

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)

Dila Wulandari Batubara

Program Studi Manajemen,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama

Email : dilawulandari687@gmail.com

Eka Purnama Sari

Program Studi Manajemen,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama

Email: sariekapurnama42@gmail.com

***Abstract.** Loyalty is someone's allegiance that indicates dedication to something, it can be a person or a group of people, ideals, tasks or goals that are given constantly. This study aims to determine whether leadership style, motivation and work environment have a partial and simultaneous influence on employee loyalty in the Department of Industry and Trade, and also among the three variables, which variable has the most dominant effect on the dependent variable. This type of research is quantitative research. This study uses secondary data, namely data on the number of employees for the last 5 years from the 2017-2021 period. The results of the analysis through the T test show that leadership style has no significant effect on employee loyalty, motivation has a significant effect on employee loyalty and work environment has a significant effect on employee loyalty. While the results of the analysis through the F test show that leadership style, motivation and work environment affect employee loyalty in the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province.*

***Keywords:** Leadership Style, Motivation, Work Environment And Employee Performance*

Abstrak. Loyalitas adalah kesetiaan seseorang yang menandakan pengabdian terhadap sesuatu, dapat berupa seseorang atau kelompok orang, cita-cita, tugas maupun tujuan yang diberikan secara konstan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap loyalitas karyawan di Disperindag, dan juga diantara ketiga variabel tersebut, variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikatnya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data jumlah pegawai selama 5 tahun terakhir dari periode 2017-2021. Hasil analisis melalui uji T menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan hasil analisis melalui uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Received November 30, 2022; Revised Desember 31, 2022; Januari 30, 2023

* Dila Wulandari Batubara, dilawulandari687@gmail.com

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia ialah faktor yang penting di dalam organisasi atau perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Tujuan utama perusahaan didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi stakeholder, yaitu mereka yang terlibat dalam aktivitas perusahaan baik yang langsung maupun tidak langsung. Salah satunya adalah manusia, manusia merupakan sumber tenaga pergerakan utama dari segala kegiatan yang berlangsung dalam suatu perusahaan, maka dalam setiap perusahaan yang berbentuk dan bersifat apapun, baik itu besar maupun kecil yang menjadi intinya adalah manusia.

Salah satu sumber daya yang berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Dalam hal ini karyawan, karyawan merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan dari pihak lain. Dalam penelitian ini sumber daya manusia yang akan dibahas peneliti adalah karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Dalam menjalankan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari yang namanya loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Oxford Dictionary yang dikutip dalam buku (Aeni 2021) loyalitas merupakan kualitas dari perilaku setia, sedangkan loyal sendiri dapat diartikan sebagai tindakan yang memberikan dukungan, kepatuhan yang teguh serta konstan kepada seseorang atau institusi.

Berdasarkan perhitungan LTO (Labour Turn Over), persentase tingkat turnover karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020, namun di tahun 2021 mengalami penurunan. Di tahun 2017 tingkat turnover di Disperindag mencapai 3,14%, lalu di tahun 2018 naik menjadi 3,20% sedangkan di tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 1,29%, di tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 4,59% dan di tahun 2021 mengalami penurunan kembali sebesar 0,67%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di perusahaan tersebut diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Terdapat berbagai macam hal yang dapat terjadi apabila karyawan tidak loyal terhadap perusahaan salah satunya adalah perusahaan tidak bisa mencapai tujuan yang ingin mereka capai serta keluarnya karyawan dari perusahaan tersebut. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan diantaranya gaya kepemimpinan yang baik, motivasi dari perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman, gaji/kompensasi, penghargaan dari perusahaan dan lain sebagainya.

Hasil penelitian yang dilakukan (Lola Melino Citra 2019:220) menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, hal ini berarti semakin baik kepemimpinan akan meningkatkan loyalitas karyawan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, hal ini berarti semakin baik motivasi yang diberikan akan meningkatkan loyalitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wayan Sentana Putra 2019:7763) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini berarti semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan, maka semakin baik loyalitas kerja dari karyawan tersebut.

