motor. The data were taken through a questionnaire and the data analysis technique used Multiple Regression analysis. The research indicate that the leadership is significant positively effect on the employee's work loyalty. The work environment is positive significant effect on the employee's work loyalty*

**Keywords:** Leadership, Work environment, work loyalty

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan ingin memiliki sikap loyal terhadap karyawannya. Padahal, memahami loyalitas karyawan tidak jauh berbeda dengan memahami loyalitas kerja pada umumnya. Dalam hal loyalitas karyawan, loyalitas adalah poin terpenting yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Sayangnya, konsep loyalitas karyawan terkadang masih disalahpahami oleh sebagian orang, baik karyawan, manajer maupun direktur perusahaan.

Orang biasanya mengasosiasikan istilah loyalitas kerja dengan berapa banyak waktu dan energi yang dicurahkan seorang karyawan ke dalam pekerjaan mereka tanpa mengharapkan imbalan apapun dari perusahaan. Faktanya, banyak karyawan yang bertahan di perusahaan hanya untuk gaji atau bonus. Memahami loyalitas kerja identik dengan loyalitas yang harus dijalankan dalam berbagai keadaan tanpa pamrih atau mengharapkan imbalan apa pun. Loyalitas kerja merupakan suatu keadaan mental yang mengikat karyawan dan perusahaannya, sehingga pengertian loyalitas karyawan tidak hanya loyalitas fisik yang tercermin dari kinerja individu dalam organisasi, tetapi dapat diukur dari seberapa besar pemikiran, perhatian, ide dan komitmen yang sepenuhnya dimiliki, dan didedikasi ke perusahaan.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Akan sangat sulit bagi perusahaan untuk berkembang jika tidak memiliki loyalitas karyawan yang tinggi. Perusahaan harus berusaha membangun loyalitas karyawan agar perusahaan dapat bertahan walaupun dalam masa-masa sulit. Tentu saja, jika pertumbuhan perusahaan tidak tinggi atau lambat, lebih sulit untuk membangun loyalitas karyawan. Karyawan mempertanyakan kemampuan membayar karyawan. Tidak yakin apakah perusahaan dapat

dijadikan sebagai sarana penghidupan, karyawan yang tidak memiliki loyalitas kerja yang tinggi mencoba mencari pekerjaan lain yang menawarkan asuransi jiwa lebih banyak.

Menurut Poerwopoespito (2010: 530) sebagai berikut: “Perusahaan harus mengutamakan loyalitas bekerja di atas kepentingan pribadi”. Persyaratan loyalitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi jika karyawan menunjukkan karakteristik yang diharapkan dan perusahaan mampu memenuhi harapan karyawan. Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah: ketersediaan kondisi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang sesuai. Oleh karena itu maka tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis (1) pengaruh Kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan, dan (2) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Honda Pekalongan Motor (PT. Bangun Tripatriajati) merupakan Authorized Dealer Honda yang bergerak dalam bidang pemasaran dan penjualan produk mobil merk Honda serta perawatan maupun perbaikannya di kota Pekalongan, Tegal dan sekitarnya.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya tidak sama dengan mengelola sumber daya manusia dalam bentuk materi atau finansial, yaitu dari kodrat manusia sebagai makhluk sosial, yaitu memiliki pikiran, emosi, kebutuhan dan diri. Hal ini menyebabkan perlunya pengetahuan khusus untuk pelatihan dan pengembangan orang, yaitu manajemen sumber daya manusia, bidang manajemen dengan kegiatan yang ditujukan untuk memperlakukan orang sebagai sumber daya. Ketika sumber daya manusia suatu organisasi dikelola secara efektif dan efisien, organisasi menjadi lebih efektif. Organisasi harus fokus pada manajemen sumber daya untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi bisnis.

Orang merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena tanpa orang yang berkomitmen pada perusahaan tidak mungkin mencapai tujuan yang telah ditetapkan, meskipun ada sumber daya lain seperti bangunan, dana atau bahan baku. Manajemen sumber daya manusia di perusahaan merupakan fungsi dari manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, istilah manajemen SDM telah berubah menjadi manajemen sumber daya manusia sebagai nilai perusahaan. “Menurut Hasibuan (2007: 118), bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur sikap dan peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien mencapai tujuan organisasi, karyawan dan karyawan membantu masyarakat.”

### **Loyalitas Kerja**

Kesetiaan adalah salah satu hal yang tidak bisa dibeli dengan uang. Kesetiaan hanya bisa didapat, bukan dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah tugas yang mudah. Berbeda dengan sulitnya memperolehnya, sangat mudah kehilangan loyalitas terhadap pekerjaan Anda.

