

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN**

Syamsul Huda

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang dikumpulkan dari 30 karyawan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Assalaam Pekalongan, dengan pengumpulan data melalui google form, dan data dianalisis dengan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan, keterlibatan karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap loyalitas, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, loyalitas karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of transformational leadership, employee engagement, and job satisfaction on employee loyalty. The research employed quantitative data collected from 30 employees at Assalaam Integrated Islamic Junior High School (SMPIT) Pekalongan, gathered through Google Forms, and analyzed using regression. The results indicate that transformational leadership has a positive but not significant effect on loyalty, employee engagement has a positive but not significant effect on loyalty, while job satisfaction has a significant positive effect on employee loyalty.

Keywords: Transformational leadership, employee engagement, job satisfaction, employee loyalty

PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang loyal akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi secara positif bagi perusahaan. Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Menurut Hasibuan, (2014) 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 bertanggungjawab. 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. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja.

Karyawan yang terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaannya cenderung untuk lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang terlibat merasa memiliki hubungan yang kuat dengan perusahaan dan merasa bahwa pekerjaan mereka penting. Mereka juga merasa termotivasi untuk mencapai tujuan Perusahaan. Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung untuk lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang puas merasa bahwa pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Mereka juga merasa bahwa pekerjaan mereka penting dan bermanfaat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Namun demikian penelitian yang dilakukan oleh Citra dan Fahmi (2019) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap loyalitas.

Adapun Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas

Loyalitas kerja adalah cerminan dari sikap dan perbuatan dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, disiplin serta bekerja penuh dengan kejujuran, mampu menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, ataupun bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana kerja yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja serta mampu menjaga cita perusahaan dan bersedia bekerja dalam jangka waktu yang lama (Suhendar, 2016). Loyalitas dapat diartikan dengan kelayakan, kesetiaan, ketaatan, dan ketulusan (Maspuantun, 2022). Loyalitas karyawan merupakan sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. (Citra dan Fahmi: 2019), karyawan dengan sikap loyalitas yang tinggi akan bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan.

Loyalitas mencerminkan kesetiaan dari karyawan kepada perusahaan dimana tempatnya bekerja. Menurut (Siagian, 2014) bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Menurut (Nitisemito, 2011) bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Berdasarkan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan, ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dari karyawan. Menurut (Almasdi, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut 1) faktor Rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan. 2) faktor Emosional: Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja. 3) faktor Kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh

karyawan. Adapun indikator loyalitas kerja karyawan adalah : menaati peraturan, mampu bekerja dengan baik, tepat waktu, berani mengambil resiko, memiliki ide kreatif tanpa paksaan, melaksanakan tugas tanpa paksaan, tidak menyalahgunakan wewenang, melaporkan hasil kerja pada atasan

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi para bawahannya sehingga bawahan itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Citra dan Fahmi: 2019). Kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi. (Suriagiri, 2019).

Dalam suatu perusahaan, manajer adalah orang yang memimpin organisasi atau perusahaan tersebut. Pemimpin dan kepemimpinan adalah hal yang tidak dapat dipisahkan. Menurut istilah, pemimpin adalah orang yang mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan suatu organisasi. Sedangkan kepemimpinan merupakan sifat seorang pemimpin dalam mengemban tugas serta tanggung jawab yang dipercayakan untuknya. Pada praktiknya, seorang pemimpin akan menganut suatu teori tertentu dalam menjalankan tugasnya. Salah satunya adalah teori kepemimpinan transformasional. Teori Transformasional (*Transformational Theory*) dalam kepemimpinan secara konsep dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang tidak lepas dari keterlibatan karyawan, selalu memberi masukan atau menjadi contoh bagi para bawahannya, memiliki komitmen untuk merealisasikan tujuan bersama dan target organisasi, mengajak seluruh bawahan atau karyawan untuk bersama mencari solusi suatu masalah dengan penuh inovatif, dan mengasah kemampuan serta pengetahuan melalui pendampingan dan pelatihan dengan berbagai tantangan. Teori transformasional tentunya sangat membutuhkan peranan karyawan dalam pengaplikasiannya (Yusril. Dkk, 2022)

Teori kepemimpinan transformasional pertama kali dijelaskan oleh Bass (Yukl, 2018). Dia menyatakan bahwa, tidak seperti pemimpin transaksional, pemimpin transformasional meninspirasi anggotanya untuk meninggalkan kepentingan pribadi demi organisasi dan memiliki dampak mendalam pada anggota mereka. Bass menemukan pengurangan yang dihasilkan dalam pergantian anggota dan peningkatan produktivitas dengan tingkat kepuasan anggota yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi, yaitu: *Idealized Influenca* (Karisma), *Inspirational motivation* (Motivasi inspirasional), *Individualized consideration* (Pertimbangan individual), *Intellectual stimulation* (Stimulasi intelektual).

Kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang menjalankan kinerja kerja secara efektifitas dengan cara merangkul, membimbing dan memberi masukan yang positif kepada karyawan maka hal ini akan menyebabkan karyawan merasa nyaman dan ini akan berakibat positif terhadap kesetiaan kerja atau sering disebut loyalitas kerja karyawan akan meningkat (Ridito dan Kasmirudin 2016). Dengan penerapan kepemimpinan transformasional, maka bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya.

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan adalah proses partisipasi kerja dalam mewujudkan keberhasilan organisasi (Rahmi :2018) . Keterlibatan karyawan merupakan suatu keadaan di mana karyawan merasa terlibat secara fisik, mental, dan emosional dalam pekerjaannya. Keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan . Keterlibatan kerja karyawan akan berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan. karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan dapat terbuka akan pengalaman baru. Keterlibatan kerja karyawan diidentifikasi dengan karyawan yang terlibat secara otentik, karyawan yang dapat meningkatkan kehadiran dan performanya (keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional) yang mampu mengarah kepada kinerja secara aktif dan sepenuhnya. konseptualisasi keterlibatan kerja karyawan menekankan bahwa pekerja yang mampu terlibat dapat menaruh banyak usaha dalam pekerjaan mereka karena mereka sangat kuat

Keterlibatan dapat membantu meningkatkan kinerja dan pertumbuhan organisasi, dan dapat berfungsi sebagai strategi retensi karyawan yang efektif. (Rambembuoch: 2023). Keterlibatan karyawan dapat dikatakan sebagai "sumber daya" yang dapat diinvestasikan untuk memacu perkembangan organisasi ataupun perusahaan. Karyawan yang antusias terhadap pekerjaan, tenggelam dalam kegiatan kerja dan gigih saat berhadapan dengan tantangan dan rintangan yang ada merupakan ciri karyawan yang memiliki perasaan untuk terlibat yang tinggi terhadap pekerjaan yang ada Karyawan yang keterlibatannya tinggi sepenuhnya terlibat dan bersemangat dengan pekerjaan mereka. Seiring dengan definisi tersebut, pemahaman umum tentang istilah tersebut adalah bahwa kepemilikan karyawan tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan, tetapi juga meningkatkan loyalitas mereka, yang mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Aspek yang digunakan untuk variable keterlibatann kerja karyawan yakni dari Schaufeli & Bakker (2003) memiliki tiga karakteristik dalam keterlibatan kerja karyawan, diantaranya yaitu : a. Vigor (Kekuatan) Dicitrakan dengan tingkatan semangat, energi, serta ketangguhan atau kekuatan mental dalam bekerja. Serta adanya keinginan untuk memberikan usaha yang terbaik dalam bekerja dan ketika menghadapi kesulitan. Dedication (Dedikasi) Dicitrakan denga perasaan yang antusias, dan ingin terlibat secara utuh serta memiliki kebanggaan terhadap pekerjaan yang dimiliki. c. Absorption (Keasyikan) Dicitrakan dengan kemampuan dalam berkonsentrasi secara penuh serta kemampuan dalam menikmati pekerjaan yang dimiliki. Sehingga merasa waktu pada saat bekerja berlalu begitu cepat. Schaufeli & Bakker (2008) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dicirikan dengan istilah 3S (*Say, Stay, dan Strive*). *Say* maksudnya adalah secara konsisten kemampuan berbicara dalam konteks yang positif dalam hal organisasi dimana karyawan yang bekerja kepada rekan kerja, calon karyawan baru serta terhadap pelanggan. *Stay* maksudnya adalah memiliki keinginan untuk menjadi anggota tetap dalam suatu organisasi atau perusahaan. *Strive* maksudnya adalah menyumbangkan waktu yang dimiliki, tenaga dan kekuatan serta inisiatif dalam berkontribusi terhadap kesuksesan bisnis organisasi/instansi

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah cara seseorang mengalami pekerjaan yang disebabkan oleh sikapnya terhadap pekerjaan yang berbeda (Rambembuoch: 2023). Kepuasan kerja dipengaruhi setidaknya oleh dua faktor dimensi pekerjaan intrinsik dan dimensi pekerjaan ekstrinsik Menurut GioVanni dan Mei., (2020) kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, seperti gaya komunikasi supervisor. ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, dan pengawasan. Kepuasan kerja menggabungkan perasaan karyawan yang terkait dengan berbagai dimensi pekerjaan baik intrinsik maupun ekstrinsik, yang melibatkan aspek kepuasan tertentu, termasuk pengawasan. Menurut Miao et al., (2020) kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, seperti gaya komunikasi supervisor. Oleh karena itu, pengawasan yang kasar, yang didefinisikan sebagai persepsi bawahan tentang sejauh mana supervisor menampilkan perilaku bermusuhan verbal dan nonverbal, tidak termasuk kontak fisik, telah dipelajari sebagai elemen penting yang dapat mempengaruhi sikap karyawan, yang akibatnya mempengaruhi keberlanjutan

Kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya , juga bisa diidentifikasi sebagai reaksi karyawan terhadap pekerjaannya, dan reaksi ini merupakan hasil perbandingan antara yang di rasa dan yang di harapkan. (Jala dan Safrizal : 2023). Maka karyawan yang mempunyai kepuasan kerja akan berusaha maksimal dalam pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

HIPOTESIS

H1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas.

Hipotesis ini berdasarkan hasil beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan dapat didukung oleh teori dan bukti empiris. diantaranya: Penelitian yang dilakukan oleh Citra & Fahmi (2019) menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV, hal ini berarti semakin baik kepemimpinan akan meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Marwanto dan Hasyim (2023) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex). Penelitian yang dilakukan oleh Anank dan Sagung (2020) menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta.. Demikian pula hasil penelitian Yusril, dkk (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Cicil Solusi Mitra Teknologi Jakarta

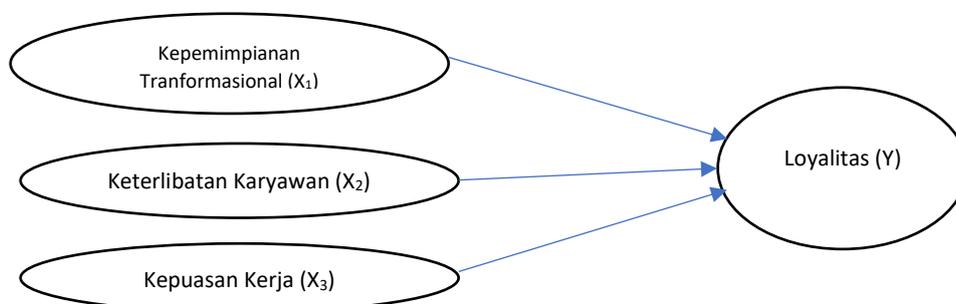
H2. Keterlibatan Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas

Hipotesis ini berdasarkan hasil beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan Keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Beberapa penelitian tersebut adalah: Penelitian yang dilakukan oleh Annisa, dkk (2022) menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan millennial di Kota Balikpapan. Penelitian yang dilakukan

oleh Rahmi (2018) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan akan meningkatkan komitmen organisasional pada PT. PLN Banda Aceh sebesar 24,9% dengan asumsi variable budaya organisasi (X2), dan kepemimpinan transformasional (X3) dianggap konstan. Penelitian yang dilakukan oleh Onsardi (2018) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas

Hopotesis ini mengacu hasil penelitian sebelumnya diantaranya : Penelitian yang dilakukan oleh Larastrini dan Adnyani (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti apabila jika kepuasan kerja semakin meningkat maka loyalitas karyawan semakin meningkat pula Penelitian yang dilakukan oleh Onsardi (2018) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE, DATA DAN ANALISIS

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Assalaam, dengan jumlah responden 30, instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner menggunakan google form. Data yang dikumpulkan berupa pertanyaan dari ketiga variabel dependen dan satu variabel independent. 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 regrsi 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 DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa korelasi yang signifikan pada level 0,01 untuk setiap variabelnya. Dengan demikian seluruh pertanyaan dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan tahap analisis selanjutnya. Hasil perhitungan reliabilitas instrument dengan menggunakan *alpha Cronbach's* diperoleh nilai $\alpha > 0,60$ sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel dan dapat digunakan dalam tahap analisis.

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.

Hasil uji kecocokan model dapat dilihat table Anova berikut

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.379	3	30.460	14.187	.000 ^b
	Residual	55.821	26	2.147		
	Total	147.200	29			

a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Keterlibatan Karyawan (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

Hal ini menunjukkan bahwa model regresi cocok digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

Berikut hasil uji regresi berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.638	2.095		-.305	.763
	Kepemimpinan transformasional(X1)	.101	.067	.287	1.500	.146
	Keterlibatan Karyawan (X2)	.158	.136	.189	1.161	.256
	Kepuasan Kerja (X3)	.323	.100	.482	3.231	.003

a. Dependent Variable: Loyalitas

Dari hasil pengolahan data maka dapat disusun persamaan regresi

$$Y = -0,638 + 0,101 X1 + 0,158X2+0.323X3$$

1. α (nilai konstan) sebesar -0,638 dan bertanda negatif artinya jika kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja bernilai 0 atau tidak berubah maka loyalitas karyawan akan turun akan turun
2. β_1 (nilai koefisien X1) sebesar 0,101 dan menunjukkan arah positif, artinya jika Kepemimpinan semakin transformasional maka loyalitas karyawan meningkat, dengan asumsi keterlibatan kerja dan kepuasan kerja tetap.
3. β_2 (nilai koefisien X2) sebesar 0,158 dan menunjukkan arah positif, artinya jika Keterlibatan kerja semakin tinggi maka loyalitas karyawan meningkat, dengan asumsi kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja tetap
4. β_3 (nilai koefisien X3) sebesar 0,323 dan menunjukkan arah positif, mempunyai arti jika kepuasan karyawan meningkat maka loyalitas karyawan meningkat, dengan asumsi kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja karyawan tetap

Berdasarkan hasil uji t maka dapat dideskripsikan bahwa

1. tingkat signifikansi sebesar $0,146 > 0,05$ maka hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang semakin transformasional maka akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan namun tidak memiliki makna, artinya kepemimpinan yang transformasional tidak menjadikan karyawan menjadi lebih loyal terhadap SMIT
2. tingkat signifikansi sebesar $0,256 > 0,05$ maka hasil ini menyatakan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ maka hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan secara parsial masing masing tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Adapun dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan. Adapun pengujian secara simultan ketiga faktor berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sebesar 62.1 %.

Validitas penelitian perlu diuji lebih lanjut karena ada gap dengan penelitian sebelumnya. Bisa dengan menggunakan analisa yang berbeda, variabel pertanyaan setiap komponen variabel dan dengan sample yang dibuat lebih luas, dan lingkup yang diperluas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anank Aging Putri Mahayuni dan AA. Sagung Kartika Dewi (2020), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, lingkungan kerja dan Motivasi terhadap loyalitas Karyawan, E-Journal Manajemen, Vol 9(5) : 1696-1716
- Annisa R Manikotama, Hairani Lubis, Dian Dwi Nur Rahmah (2022)
- Almasdi, J. S. (2012). Aspek Sikap Mental Dalam MSDM. Jakarta: Syiar Media.
- Citra Lola Melino dan Fahmi Muhammad (2019), Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Menaggio vol 2 (2): 214-225
- Giovanni, Ferontino Fernando & Ie, Mei (2022), Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan industri kreatif. Jurnal Manajemen dan

- kewirausahaan Vol 4 no 1, tahun 2022 . hal 232-242 .
<https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/17196/9250>
- Hasibuan, M. S. . (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Jalal Akh dan Safrizal Halim Buyung Aulia (2023), Implikasi Humor dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja UMKM di Indonesia, Jurnal Jumbiwira Vol. 2(2) : 54-68
- Larastrini Putu Medita dan Adnyani I Gusti Ayu Dewi (2019), Pengaruh kepuasan Kerja, Lingkungan kerja, dan Worl Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan, E Journal Manajemen Vol 8 (6)-3674-3699
- Marwanto, Aji Eko & Hasyim, Wahid (2023). Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). IKRAITH-EKONOMIKA Vol 6 No 1 Mar 2023.
- Maspuantun, Andriani, Zulfina & Wediawati Basse (2022), Pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan keterlibatan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada kantor kecamatan tabir ulu kabupaten Merangin, Jurnal Manajemen ilmu terapan vol 4 no 1, september 2022.
<https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/1160/718>
- Miao, S., Fayzullaev, A. K., & Dedahanov, A. T. (2020). Management characteristics as determinants of employee creativity: The mediating role of employee job satisfaction. Sustainability (Switzerland), 12(5).
- Nitisemito, A. S. (2011). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia) (14th ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Onsardi, (2018), “Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta Di Kota Bengkulu”, Jurnal Of Economic Business and Accounting, vol. 2 (1)
- Rahmi A.M. Mulyadi (2018), Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap Komitemen Organisasi, Jurnal ilmu-ilmu Manajemen Vo. 6(1): 68-76
- Rambembuoch, Credo Galileo (2023) Pengaruh Keterlibatan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCBb) Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Balai Gunung Tumpa, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 11(1)
- Ridito, R., & Kasmiruddin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Pekanbaru. JOM FISIP, Vol 3(1)
- Schaufeli, W. B., Salanova M., Gonzalez R. V., & Bakker, A. B. (2008). The measurement of engagement and burnout : a two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhendar, H. (2016). Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara. The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA), Vol. 2(2): 50-64
- Suriagiri, 2019, Kepemimpinan , Lhokseumawe, Radja Publika
- Yukl Gary. (2018). Leadership in Organization (7th ed.). New Jersey: Pearson Education
- Yusril Dinata Kusumah, Nuraeni Gani, Akhmad Jafar (2022) Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dengan Budaya organisasi sebagai variable intervening pada PT Cicil Solusi Mitra Teknologi Jakarta, Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM) Vol.3 No.3, 26-37