KAJIAN TEORITIS

Landasan Teori

a. Loyalitas Karyawan

Dalam Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Saydam, 2021:49) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari dalam melaksanakan tugasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu : (1) Gaji/pendapatan kondisi kerja, (2) Gaya kepemimpinan, (3) Motivasi/dukungan dari atasan dan rekan kerja, (4) Lingkungan kerja, (5) dan lain sebagainya.

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompoknya (Heny Herawati, 2020).

c. Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk, 2019:52).

d. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (Erika, 2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian sebelumnya Lola Melino Citra (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (Persero) IV menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan; (2) Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Penelitian Indra Suyoto Kurniawan (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Megah Indah Square menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian Ade Novia (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian I Wayan Sentana Putra (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Inna Bali Heritage Hotel menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan Penelitian Adnan Aban (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka menunjukkan

bahwa (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan; (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
- H4 : Gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini ialah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Dalam Buku Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sugiyono 2017) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti jumlah populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/berbentuk angka dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara) yaitu berupa kuesioner yang disebarakan kepada 60 responden dan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui observasi dan dokumentasi yaitu data jumlah pegawai selama 5 tahun terakhir periode 2017-2021.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara di Jalan Putri Hijau No.6 Kesawan, Kota Medan. Subyek yang diteliti adalah seluruh karyawan yang bekerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan menyebarkan kuesioner pada responden sebagai instrument penelitiannya. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan April hingga September 2022.

Definisi Operasional Variabel dan Aspek Pengukuran Variabel

a. Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas karyawan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari dalam melaksanakan tugasnya. Indikator loyalitas karyawan ialah ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian dan kejujuran.

b. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompoknya. Indikator gaya kepemimpinan ialah (1) struktur prakarsa yang terdiri dari menyusun bagian kerja, hubungan kerja dan tujuan. (2) Pertimbangan yang terdiri dari kepercayaan, pengambilan gagasan dan tingkat kepedulian.

c. Motivasi (X2)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator motivasi ialah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan.

d. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Afandi, 2021). Indikator lingkungan kerja ialah dimensi pencahayaan, dimensi suara, dimensi udara dan dimensi warna.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data (Sugiyono 2017). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan metode studi pustaka.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono 2017:232) analisis statistik deskriptif ialah statistik yang dipakai untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk melihat apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal, dilakukan dengan uji Kolmogorof-Smirnov (Sugiyono 2017). Dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan taraf probabilitas 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terdapat korelasi atau tidak, suatu model regresi yang baik merupakan suatu model yang tidak terjadi korelasi antara variabel independennya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas, kita bisa lakukan analisis matrik korelasi variabel-variabel independen, dalam penelitian ini taraf tolerance yang digunakan 0,10 atau nilai VIF < 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mendeteksi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara beberapa pengamatan atau tidak. Menurut Ghozali (Naa 2017) model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskesdatisitas. Ada bermacam cara untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah uji glejser.

Menurut Gujarati dalam Ghozali (Naa 2017), analisis glejser meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Ketika probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan 5%, dapat ditarik kesimpulan bahwa di dalam model regresi tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian kali ini ialah analisis regresi linier berganda. Model regresi linier berganda ditujukan untuk memprediksi arah dan besar variabel independen terhadap variabel dependen jika variabel independen totalnya lebih dari dua. Rumus dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = +_1 X_1 + +_2 X_2 + +_3 X_3 +$$

Keterangan :

Y	=	Loyalitas karyawan
	=	Konstanta
$_1 \quad _2 \quad _3$	=	Koefisien regresi
X_1	=	Gaya kepemimpinan
X_2	=	Motivasi
X_3	=	Lingkungan kerja
	=	Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t merupakan bagian dari statistik parametris yang digunakan untuk menguji hipotesis deskriptif. Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi (Sugiyono 2017:184). Tingkat signifikan untuk pengujian secara parsial ialah =5%

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sugiyono 2017) uji statistik F adalah Uji F atau koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel

dependen. Tingkat signifikan untuk pengujian secara simultan adalah sebesar = 0,05 atau 5%.