Menurut Hasibuan (2007: 95), “loyalitas adalah komitmen kerja yang tercermin dari kesediaan pegawai untuk memelihara dan memimpin organisasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan di bawah pengaruh orang-orang yang tidak bertanggung jawab”.

Dari pembahasan di atas, secara umum dapat dipahami bahwa komitmen kerja merupakan bentuk dedikasi/loyalitas seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu,

loyalitas kerja merupakan hal yang penting bagi seorang karyawan agar mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan tujuan perusahaan tercapai.

Loyalitas kerja harus terus dikembangkan dan dipelihara sehingga loyalitas kerja terhadap pekerjaan, rekan kerja dan loyalitas kerja terhadap perusahaan tercakup, sehingga menghasilkan tingkat kohesi sosial yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi perusahaan.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi (Potu, 2013). Sedangkan kepemimpinan melibatkan proses pengaruh yang berkaitan dengan memudahkan kinerja tugas kolektif". Artinya secara tersirat menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan dengan kinerja (Yukl, 2010).

Banyak literatur mengungkapkan pemahaman yang berbeda tentang kepemimpinan. Locke (2007: 9) menggambarkan kepemimpinan sebagai proses membujuk (persuading) orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Konsep tersebut mencakup tiga elemen berikut: Kepemimpinan adalah konsep hubungan. Kepemimpinan hanya ada dalam proses berhubungan dengan orang lain (pengikut). Jika tidak ada pengikut, tidak ada pemimpin. Termasuk dalam definisi ini adalah bahwa pemimpin yang efektif harus tahu bagaimana menginspirasi dan terhubung dengan pengikut mereka.

Kepemimpinan adalah sebuah proses. Untuk memimpin, pemimpin harus memahami bahwa kepemimpinan lebih dari sekedar memegang kekuasaan. Sementara posisi formal otoritas dapat sangat meningkatkan proses kepemimpinan, hanya memegang posisi itu tidak menandai seseorang sebagai pemimpin. Kepemimpinan harus membuat orang lain bertindak. Pemimpin meyakinkan pengikut mereka dengan cara yang berbeda, menggunakan otoritas hukum, menciptakan panutan (menjadi panutan), menetapkan tujuan, memberi penghargaan dan hukuman, merestrukturisasi organisasi, dan mengomunikasikan visi.

Sementara itu, menurut Gibson, *et al.*, (2007:50), kepemimpinan terlihat seperti ini: "Kepemimpinan harus mengatur keterampilan, pengalaman, kepribadian dan niat individu. Pemimpin juga harus mempromosikan kerjasama dalam kelompok kerja."

Menurut Gibson, *et al.*, (2007), seorang pemimpin harus menggabungkan keterampilan, pengalaman, kepribadian dan motivasi yang berbeda dari setiap pemimpin. Selain itu, pemimpin harus memfasilitasi kerjasama antar kelompok dalam organisasi. Dari pemikiran tersebut disimpulkan bahwa manajer harus mampu mengelola seluruh potensi sumber daya manusianya.

### **Lingkungan Kerja**

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat

dilihat dari jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah bahwasecara utama lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan ini merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik di perusahaan yang mempengaruhi karyawan ketika mereka melakukan tugasnya. Kehidupan manusia terkait erat dengan berbagai realitas lingkungan, dan terdapat hubungan yang sangat erat antara manusia dengan lingkungan. Dalam hal ini, seseorang selalu berusaha untuk beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang berbeda. Menurut Teguh (2003:34), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, yang meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Manfaat bekerja dengan karyawan yang termotivasi adalah pekerjaan diselesaikan dengan benar.

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Menurut Danang (2021) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi a. Hubungan karyawan Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. c. Peraturan kerja Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. d. Penerangan Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. e. Sirkulasi udara Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. f. Keamanan Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja

Ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja seperti yang dijelaskan oleh Nitisemito (2016). 1) Suasana Kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang. 2) Hubungan dengan rekan kerja Yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan dapat ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu factor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kerja pegawai. 3) Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

## **MATERI DAN METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan populasi dan sampel seluruh karyawan Honda Pekalongan Motor yang berjumlah 30 orang. Proses pengumpulan data, diperoleh langsung dari sumbernya dengan kuesioner. Jumlah pertanyaan adalah 30 pertanyaan, terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X1), 12 pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dan 8

pertanyaan untuk variable Loyalitas Kerja (Y). Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu tahap uji instrument meliputi uji validitas dan reliabilitas; uji persyaratan tahap pengujian hipotesis, meliputi uji normalitas dan uji kecocokan model. Tahap yang ketiga adalah analisis regresi berganda yang dilanjutkan dengan uji hipotesis. Apabila hasil uji validitas menunjukkan angka signifikansi  $\leq 0,05$  maka pertanyaan – pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Instrument memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai *alpha Cronbach's* yang diperoleh  $> 0,60$ . Uji normalitas dilakukan dengan melihat dari nilai "Asymp. Sig. (2-tailed)" lebih besar dari 0,05 Uji kecocokan model dengan menggunakan uji F; jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka model regresi cocok digunakan untuk menguji pengaruh variable independent terhadap dependen. Uji hipotesis menggunakan uji t yang hasilnya apabila pada taraf signifikansi  $0,05$  maka variable berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik dari responden adalah 20 (66,7%) laki-laki dan 10 (33,3%) wanita. Karyawan laki-laki biasanya menanggung lebih banyak beban kerja dan lebih berat dari karyawan wanita, sedangkan karyawan wanita lebih sabar, sabar dan teliti dalam menjalankan tugasnya dibandingkan karyawan laki-laki. Berdasarkan pengelompokan karakteristik responden berdasarkan umur, didapatkan mayoritas karyawan berusia 31-40 (40%) sebanyak 12 karyawan , yang menunjukkan bahwa rata-rata usia karyawan Honda Pekalongan Motor adalah karyawan yang masih memiliki semangat untuk bekerja. untuk pekerja. Hal ini mungkin karena instansi ingin memaksimalkan pengalaman karyawannya untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa korelasi yang signifikan pada level 0,01 untuk setiap variabelnya. Dengan demikian seluruh pertanyaan dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas instrument dengan menggunakan *alpha Cronbach's* diperoleh nilai sebesar di atas 0,60 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliable. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode kolmogorov-smirnov. Nilai residual terstandarisasi dalam penelitian tersebut menyebar secara normal, hal ini dapat dilihat dari nilai "Asymp. Sig. (2-tailed)" 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian disimpulkan bahwa model yang dipakai dalam penelitian ini memenuhi asumsi kenormalan.

Tabel 2. Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.191	2	27.595	6.020	.007
	Residual	123.776	27	4.584		a
	Total	178.967	29			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: LOYALITAS\_KERJA

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung sebesar 6,020 dengan taraf signifikan (Sig.) sebesar 0.007<sup>a</sup>. Jadi, Fhitung > Ftabel (6,020 > 2,98) berarti (Sig.) < 5% (0,007 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi cocok digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

Tabel 2. Koefisien Regresi Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.465	5.264		2.558	.016
	KEPEMIMPINAN	.135	.065	.343	2.092	.046
	LINGKUNGAN_KERJA	.247	.078	.519	3.162	.004

a. Dependent Variable: LOYALITAS\_KERJA

Berdasarkan tabel 2, model persamaan regresi linier berganda pada persamaan ini adalah :

$$Y = 13.465 + 0.135X_1 + 0.247X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai 13.465 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja (X1 dan X2) tetap atau tidak berubah maka loyalitas kerja (Y) akan tetap ada.
- Koefisien Kepemimpinan ( $\beta_1$ ) = 0.135, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kepemimpinan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap, maka akan meningkatkan loyalitas kerja.
- Koefisien Lingkungan kerja ( $\beta_2$ ) = 0.247, menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja, dengan asumsi kepemimpinan tidak berubah maka akan meningkatkan loyalitas kerja.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian di Honda Pekalongan Motor terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

**Model Summary**

			Adjust	Std.
--	--	--	--------	------

odel	R	R Square	edR Square	Error of the Estimate
	555	.308	257	.141

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA, KEPEMIMPINAN

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara umum hasil analisis regresi menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,257, yang menunjukkan hubungan atau hubungan loyalitas kerja (variabel terikat) dengan tingkat kepemimpinan dan lingkungan kerja (variabel bebas). hubungan yang kuat antara lain:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.257 \times 100\%$$