5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghazali, (Naa 2017). Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu : 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1.0 (korelasi sempurna).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Sejarah Singkat Disperindag Provinsi Sumatera Utara

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No.3 tahun 2001 tentang Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara. Kemudian tugas fungsi dan tata kerja diatur berdasarkan keputusan Gubernur Sumatra Utara No.06.256.K Tahun 2002 tanggal 12 Mei 2002. Sebelum terbentuknya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara ada lembaga yang bernama Kanwil Departemen Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara.

Kanwil Departemen Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara adalah instansi pemerintah pusat yang berada di daerah, yang sebagai perpanjangan tangan Menteri Daerah. Sedangkan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara adalah instansi Pemerintah Daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan Daerah dan tunduk kepada Gubernur Sumatra Utara.

Analisis Statistik

Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 responden, dengan $df = n-2$ ($30-2 = 28$), sehingga didapatkan nilai r tabel sebesar 0.361, dapat dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Berikut adalah hasil dari uji validitas variabel gaya kepemimpinan, variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,678	0,361	Valid
X1.2	0,565	0,361	Valid
X1.3	0,687	0,361	Valid
X1.4	0,717	0,361	Valid
X1.5	0,743	0,361	Valid
X1.6	0,743	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa semua nilai r hitung > dari r tabel 0,361. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dapat dikatakan valid dan selanjutnya bisa digunakan dalam penelitian.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,535	0,361	Valid
X2.2	0,481	0,361	Valid
X2.3	0,803	0,361	Valid
X2.4	0,799	0,361	Valid
X2.5	0,710	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel motivasi menunjukkan bahwa semua nilai r hitung > dari r tabel 0,361. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dapat dikatakan valid dan selanjutnya bisa digunakan dalam penelitian.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X3.1	0,757	0,361	Valid
X3.2	0,758	0,361	Valid
X3.3	0,786	0,361	Valid
X3.4	0,671	0,361	Valid
X3.5	0,548	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa semua nilai r hitung > dari r tabel 0,361. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid dan selanjutnya bisa digunakan dalam penelitian.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,424	0,361	Valid
Y.2	0,444	0,361	Valid
Y.3	0,750	0,361	Valid
Y.4	0,782	0,361	Valid
Y.5	0,888	0,361	Valid
Y.6	0,888	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa semua nilai r hitung > dari r tabel 0,361. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan dapat dikatakan valid dan selanjutnya bisa digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk melihat apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal, dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Kolmogorov-Smirnov Test) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan. Berikut adalah hasil dari uji normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61762422
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,053
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,067 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil pengujian statistik One Sampel Kolmogrov-Smirnov yang dilakukan menggunakan bantuan SPSS Statistic Versi 22 (Statistic Packages For Social Science) di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,067 maka nilai $0,067 > 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Hasil pengujian model regresi yang diperoleh menunjukkan nilai-nilai dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,261	2,421		,934	,354		
	X1	,239	,133	,236	1,799	,077	,406	2,460
	X2	,409	,188	,322	2,173	,034	,318	3,149
	X3	,401	,163	,308	2,455	,017	,445	2,248

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance untuk semua variabel independen juga mendekati 1. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulannya bahwa semua variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melakukan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah Uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui Uji Glejser adalah:

- a. Apabila sig. 2-tailed < = 0.05, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila sig. 2-tailed > = 0.05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel Hasil Uji Glejser

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,318	1,538		1,507	,137
	X1	-,043	,084	-,105	-,506	,615
	X2	,105	,120	,205	,878	,383
	X3	-,108	,104	-,206	-1,043	,301

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,615, motivasi (X2) sebesar 0,383 dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,301 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variable X1 (Gaya Kepemimpinan), X2 (Motivasi), X3 (Lingkungan Kerja) dan Y (Loyalitas Karyawan) seperti tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,261	2,421		,934	,354
	X1	,239	,133	,236	1,799	,077
	X2	,409	,188	,322	2,173	,034
	X3	,401	,163	,308	2,455	,017

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah nilai yang berada pada kolom B (Koefisien). Standart persamaan regresi linear berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 2,261 + 0,239 X_1 + 0,409 X_2 + 0,401 X_3 + 0.05$$

Dari hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan karyawan (Y) secara linear.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) variabel motivasi (X2) dan variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 responden, dengan $df = n - k$ ($60 - 4 = 56$), sehingga didapatkan nilai t tabel sebesar 1,672. Hasil dari uji t pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Signifikan Pengaruh Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,261	2,421		,934	,354
X1	,239	,133	,236	1,799	,077
X2	,409	,188	,322	2,173	,034
X3	,401	,163	,308	2,455	,017

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji T pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung X1 sebesar 1,799 dengan nilai signifikansi sebesar 0,077. Nilai t hitung > t tabel (1,799 > 1,672), dan nilai sig 0,077 > 0,05 artinya jika dilihat dari nilai sig nya maka variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) di Disperindag. Diketahui nilai t hitung untuk X2 sebesar 2,173 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034. Nilai t hitung > t tabel (2,173 > 1,672), dan nilai sig 0,034 < 0,05 artinya jika dilihat dari nilai sig nya maka variabel gaya motivasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) di Disperindag. Sedangkan diketahui nilai t hitung untuk X3 sebesar 2,455 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Nilai t hitung > t tabel (2,455 > 1,672), dan nilai sig 0,017 < 0,05 artinya jika dilihat dari nilai sig nya maka variabel lingkungan kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) di Disperindag.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel motivasi (X2) dan variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Hasil dari uji f pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji SimuLtan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	240,214	3	80,071	29,044	,000 ^b
Residual	154,386	56	2,757		
Total	394,600	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari hasil output pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil F hitung > F tabel (29,044 > 3,16) dan didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,609	,588	1,660

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan regresi dalam pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh nilai sebesar 0,588. Hal ini berarti 59% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan 41% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, hal ini dapat dilihat dari tabel 4.9 bahwa nilai t hitung $1,799 > t$ tabel $1,672$ atau $\text{sig } 0,077 > 0,05$. Hal ini berarti gaya kepemimpinan belum kuat untuk dijadikan sebagai variabel yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Disperindag bisa disebabkan oleh banyak faktor salah satunya adalah atasan yang kurang memperhatikan hubungan diantara karyawannya, pemimpin yang tidak memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada karyawannya, pemimpin yang kurang memanager karyawannya dalam menyusun tugas kerjanya masing-masing, pemimpin yang masih kurang dalam memberikan ide atau keputusan dengan bijaksana serta pemimpin yang kurang melibatkan karyawannya dalam mengambil keputusan sehingga berdampak pada loyalitas karyawan yang menurun.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, hal ini dapat dilihat dari tabel 4.9 bahwa nilai t hitung $2,173 > t$ tabel $1,672$ atau $\text{sig } 0,034 < 0,05$. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Disperindag, hal ini disebabkan oleh banyak faktor salah satunya adalah tidak adanya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, kurangnya motivasi positif yang diberikan pimpinan, kurangnya hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan, serta fasilitas yang diberikan perusahaan masih kurang memadai dalam mempermudah penyelesaian tugas kantor sehingga berdampak pada loyalitas karyawan yang menurun.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, hal ini dapat dilihat dari tabel 4.9 bahwa nilai t hitung $2,455 > t$ tabel $1,672$ atau $\text{sig } 0,017 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Disperindag, hal ini disebabkan oleh banyak faktor salah satunya adalah kenyamanan di ruang kerja yang masih kurang, temperatur di ruang kerja yang mempengaruhi suhu tubuh karyawan, kelembapan di ruang kerja yang mempengaruhi suhu tubuh karyawan, kurangnya pencahayaan di tempat kerja dan warna dinding yang sudah pudar sehingga berdampak pada loyalitas karyawan yang menurun.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Secara Bersamaan Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap loyalitas karyawan adalah hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan bahwa dari hasil uji ANOVA (Analysis Of Variance) menunjukkan nilai F hitung sebesar $29,044$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$, sedangkan F tabel diketahui sebesar $3,16$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($29,044 > 3,16$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel dependen Loyalitas Karyawan (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Loyalitas Karyawan (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
3. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Loyalitas Karyawan (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
4. Berdasarkan hasil analisis secara simultan variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Loyalitas Karyawan (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Saran

Adapun beberapa saran yang diajukan terkait dengan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pimpinan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara untuk lebih memperhatikan hubungan diantara para karyawannya, lebih memberikan kepercayaan dalam pekerjaan kepada karyawannya serta mengajak karyawannya agar berpartisipasi dalam menetapkan tujuan.
2. Pemimpin harus mempertahankan bahkan meningkatkan lagi sikap dalam memanager di setiap pekerjaan karyawannya, mempertahankan mengambil keputusan dengan melibatkan karyawannya dan memberikan ide atau keputusan dengan bijaksana.

3. Pemimpin harus lebih memperhatikan lingkungan kantor yang nyaman dan aman bagi karyawannya, lebih menjalin hubungan yang baik dengan semua karyawannya sehingga karyawan merasa termotivasi dengan itu.
4. Pimpinan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, memberikan motivasi yang positif kepada karyawannya, hal ini akan menaikkan semangat kerja kepada karyawan.
5. Pemimpin untuk lebih memperhatikan keadaan di setiap ruangan karyawannya, mengganti cat dinding yang sudah pudar dan memperbaiki pencahayaan di ruang kerja karyawan, tentunya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mempengaruhi kelayakatan karyawan dalam bekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah memberikan kesempatan pada penulis agar menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis berharap karya ilmiah dapat diambil ilmu dan manfaatnya.

DAFTAR REFERENSI

- Aeni, 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Kampung Marketer Purbalingga).”
- Burhannudin, 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin Burhannudin.” *Jurnal Maksipreneur* 8(2):191–206.
- Devi Mustika Herawati, Dkk. 2022. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Perawat (Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang).” *e-Jurnal Riset Manajemen* 14–22.
- Dita Fariska, 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Manajemen XIII*(1):79–88.
- Erika, Dkk. 2021. “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pt. tuntex garment indonesia.” *Jurnal Mozaik* xiii(X):23–33.
- Fahmi Kamal, 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Agung Citra Tranformasi).” *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen* 15(2):38–49.
- Hendry Wilianto, 2019. “Pemetaan Loyalitas Karyawan Pada Pt Mitra Tritunggal Sakti.” *AGORA* 7(1).
- Heny Herawati, 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Produksi PT . Tae Jong Indonesia).” *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2(2):16–33.
- Herman, 2021. “Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada pt bank mandiri (persero) tbk. cabang kerinci kabupaten pelalawan.” *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business)* 12.
- Indah Dwi Rahayu, Dkk. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 43(1):1–9.
- Indra Suyoto, 2019. “Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.” *KINERJA* 16(1):85–97.
- Lola Melino Citra, 2019. “Pengaruh Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen* 2(2):214–25.
- Ma’ruf, 2021. “Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan” *Jurnal Ilmiah Psikologi* 9(1):110-20. doi: 10.30872/psikoborneo.
- Sugiyono, 2017. “Uji Normalitas” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689-99
- Wayan Sentana, 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan” *E-Jurnal Manajemen* 8(2):7746-74