$$D = 25.7\%$$

Nilai *Adjusted R square* (R2) atau koefisien determinasi sebesar 0,257. Angka ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja (variabel terikat) dijelaskan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja (variabel bebas) sebesar 25,7% dan sisanya 74,3%. untuk alasan lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti rekrutmen, motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, komitmen organisasi, budaya organisasi,kepuasan kerja dan kinerja. Standar error skor tersebut kemudian menjadi 2,141 atau 2,14, dimana semakin rendah angkanya, semakin akurat model regresi dalam memprediksi loyalitas karyawan.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap komitmen kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan masih ada beberapa masalah yang perlu diperbaiki pada pernyataan pertama “Instruksi pimpinan harus dijalankan oleh pegawai tanpa perlu memahaminya terlebih dahulu” sebanyak 40.0%, menjawab kurang setuju dan 13.3% menjawab tidak setuju. Kemudian pada pernyataan ketiga “Setiap pemimpin seharusnya menyiapkan waktu untuk berdiskusi terhadap pegawai, meskipun dilakukan sebentar” sebanyak 20.0%, menjawab kurang setuju dan 6.7% menjawab tidak setuju. Dan pada pernyataan ketujuh, “Fungsi wewenang manajer kepada karyawan harus dilakukan walaupun tidak sering”, 10,0% menjawab sepenuhnya tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lead secara keseluruhan di Honda Pekalongan Motor sangat baik. Namun yang harus diperhatikan dalam kepemimpinan ini adalah pemimpin harus mengawasi setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar karyawanmelakukannya dengan sungguh-sungguh. Hal ini diperkuat oleh penelitian Fajarani dan Surya (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan denganloyalitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengelolaan Honda Pekalongan Motor secara umum sudah baik.

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sangat tinggi. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap perusahaan. Namun masih ada beberapa hal yang

perlu dibenahi pada pernyataan pertama, “Lampu listrik di dalam ruangan sangat membantu penglihatan” 16,7% menjawab tidak setuju. Untuk pernyataan kedua, "Saya pikir pencahayaan di tempat kerja memainkan peran yang sangat penting dalam pekerjaan saya," sebanyak 26,7% karyawan menjawab bahwa mereka tidak setuju. Untuk pernyataan ketiga, “Suhu udara di tempat kerja saya tidak nyaman”, 33,3% karyawan menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk pernyataan keempat, “Saya merasa sirkulasi udara di dalam ruangan membuat saya betah saat bekerja lembur”, 16,7% menjawab sepenuhnya tidak setuju. Hal ini sesuai dengan penelitian Maineldi *et al.* (2014) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dan komunikasi yang buruk menyebabkan loyalitas karyawan rendah. Dari sini dapat disimpulkan bahwa peningkatan lingkungan kerja yang lebih kondusif akan diikuti dengan peningkatan loyalitas karyawan di Honda Pekalongan Motor.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Artinya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang baik meningkatkan loyalitas kerja karyawan di Honda Pekalongan Motor.

Dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh terhadap retensi pegawai di Honda Pekalongan Motor. Namun, perubahan lingkungan kerja berdampak lebih besar terhadap peningkatan loyalitas karyawan, sehingga perlu untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan loyalitas karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan yaitu :

1. Di Honda Pekalongan Motor, terdapat pengaruh kepemimpinan positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,092 > 2,051$ ).
2. Di Honda Pekalongan Motor, terdapat pengaruh lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,162 > 2,051$ ).

Berdasarkan kesimpulan, saran yang dapat diberikan peneliti adalah :

1. Kepemimpinan di Honda Pekalongan Motor sudah baik, kepemimpinan yang berorientasi tugas harus ditingkatkan, termasuk menciptakan komunikasi dan motivasi yang lebih baik dari manajer kepada karyawan.
2. Lingkungan kerja di Honda Pekalongan Motor harus ditingkatkan dengan membuat lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan kondusif, menjalin hubungan yang baik antarmanager dan bawahan, dan memberikan kondisi penuh untuk mendukung karyawan dalam bekerja.
3. Memberikan kesempatan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti loyalitas kerja di Honda Pekalongan Motor dengan menambahkan variabel lain seperti kompensasi, motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P (2028) Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Konsep dan indicator). Riau. Zabafa Publishing
- Danang, Sunyoto. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Fajariyani, N. P. Eka, dan I.B. Ketut Surya. 2015. “Pengaruh pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan” E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2015: 930-942. ISSN : 2302-8912. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud).
- Gibson, L. James, John M Ivancevich, and James H. Donnelly, 2007. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Locke, 2007. *Manajemen Personalia*. Diterjemahkan oleh Kasim Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Maineldi Andromike, Susi Hendriani, Iwan Nauli Daulay, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu, JOM FEKON* Vol. 1, No. 2, 2014.
- Nitisemito, 2016*, Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Ketiga., Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Poerwopoespito, Oerip 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174*, 1(4), 1208–1218.
- Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks