

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
(Studi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan
Menengah dan Perdagangan Sukoharjo)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah**



Oleh:

**Aprina Isnaini
NIM. 19.52.11.375**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
(Studi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan
Menengah dan Perdagangan Sukoharjo)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh

Aprina Isnaini
NIM. 19.52.11.375

Surakarta, 19 Juni 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Ika Yoga, SE., M.M.
NIP. 19790406 201403 1 001

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Asslamualaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : APRINA ISNAINI
NIM : 19.52.11.375
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul “GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Dan Perdagangan Sukoharjo)”.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Surakarta, 19 Juli 2023



METERAN
TEMPEL
41BAKX48080076

Aprina Isnaini

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Asslamualaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : APRINA ISNAINI
NIM : 19.52.11.375
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul "GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Dan Perdagangan Sukoharjo)".

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan mengambil data. Apabila dikemudian hari ditemukan bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksisesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Surakarta, 19 Juli 2023



Aprina Isnaini

Dr. drh. Ika Yoga, S.E., M.M.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Aprina Isnaini

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomidan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersamaan ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan melakukan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Aprina Isnaini NIM : 19.52.11.375 yang berjudul :

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN”

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Surakarta, 19 Juni 2023
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. drh. Ika Yoga, SE., MM
NIP. 19790406 201403 1 001

PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
(Studi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan
Menengah dan Perdagangan Sukoharjo)**

Oleh:

APRINA ISNAINI
NIM. 19.52.11.375

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah
pada hari Rabu tanggal 06 September 2023 M / 20 Shaffar 1445 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

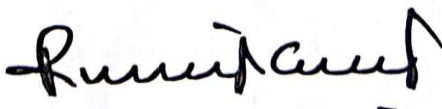
Penguji 1 (Merangkap Ketua Sidang)
Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M.
NIP. 19590812 198603 1 002

Penguji II
Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E., M.Ag.
NIP. 19651225 200003 1 001

Penguji III
Nur Hidayah Al Amin, M.E.Sy
NIP. 19820719 201701 1 157



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya...,”

[QS Al-Baqarah: 286]

“Ketahuilah bahwa kemenangan bersama kesabaran, kelapangan bersama kesempitan, dan kesulitan bersama kemudahan.”

[Nabi Muhammad: HR Tirmidzi]

“... Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kafur.”

[QS Yusuf: 87]

“Sesibuk itukah duniamu hingga kau mampu meninggalkan sholatmu.”

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam dan dengan telah selesainya skripsi ini penulis mempersembahkannya kepada:

1. Keluarga besar dari Aprina Isnaini yaitu mamak, bapak, mas dan adik-adik tercinta yang selalu menjadi *support system*. Dan yang selalu memberikan kepercayaan dan memberi amanah yang baik.
2. Adek kesayangan Ridwan Maulana menjadi pendengar yang baik, teman berantem yang penulis rindukan dan menjadi *support system*.
3. Keluarga besar paklek Toni yaitu paklek Toni, bulek Yani beserta anak-anaknya yang penulis hormati yang telah memberikan semua fasilitas selama penulis berkuliah.
4. Segenap akademik kampus Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, staff pengajar, dosen pendamping, dan seluruh teman-teman mahasiswa.
5. Sahabat terbaik, Anis Dianatul Zahro yang selalu membantu kapanpun dan keadaan apapun.
6. Kekasih, Akhmat Rizal Khusaini yang mendukung kelancaran skripsi ini, *mood booster* penyelesaian skripsi.
7. Teman-teman UKK Kopma Mahaying Bawono yang jadi pengisi kegiatan dan banyak memberi pengalaman.
8. Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Sukoharjo yang membantu penyelesaian penelitian skripsi.
9. Dan pihak-pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Dan Perdagangan Sukoharjo)”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag., M.Pd, selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. Mohammad Rahmawan Arifin, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.
3. Khairul Imam, S.H.I., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

4. Dr. Ika Yoga, S.E., M.M., selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Ayah dan Ibu tercinta terimakasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya.
7. Sahabat-sahabatku dan teman-teman angkatan 2019 yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.
8. Kawan-kawan seperjuangan aktivis kampus yang telah memberikan pengalaman berharga dan mengenalkan apa arti berjuang.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta pujisyukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin Allahuma Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 28 Juni 2023

Penulis

ABSTRACT

The purpose of this study was how to determine the influence style leadership transformational, cultural organization and satisfaction Work to loyalty employee on employee. Type research used in study This is quantitative with method survey through questionnaire. With data sources used namely the primary data obtained through questionnaire data and derived secondary data from reports and official data documents. Retrieval technique sample using total sampling with amount sample as many as 85 people. Whereas analysis performed use statistics multiple linear regression and processing research data done with help SPSS 25 software. Then done analysis with data using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, model accuracy tests in the form of Adjusted R Square test and F test, regression test and finally testing hypothesis using the t test.

With results study showing that: (1) style leadership transformational influential in a way positive and significant to loyalty employees. (2) culture organization influential in a way positive and significant to loyalty employees. (3) satisfaction Work influential in a way positive and significant to loyalty employees. (4) variable style leadership transformational, cultural organization and satisfaction Work own influence positive and significant to loyalty employees.

Keywords: *Leadership Style Transformational, Cultural Organization, Satisfaction Work, Loyalty Employees.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner. Dengan sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh melalui data kuesioner dan data sekunder yang berasal dari laporan dan dokumen data kedinasan. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang. Sedangkan analisis yang dilakukan menggunakan statistik regresi linier berganda dan mengolah data penelitian dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 25. Kemudian dilakukan analisis dengan data yang menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji ketepatan model berupa uji *Adjusted R Square* dan uji F, uji regresi dan terakhir pengujian hipotesis yang menggunakan uji t.

Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. (2) budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. (3) kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. (4) variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
NOTA DINAS	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
<i>ABSTRACT</i>	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Rumusan Masalah	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	12
1.5 Batasan Penelitian	12

1.6	Jadwal Penelitian	12
1.7	Sistematika Penulisan.....	13
BAB II.....		14
2.1	Kajian Teori.....	14
2.1.1	Loyalitas Karyawan	14
2.1.2	Gaya Kepemimpinan Tranformasional	18
2.1.3	Budaya Organisasi	23
2.1.4	Kepuasan Kerja	29
2.2	Penelitian Yang Relevan	32
2.3	Kerangka Penelitian	34
2.4	Pengembangan Hipotesa	34
2.3.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan.	34
2.3.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan.....	35
2.3.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.....	35
BAB III		37
3.1	Jenis Penelitian	37
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.3	Populasi dan Sampel	37
3.3.1	Populasi.....	37

3.3.2	Sampel.....	38
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.5	Variabel Penelitian	38
3.5.1	Variabel Independen (X).....	38
3.5.2	Variabel Dependen (Y)	39
3.5.3	Defenisi Operasional Variabel	39
3.6	Analisis Data	40
BAB IV	47
4.1	HASIL	47
4.1.1	Gambaran Umum Penelitian.....	47
4.1.2	Pengujian dan hasil analisis data	48
4.1.3	Analisis Data.....	51
4.2	PEMBAHASAN	65
BAB V	69
5.1	Kesimpulan.....	69
5.2	Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Research Gap Penelitian	8
Tabel 3. 1 Defenisi Operasional Variabel	39
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berlandaskan Jenis Kelamin	48
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berlandaskan Usia	48
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berlandaskan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berlandaskan Masa Kerja.....	49
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berlandaskan Jabatan	50
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas X1	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas X2.....	52
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validasi X3	53
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Y.....	53
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4. 12 Hasil Uji Autokorelasi	58
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	58
Tabel 4. 14 Hasil Uji f.....	59
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel 4. 16 Hasil Uji t X1 terhadap Y	62
Tabel 4. 17 Hasil Uji t X2 terhadap Y	63
Tabel 4. 18 Hasil Uji t X3 terhadap Y	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Data Pegawai 5 Tahun Terakhir	10
Gambar 2. 1 Hubungan Antar Variabel	34
Gambar 4. 1 Grafik Uji Normalitas Data	55
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	75
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 3 Data Karakteristik Responden	80
Lampiran 4 Data Kuesioner	83
Lampiran 5 Hasil Karakteristik Responden.....	87
Lampiran 6 Uji Instrument.....	88
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik	91
Lampiran 8 Uji Ketepatan Model	92
Lampiran 9 Regresi Linier Berganda.....	92
Lampiran 10 Uji Hipotesis.....	93
Lampiran 11 Dokumentasi.....	94
Lampiran 12 Surat Balasan Izin Penelitian.....	95
Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup.....	96
Lampiran 14 Bukti Plagiasi.....	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam sebuah organisasi hal yang terpenting yakni SDM. Bercerita tentang manfaat dayaguna untuk kemajuan perusahaan ataupun intansi secara efektif dan efisien yang mempunyai potensi besar ialah sumber daya manusia. Bisa dikatakan bahwasanya keberhasilan suatu organisasi itu juga dilihat dari bagaimana penilaian kerja anggotanya. Pengelolaan secara cepat membutuhkan sumber daya manusia dengan usaha yang besar agar mencapai keberhasilan yang diinginkan (Suteja et al., 2021). Dilihat dari segi pengelolaan sumber daya manusia menurut Pitoy et al. (2020) manajemen sumber daya manusia, atau HRM, yakni subbidang administrasi bisnis yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya manusia organisasi untuk memenuhi tujuan strategis bisnis. Salah satu aset paling berharga yang bisa dimiliki perusahaan dalam pasar persaingan global saat ini yakni sumber daya manusianya.

Fungsi manajemen berjalan dengan adanya sumber daya manusia maka dikatakan aset besar dalam perusahaan yakni karyawan. Sikap loyalitas tidak dengan mudah didapatkan perusahaan dari karyawannya. Batu loncatan sering terjadi pada kebanyakan perusahaan dikarenakan karyawannya sendiri tidak mempunyai rasa loyalitas yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan, oleh karenanya perusahaan harus memperhatikan Hal ini agar tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan yang diinginkan (Kurniawan, 2019).

Menurut Citra & Fahmi (2019) sifat positif yang diberi karyawan terhadap perusahaan bisa juga diartikan sebagai loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan mengutamakan kepentingan perusahaan karyawan tersebut juga disebut mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Sedangkan menurut Qotrunnada & Djaelani, (2021) karyawan yang memberi kesediaannya terhadap perusahaan bahkan secara sukarela tidak terlepas dari sarana, proses bahkan alat yang disebut loyalitas. Pengaruh tinggi rendahnya loyalitas karyawan mempunyai beberapa aspek diantaranya ialah komitmen terhadap organisasi dan rekomendasi melalui orang ke orang. Satu juga bisa mencirikan loyalitas sebagai proses dengan potensi untuk mempengaruhi kinerja anggota kelompok pada pekerjaan.

Ada pun pengertian loyalitas, loyalitas ialah sikap kesetiaan yang sudah ditunjukkan oleh seorang karyawan dari segi pelayanan maupun yang sudah ditunjukkan dari segi tanggung jawab dengan perlakuan terbaik (Lumi et al., 2019). Sedangkan menurut Arnawa & Darsana, (2021) loyalitas juga diartikan sebagai sikap yang setia dari karyawan, sehingga karyawan tersebut enggan meninggalkan perusahaan atau berpindah tempat ia bekerja ke tempat kerja lainnya.

Beberapa penelitian yang sama dilakukan untuk meneliti loyalitas, seperti yang dilakukan oleh Citra & Fahmi (2019) hasil penelitian ini terlihat kepemimpinan memengaruhi loyalitas karyawan, kepuasan kerja tidak memengaruhi loyalitas karyawan dan kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi secara simultan memengaruhi loyalitas karyawan.

Penelitian lain oleh Purnama et al. (2018) terlihat hasil penelitian pengembangan karir memengaruhi loyalitas pegawai secara positif dan signifikan,

budaya organisasi memengaruhi loyalitas pegawai secara positif dan signifikan, terdapat pengaruh signifikan diantara pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap loyalitas. Pada penelitian lain Nuriyah & Azizah (2021) dengan hasil penelitian budaya organisasi tidak memengaruhi loyalitas karyawan secara positif dan signifikan. Berlandaskan hasil pengolahan data bisa disimpulkan bahwasanya tidak adanya pengaruh budaya organisasi pada loyalitas karyawan secara positif dan signifikan.

Beberapa penelitian tentang loyalitas karyawan sudah dilakukan sedangkan penelitian ini pengembangan *research gap* perbedaan pendapat dari penelitian yang dilakukan oleh Arnawa & Darsana (2021) terlihat bahwasanya variabel budaya organisasi yang diteliti dan variabel kepemimpinan tersebut memengaruhi loyalitas secara positif dan signifikan. Bahkan pada penelitian yang dilakukan oleh Suteja et al. (2021) dengan hasil penelitian yang mendefinisikan gaya kepemimpinan dan loyalitas terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan. Penelitian lain dari Purnama et al. (2018) juga berpendapat bahwasanya variabel budaya organisasi yang diteliti memengaruhi variabel loyalitas secara positif dan signifikan. Ada pula penelitian yang dilakukan Wibowo & Sutanto (2013) yang terlihat bahwasanya hasil penelitiannya pada variabel kepuasan kerja memengaruhi variabel loyalitas karyawan yang diteliti secara positif dan signifikan

Sedangkan penelitian Nuriyah & Azizah (2021) dan Liyana et al. (2020) mengatakan bahwasanya hasil dari variabel budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional yang diteliti tidak memengaruhi variabel loyalitas karyawan. Dilihat dari pemaparan hasil *research gap* yang berbeda terlihat adanya kaitan

diantara pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, variabel budaya organisasi dan juga variabel kepuasan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan.

Kepemimpinan biasa diartikan sebagai keahlian dasar yang dimiliki seseorang hingga ia mampu membuat orang lain percaya dan mau mengikuti arahan yang ia berikan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan tertentu (Trang, 2019). Menurut Arnawa & Darsana (2021) yang mengatakan bahwasanya kepemimpinan termasuk perilaku seorang pemimpin yang mampu menginterpretasikan terhadap bawahannya dan bawahannya melakukan semua sesuai dengan yang ia inginkan. Ketika didalam kepemimpinan seseorang terjadi kendala ataupun permasalahan disitulah peran pemimpin sangat dibutuhkan. Menyikapi hal ini seorang pemimpin harus mengerti gaya kepemimpinan seperti apa yang seharusnya ia terapkan di dalam organisasi atau perusahaan yang dibawah.

Sedangkan gaya kepemimpinan sendiri bisa diartikan sebagai beberapa versi tertentu yang diterapkan dengan mengupayakan komunikasi baik terhadap karyawan untuk mempengaruhi suatu kegiatan agar mempunyai tujuan tertentu (Wahyu et al., 2021). Sedangkan menurut Trijowati dkk (2016) dalam Qotrunnada & Djaelani (2021) gaya kepemimpinan bisa diciptakan dari perilaku dasar seseorang dengan menyatukan beberapa sikap, sifat bahkan keterampilan yang dimiliki dengan penerapan yang konsisten. Sehingga pemilihan gaya kepemimpinan pada seorang pemimpin mampu mengajak bawahannya untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang diemban semaksimal mungkin.

Dari pernyataan tersebut bisa disimpulkan bahwasanya faktor yang penting dalam gaya kepemimpinan ialah mampu untuk mengoptimalkan roda organisasi

ataupun usaha dalam mengoptimalkan roda organisasi juga berpengaruh terhadap hubungan diantara atasan dengan karyawannya disanalah sumber utama kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang di inginkan. Hal ini memerlukan dukungan oleh pemimpin yang mengedepankan motivasi dan lingkungan yang baik bagi karyawannya. Salah satu gaya kepemimpinan tersebut ialah gaya kepemimpinan transformasional (Prayudi, 2020).

Bisa dipahami bahwasanya gagasan awal yang memperkenalkan kepemimpinan transformasional pertama kali ialah Downto (1973) lalu dikembangkan oleh Bruns (1978) dalam (Adamy, 2016). Adapun pengertian kepemimpinan transformasional ialah pemimpin yang mampu mendorong bawahannya untuk lebih inovatif dan kreatif serta mampu memenciptakan komitmen terhadap karyawan dan mampu menanamkan kepercayaan terhadap karyawan yang lebih besar kepada pemimpinnya (R. Pratama & Rivai, 2021).

Pada penelitian Marzuki (2018) dengan judul penelitian ialah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan profesionalisme kerja terhadap loyalitas karyawan dengan hasil penelitian bahwasanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional yang diteliti terhadap variabel loyalitas karyawan terlihat hasil ialah kuat, bisa diartikan bahwasanya terdapat hubungan diantara kedua variabel tersebut signifikan dengan kepercayaan yang kuat dan pengaruh variabel profesionalisme kerja terhadap variabel loyalitas juga mempunyai hasil yang signifikan dan kuat.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi juga akan memengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasi maupun perusahaan. Kreiner

dan Kinicki (2008) dalam Adamy (2016) memberi pengertian bahwasanya, *“Organizational culture is the collection of unspoken beliefs and practices that shape how a community interprets and responds to its surroundings”*. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Adamy (2016) budaya organisasi sering sekali tidak terlihat dan tidak disadari namun didalamnya terdapat kekuatan yang menjadi pondasi suatu perusahaan agar berdiri, ia mampu dengan cepat tersebar namun juga mampu memberi batasan-batasan yang menjadikan identitas tersendiri dan mampu menjadikan nilai-nilai keyakinan bersama sehingga budaya organisasi dalam perusahaan mampu menjadi fungsi yang besar dalam kestabilan sistem, pengendalian perilaku karyawan bahkan dalam mempromosikan komitmen yang baik dalam perusahaan.

Menurut Arnawa & Darsana (2021) budaya organisasi termasuk pedoman yang dimana pedoman tersebut di anut oleh pada anggotanya dan diterapkan dalam lingkungan tertentu. Sedangkan menurut Robbins (2015 : 355) dalam Sukatiningsih (2016) mengatakan bahwasanya budaya organisasi juga didefinisikan sebagai alat tolak ukur yang membedakan sistem atau penerapan pada organisasi dengan organisasi lainnya. Robbins menjelaskan juga bahwasanya dalam budaya organisasi disana menjelaskan bagaimana para anggota bisa menilai organisasi tersebut, namun dalam budaya organisasi bukan tentang para anggota menyukai budaya tersebut atau tidak karena para anggota memahami makna budaya sendiri dari apa-apa yang dilihat dan dari apa-apa yang mereka lihat secara langsung.

Pada penelitian Arnawa & Darsana (2021) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas dosen dengan mediasi spiritualitas

kerja. Hasil penelitian terlihat bahwasanya variabel budaya organisasi, variabel kepemimpinan dan variabel spiritualitas kerja dosen yang diteliti memengaruhi variabel loyalitas dosen secara positif signifikan. Tidak terlepas juga dari budaya organisasi, pegawai yang bekerja dengan giat dan mempunyai sikap yang positif pada umumnya akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi bahkan begitu juga sebaliknya. Ketika keterlibatan kerja dan merasa dibutuhkan dalam hal penyelesaian pekerjaan ataupun masalah didalamnya, maka Hal ini akan memunculkan rasa puas karyawan dalam bekerja. Satu dari faktor lainnya yang menjadi penyebab naik turun loyalitas karyawan yakni kepuasan kerja.

Menurut Citra & Fahmi (2019) mengartikan kepuasan kerja sebagai sifat yang dimiliki anggota dan bahkan sifat tersebut akan berbeda pada setiap anggota, penilaian tersebut tergantung pada diri anggota masing-masing. Penilaian kepuasan anggota terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah anggota tersebut merasa senang atau tidak dalam mengerjakan pekerjaannya. Wibowo & Sutanto (2013) dalam penelitiannya juga berpendapat bahwasanya kepuasan kerja bisa diartikan sebagai penilaian karyawan yang ditunjukkan melalui sikap karyawan tersebut terhadap pekerjaannya dan bisa dilihat dari bagaimana hubungan lingkungan kerjanya, jenis pekerjaannya, hubungan yang terjalin antar teman kerja bahkan hubungan yang terjalin pada sosial tempat kerja.

Dalam penelitian Nurhasan (2013) menjelaskan kepuasan kerja termasuk hal yang mengarah pada sikap yang ditunjukkan seseorang, pada realita yang terjadi bahwasanya setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda. *Feedback* berbeda yang ditunjukkan setiap anggota yakni bentuk tolak ukur dimana setiap

anggota mempunyai kepuasan yang berbeda maka bisa dikatakan bahwasanya makin tinggi tingkat keinginan yang sesuai pada pekerjaan maka makin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Penelitian lain juga berpendapat bahwasanya kepuasan dalam bekerja termasuk suatu penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya dalam arti senang atau tidak senangnya karyawan tersebut, dengan demikian terdapat penilaian yang berbeda dari setiap individu, sebab setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda (Rohimah, 2018).

Penelitian Wibowo & Sutanto (2013) tentang kepuasan kerja dengan hasil penelitian terlihat bahwasanya motivasi dan kepuasan kerja memengaruhi loyalitas karyawan secara positif dan signifikan. Namun di beberapa penelitian lain seperti Citra & Fahmi (2019) terlihat hasil penelitiannya ialah kepuasan kerja pada penelitian tersebut tidak memengaruhi loyalitas karyawan. pada hasil penelitian Nurhasan (2017) juga terlihat hasil perhitungan secara sistematis bahwasanya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja terlihat variabel penelitian tersebut tidak signifikan.

Research gap yang menjadi acuan pada penelitian ini terangkum dalam tabel berikut.

Tabel 1.1 Research Gap Penelitian

Variabel	Hasil	Penelitian Terdahulu
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Berpengaruh Signifikan	1. farizal marzuki (2018) 2. Iqbal Reza Pratama, Hayati Utami dan Inayah (2019)
	Tidak Berpengaruh Signifikan	Liyana, Jati dan Pramukarso (2020)
Budaya Organisasi	Berpengaruh Signifikan	1. Sukatiningsih (2016) 2. Arnawa dan Darsana (2021)

	Tidak Berpengaruh Signifikan	3. Purnama, Hanjaswara, Keramas dan Putru (2018)
		1. Nuriyah dan Azizah (2021) 2. Liyana, Jati dan Pramukarso (2020)
Kepuasan Kerja	Berpengaruh Signifikan	Wibowo dan Sutanto (2013)
	Tidak Berpengaruh Signifikan	1. Citra dan Fahmi (2019) 2. Rohimat Nurhasan (2017)

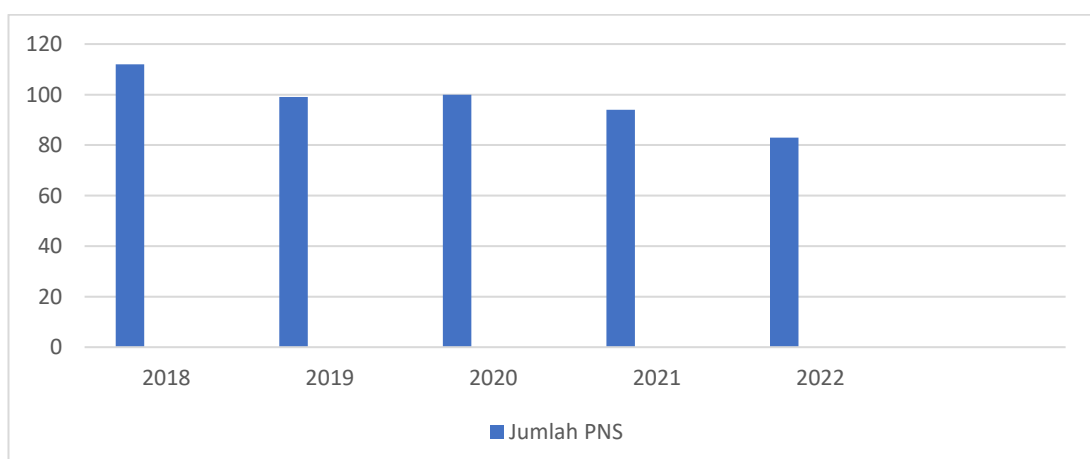
Menurut Kurniawan (2019) loyalitas karyawan termasuk aspek potensial dalam menentukan pendekatan seorang pemimpin. Loyalitas individu akan terpancar jika mereka menjadi bagian dari dan bisa mempertahankan hubungan kerja yang baik dengan pekerja lain dan/atau atasan. Selain itu juga menurut Purnama et al. (2018) Budaya yang terdapat pada suatu organisasi ataupun perusahaan mampu menciptakan identitasnya sendiri dan mampu mendorong komitmennya terhadap perusahaan bahkan memberi tingkat keyakinan yang besar terhadap dirinya sendiri. Pegawai akan mempunyai rasa termotivasi dan keinginan untuk berkontribusi dalam pekerjaannya dengan rasa loyalitas yang tinggi. Bahkan jika dikaitkan dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja bisa diartikan sebagai sudut pandang seseorang dalam menilai pekerjaannya dan menginterpretasikannya kedalam tindakan terhadap pekerjaannya.

Melalui survey gap penelitian terdapat penelitian yang tidak signifikan dengan berbagai faktor kemungkinan yang terjadi dilapangan. Hal ini bisa di tinjau kembali dengan memakai objek penelitian yang berbeda. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Sukoharjo. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Sukoharjo termasuk salah satu organisasi/Lembaga pada pemerintahan daerah di Sukoharjo yang membantu Bupati melaksanakan

tanggung jawab pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan pada bidang koperasi, UKM dan juga pada bidang perdagangan.

Terdapat penurunan karyawan PNS (Pegawai Negeri Sipil) pada Dinas Keperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Sukoharjo selama 5 tahun terakhir dikarenakan masa pensiun. Dari data yang diberi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Sukoharjo pada tahun 2018 terdapat 112 karyawan, pada tahun 2019 ada penurunan menjadi 99 karyawan, di tahun 2020 ada penambahan karyawan sejumlah 1 orang menjadi 100 karyawan, di tahun 2021 ada penurunan karyawan jadi total karyawan sejumlah 94 karyawan, di tahun 2020 terjadi penurunan lagi menjadi 83 karyawan dan di tahun ini terdapat penabahan karyawan sejumlah 2 orang, jadi total karyawan PNS tahun 2023 sejumlah 85 karyawan/pegawai. Berikut data karyawan/pegawai dalam bentuk grafik dalam 5 tahun terakhir.

Gambar 1. 1 Grafik Data Pegawai 5 Tahun Terakhir



Sumber: Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Sukoharjo, 2023

Berlandaskan pada latar belakang diatas, penulis pun melakukan penelitian pentingnya gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Sukoharjo)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan pada pemaparan diatas, maka identifikasi masalah penelitian ini yakni perbedaan, ditemukan perbedaan hasil dari penelitian terhadulu yang dilakukan oleh Arnawa & Darsana (2021), Pratama & Rivai (2021), Suteja et al. (2021), Purnama et al. (2018) serta Wibowo & Sutanto (2013) yang mengatakan bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja memengaruhi loyalitas secara positif dan signifikan. Sementara Nuriyah & Azizah (2021), Liyana et al. (2020), Citra & Fahmi (2019) serta Nurhasan (2013) mengatakan bahwasanya budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak memengaruhi loyalitas secara signifikan. Berlandaskan adanya perbedaan ini maka peneliti berusaha dalam pembuktian perbedaan diantara hasil penelitian tersebut bila memakai objek penelitian yang berbeda.

1.3 Rumusan Masalah

Berlandaskan pada pemaparan di atas maka bisa diambil beberapa rumusan masalah yang akan kita bahas ialah berupa.

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Dan Perdagangan Sukoharjo?

2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Dan Perdagangan Sukoharjo?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Dan Perdagangan Sukoharjo?

1.4 Tujuan Penelitian

Pada tujuan penelitian ini bisa diidentifikasi dari perumusan masalah yang diangkat, maka tujuan penelitian ini ialah guna:

1. Mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan.
2. Mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.
3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Banyak hal yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada penelitian ini yakni penulis hanya terfokus pada gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Dan Perdagangan Sukoharjo. Batasan penelitian ini hanya pada karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

1.6 Jadwal Penelitian

Terlampir

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman pada penelitian ini, berikut sistematika penulisan ialah .

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan landasan teori, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang pendekatan penelitian, definisi operasional, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji instrumen penelitian, teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan dan pembahasan mengenai penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Bab yang terakhir ini menjelaskan tentang kesimpulan yang didapatkan dari pelaksanaan penelitian ini dan saran yang diberi oleh peneliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas

Perilaku baik yang ditunjukkan dengan tanggung jawab bahkan sikap kesetiaan seseorang termasuk bentuk dari sebuah loyalitas (Lumiu et al., 2019). Sedangkan menurut Arnawa & Darsana, (2021) bahwasanya loyalitas termasuk pengabdian seorang karyawan dengan terlihat sikap setia serta mempunyai merasa nyaman dan senantiasa ingin mengembangkan perusahaan tersebut. Menurut Citra & Fahmi, (2019) berpendapat bahwasanya loyalitas karyawan yang memberi manfaat positif pada perusahaan tempat kerja yang diemban. Pegawai yang mempunyai sikap loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya bukan hanya menguntungkan dirinya sendiri melainkan juga berdampak baik terhadap perusahaan.

Sedangkan menurut Qotrunnada & Djaelani, (2021) mengartikan loyalitas termasuk radas atau bekal untuk membuat orang lain bersedia melaksanakan sesuatu dengan suka rela. Terdapat beberapa aspek yang mampu menjadi pengaruh sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya ialah komitmen terhadap organisasi dan rekomendasi dari orang ke orang. Loyalitas juga dikatakan sebagai proses yang bisa memengaruhi aktivitas lain yang berkaitan dengan pekerjaan anggota tim. Loyalitas juga mampu jadi jembatan agar mempunyai hubungan baik dengan perusahaannya, karena dalam kepentingan lain loyalitas bukan hanyalah sebuah kesetiaan yang tercermin daripada loyalitas itu sendiri. Sedangkan indikator loyalitas

tersebut menurut Onsardi et al., (2017) yakni mengikuti aturan, penyelesaian tugas, kerja sama, rasa kebersamaan, dan keinginan untuk bekerja dengan orang lain.

b. Faktor Loyalitas Karyawan

Loyalitas yang tinggi ditunjukkan dari rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya pada sebuah perusahaan. Jika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi maka itu bisa dikatakan sebagai karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan yang rendah. Hal itu bisa merugikan organisasi karena dengan begitu organisasi tersebut bisa dinilai sebagai organisasi yang mempunyai prestasi yang rendah, semangat kerja yang rendah, dan bahkan organisasi yang menurunnya tingkat disiplin didalamnya (Lumi et al., 2019).

Menurut Sumardhan (2014) dalam Munadzifah & Fahrullah, (2021) ada banyaknya faktor yang membuat karyawan mempunyai sikap loyalitas pada perusahaannya ialah :

1) Kompensasi atau insentif

Ketika kompensasi ditangani dengan baik, hal itu bisa meningkatkan rasa mempunyai pekerja di tempat kerja mereka dan memotivasi mereka untuk terlihat pengabdian mereka kepada organisasi. Ketika karyawan dihargai berlandaskan kinerja mereka, mereka lebih cenderung melakukan upaya terbaik mereka.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan di tempat kerja bisa didefinisikan sebagai keadaan emosional yang dialami karyawan ketika pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan dan

harapan mereka. Loyalitas karyawan terhadap organisasi bisa meningkat akibat kebahagiaannya dalam bekerja.

3) Motivasi yang diberi atasan dan perusahaan

Motivasi diberi berupa dorongan kerja yang dilakukan oleh pemimpin kepada karyawannya supaya timbul semangat kerja dan melakukan pekerjaan dengan maksimal agar mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

4) Tempat kerja nyaman

Tempat kerja yang nyaman mampu meningkatkan semangat kerja dan apabila kondisi perusahaan secara fisik dan psikis ini juga bisa memberi kenyamanan dalam bekerja maka loyalitas akan naik dengan sendirinya.

5) Komunikasi yang efektif

Seberapa berhasil karyawan dan manajer berbicara satu sama lain dan bekerja sama termasuk indikasi kualitas hubungan kerja mereka. Masalah tempat kerja yang sering muncul mempunyai solusi sederhana ketika karyawan bisa berbicara satu sama lain.

6) Pengembangan karir terjamin

Manajemen sumber daya manusia termasuk salah satu alasan mengapa dibuat sistem pengembangan didalam perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan dan memperbaiki efektifitas karyawan agar mampu memberi kontribusi yang baik untuk kemajuan perusahaan.

7) Partisipasi kerja

Dalam sebuah perusahaan setiap karyawan mempunyai patner kerjanya atau tim kerja yang membantu untuk menyelesaikan pekerjaan. bisa diketahui

bahwasanya didalam sebuah tim sangat dibutuhkan rasa menghargai dan saling dukung dalam kesuksesan pekerjaan. Partisipasi dalam kerja sangat membantu dan ini yang membuat hubungan baik dalam kerja.

8) Adanya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang terjamin

Pelaksanaan dan kesehatan kerja terjamin dari perusahaan juga upaya agar membuat tempat kerja yang menjadi aman dan menjaga seluruh karyawan selalu sehat. Salah satu fasilitas yang diberi perusahaan agar memaksimalkan produktivitas kerja karyawan dengan begitu meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja.

9) Hubungan baik terhadap karyawan lain

Hubungan baik yang dibangun dan sudah terjalin harus dijaga dengan baik antar karyawan karena mampu membuat seseorang nyaman dalam bekerja dan mampu meningkatkan produktifitas kerja bahwan menambah loyalitas terhadap perusahaan.

10) Gaya pemimpin dalam pemimpin organisasi atau perusahaan

Dalam suatu organisasi seorang pemimpin harus mempunyai sifat bijaksana dan adil. Hal ini juga harus diperhatikan bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dan juga harus menyesuaikan keadaan karyawan karena faktor gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi loyalitas karyawan dalam pekerjaannya yang berdampak terhadap produktifitas organisasi ataupun perusahaan.

c. Indikator Loyalitas

Terdapat 4 indikator loyalitas menurut Saydam (2000) dalam Pitoy et al., (2020) ialah :

- 1) Patuh
- 2) Bertanggung jawab
- 3) Kesetiaan,
- 4) Integritas

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Citra & Fahmi (2019) ada beberapa indikator loyalitas karyawan ialah ;

- 1) Lakukan apa yang diperintahkan.
- 2) Kemampuan untuk bekerja dengan baik dengan orang lain
- 3) Tepat waktu
- 4) Ambil risiko yang diperhitungkan
- 5) Pikirkan ide orisinal atas kemauan anda sendiri
- 6) Selesaikan tugas tanpa harus dipaksa
- 7) Jangan menyalahgunakan kekuasaan
- 8) Beri tahu atasan tentang pencapaian anda

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan termasuk perilaku seorang pemimpin yang mampu menginterpretasikan terhadap bawanya dan bawahanya melakukan semua sesuai dengan yang ia inginkan (Arnawa & Darsana, 2021). Sedangkan Suteja et al., 2021) berpendapat bahwasanya yang disebut gaya kepemimpinan ialah sikap seseorang

memimpin dalam melaksanakan tugas dengan keahliannya yang mampu menggabungkan keahliannya tersebut dengan beberapa sikap pemimpin seharusnya untuk memudahkan ia dalam mengatur dan mengarahkan anggota untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Qotrunnada & Djaelani, (2021) Gaya kepemimpinan yakni suatu kesatuan sikap yang membentuk seseorang agar mampu memahami dan mempengaruhi orang lain dengan tujuan cara tersebut mampu mencapai misi dan tujuan organisasi. Dalam kata lain bahwasanya cara yang dipakai lebih masuk akal untuk bisa menggerakkan anggota dalam organisasi.

Penelitian lain juga berpendapat bahwasanya gaya kepemimpinan termasuk usaha yang diupayakan seorang pemimpin melalui perilakunya terhadap anggota dengan tujuan mampu mengarahkan dan mempengaruhi anggota tersebut pada suatu kegiatan (Wahyu et al., 2021). Banyak pendapat para ahli untuk mendefinisikan berapa macam gaya dalam kepemimpinan namun demikian ada gaya kepemimpinan yang paling menonjol. Burns (1978) dalam Adamy, (2016) meneliti gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dalam dunia politik.

b. Kepemimpinan Transformasional

Roobins & Judge (2013) dalam Adamy, (2016) “*A transformational leader is one who motivates their followers to put the organization's needs ahead of their own.*”. Pemimpin transformasional yakni pemimpin yang mementingkan keberhasilan perusahaan bahkan mengesampingkan kepentingan pribadi mereka dengan sikap mereka tanpa sadar mereka juga bisa menjadi inspirasi dan mampu mempengaruhi untuk para bawahannya dalam memajukan organisasi.

Menurut Roni (2019) bahwasanya karyawan yang sudah dibawahi oleh pemimpin transformasional benar-benar ingin melakukan pekerjaan dengan senang hati sesuai dengan keinginan atasannya sehingga mampu menurunkan tingkat absensi yang sangat baik. Bernard M. Bass, Bruce J. (2003) dalam Roni (2019) gaya kepemimpinan transformasional bisa dikatakan perubahan pola pikir dan sikap pemimpin dari bagaimana mempunyai pandangan masa depan menjadi bagaimana mewujudkan visi perusahaan secara bersama-sama menjadi nyata. Perubahan ini juga dilihat dari beberapa perilaku atau sikap pemimpin transformasional diantaranya ialah karisma, pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual.

Menurut Adamy (2016) yang mengutip dari Bass (1990) juga mengatakan bahwasanya ada beberapa faktor pada kepemimpinan transformasional ialah ;

1) Pengaruh idealisme (*Idealisme Influence*)

Pengaruh idealisme atau disebut juga karisma, pemimpin yang mempunyai kekuatan visi dan keyakinan akan misinya ini akan menimbulkan rasa hormat dari karyawan, meningkatkan optimisme yang mampu menekankan bahwasanya pentingnya tujuan dan mampu membuat karyawan merasa percaya kepada pemimpinnya.

2) Motivasi yang menginspirasi (*Inspirational Motivation*)

Menjadi pemimpin yang mampu jadi panutan terhadap bawahannya. Pemimpin yang bisa menyampaikan tujuan yang jelas, memberi dorongan dan arti dalam setiap tindakan, mampu membuat karyawan optimis dan antusias terhadap pekerjaannya.

3) Rangsangan intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin berupaya untuk menciptakan iklim atau lingkungan yang kondusif atau baik dengan mengembangkan inovasi dan kreatifitas dari karyawan. Mendorong karyawan untuk mempunyai ide dan gagasan masing-masing agar bisa menyelesaikan permasalahannya sendiri dengan hati-hati dan mempertimbangkan konsekuensi yang akan terjadi pada karyawan tersebut maka hal ini menciptakan kepercayaan diri karyawan tersebut.

4) Pengembangan individu (*Individualized Consideration*)

Pemimpin transformasional yang mampu memperhatikan secara personal terhadap karyawan, menghargai setiap karyawan sebagai individu mampu mengapresiasi prestasi agar karyawan mampu mengembangkan lagi potensinya. Komunikasi individual juga dirasa mampu untuk membangun tingkat kepercayaan diri karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.

Untuk mengetahui bagaimana cara seorang pemimpin transformasional dalam memimpin sebuah perusahaan maka menurut Bass (1990) dalam Arifudin, (2020) tiga cara mengetahui sifat pemimpin transformasional dalam memotivasi karyawan mereka, yakni dengan:

1. Memberi pemahaman untuk lebih mengerti pentingnya hasil dari usaha
2. Memberikan pemahaman untuk saling membantu antar kelompok kerja
3. Memberikan pemahaman pentingnya harga diri dan aktualisasi diri.

c. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Indikator kepemimpinan yakni: (Citra & Fahmi, 2019)

- 1.) Suasana berlandaskan kepercayaan
- 2.) Penerimaan konsep inferior
- 3.) Pikirkan bagaimana perasaan bawahan anda
- 4.) Dukungan untuk kesejahteraan fisik bawahan di tempat kerja
- 5.) Peduli terhadap kesejahteraan bawahan
- 6.) Pengakuan status bawahan secara tepat dan proporsional
- 7.) Pertimbangkan tingkat kepuasan kerja bawahan saat menugaskan tugas dan memantau kemajuan mereka.

Dalam penelitian Saputra & Mahaputra, (2022) juga menyebutkan ada beberapa indikator pada gaya kepemimpinan ialah :

- a) Kapasitas untuk menginspirasi orang lain
- b) Kapasitas untuk Berekspresi
- c) Tekad dan inisiatif
- d) Keterampilan mengatur emosi
- e) Bertanggung Jawab

Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass (1990) dalam Adamy (2016) ada empat dimensi transformasional ialah ;

- a) Pesona
- b) Memotivasi
- c) Fokus pada setiap orang
- d) Stimulus ke pikiran

8.) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan

Gaya kepemimpinan perusahaan sangat penting karena mempengaruhi loyalitas karyawan dan motivasi mereka untuk membantu bisnis mencapai tujuannya. Namun pemimpin transformasional dimana pemimpin yang mampu menciptakan hubungan yang baik terhadap bawahannya selalu memotivasi dan mementingkan moralitas dalam kepemimpinannya itu yang sangat dibutuhkan. Penelitian ini menimbang dari penelitian sebelumnya oleh Marzuki (2018) dan I. R. Pratama et al. (2019) menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi loyalitas karyawan secara positif dan signifikan. Berbeda dengan penelitian Liyana et al. (2020) terlihat bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional tidak memengaruhi loyalitas karyawan.

2.1.3 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Arnawa & Darsana, (2021) budaya organisasi termasuk salah satu sistem yang diterapkan pada satu organisasi tertentu dimana dianut dan menjadi tolak ukur oleh karyawannya sebagai pedoman dalam bereaksi serta berintraksi terhadap lingkungan tertentu. Sedangkan menurut Robbins (2015 : 355) dalam Sukatiningsih, (2016) mengatakan bahwasanya budaya organisasi lebih condong pada pembeda diantara organisasi satu dengan organisasi lain terkait dengan cara atau praktik yang dipakai didalam organisasi tersebut. Robbins juga menjelaskan bahwasanya budaya organisasi yakni sudut pandang anggota dalam menilai

organisasi namun mereka akan menilai dari sisi apa yang dilihat dan yang apa mereka dengar dari organisasi tersebut.

Robbins (2008) dalam Adamy (2016) mendefinisikan budaya organisasi bisa dikatakan bahwasanya pemahaman anggota terhadap suatu sistem yang sudah dianut bersama dan sudah menjadi identitas didalam orgaisaasi tersebut maka dengan identitas tersebut bisa membedakan organisasi satu dan organisasi yang lainnya. Penelitian lain oleh Purnama et al. (2018) juga menambahkan bahwasanya sistem budaya dalam organisasi bisa dibentuk oleh karyawan itu sendiri, dimana semua bertolak ukur pada keterlibatan karyawan dalam beberapa hal diantaranya dalam beretika, dalam ketaatan peraturan kerja, bahkan terhadap struktur kerja. Dalam proses ekspansi budaya organisasi agar terinternalisasikan di dalam aktifitas kerja dan dinamika organisasi harus adanya kesepakatan untuk mengatur budaya yang diinginkan dari kesepakatan tersebut terbentuklah adanya pedoman sebagai acuan budaya kerja dalam organisasi tersebut. Menurut definisi yang disajikan di atas, budaya organisasi juga terkait dengan praduga mendasar, nilai-nilai, pedoman, sikap, dan keyakinan yang mengatur perilaku dalam pelayanan tujuan organisasi.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Didalam organisasi budaya bisa disebut kuat ataupun lemah menurut Schein dalam Hakim (2016) Hal ini dimungkinkan untuk mencirikan budaya organisasi sebagai lemah jika gagal memenuhi dua fungsi utamanya: membantu organisasi dalam menyesuaikan diri dengan keadaan internal dan membantu organisasi dalam beradaptasi dengan kekuatan eksternal. Budaya lemah yang dimaksud disini yakni tidak mampu membuat karyawan mengidentifikasi diri mereka sendiri apakah

sudah sesuai kontribusi mereka terhadap organisasi dengan visi yang ditetapkan organisasi tersebut. Beberapa karakteristik budaya organisasi menurut Luthans (2006) dalam Adamy, (2016) yakni:

- 1) Apa yang disebut "Observed Behavioral Regularitie", seperti penggunaan kosa kata atau terminologi yang sama secara konsisten, yakni salah satu jenis "Observed Behavioral Regularitie".
- 2) Norma atau yang biasa disebut *Norms* termasuk standar perilaku individu yang ada pada satu organisasi ataupun komunitas.
- 3) Nilai yang dominan disebut *Dominant Values* ini seperti mutu produk yang tinggi dan mempunyai efisiensi yang tinggi dalam organisasi.
- 4) Filosofi disebut juga *Philosophy* ini termasuk kebijakan yang bagaimana pekerja diperlakukan didalam organisasi.
- 5) Aturan atau *Rules* termasuk sebuah tuntunan peraturan dimana agar pekerja baru mengetahui bagaimana bekerja didalam organisasi.
- 6) Iklim Organisasi yang dibesut juga sebagai *Organizational Climate* ini termasuk sebuah intraksi yang dilakukan secara langsung oleh anggota dengan pelanggan internal ataupun eksternal.

Robbin & Judge (2013) dalam Adamy, (2016) mengatakan bahwasanya ada 7 karakteristik budaya organisasi yang ada didalam sebuah perusahaan maupun organisasi:

- 1) Kreativitas dan kemauan untuk mengambil risiko, dengan fokus untuk menumbuhkan sifat-sifat ini dalam tenaga kerja yang beragam.

- 2) Sebagai bagian dari pekerjaan mereka, karyawan diharapkan untuk memperhatikan aspek terkecil dalam perusahaan.
- 3) Dengan "orientasi hasil", yang kami maksudkan yakni sejauh mana manajemen tingkat atas lebih menekankan pada hasil daripada pada cara menghasilkan hasil tersebut.
- 4) Sejauh mana manajemen memperhitungkan dampak dari tindakannya terhadap karyawan ketika membuat penilaian tersebut.
- 5) Fokus pada tim daripada kinerja individu ketika membuat keputusan tentang bagaimana mengalokasikan waktu dan sumber daya dalam organisasi.
- 6) Agresi, atau sejauh mana seseorang lebih cenderung agresif dan kompetitif daripada orang yang lebih santai.
- 7) Pembahasan tentang stabilitas mengevaluasi sejauh mana operasi internal berfokus pada atau mengimplementasikan kondisi yang harus dipertahankan sehubungan dengan proyeksi ekspansi organisasi.

Dalam Adamy, (2016) juga menjelaskan bahwasanya budaya didalam organisasi sangat dominan, yang dimaksud dominan yakni pada realisasinya suatu organisasi tidak hanya mempunyai satu budaya didalamnya. Identifikasi yang sudah dilakukan terlihat bahwasanya adanya korelasi diantara 3 faktor budaya, yang pertama ialah kekutan, yang kedua ialah keselarasan atau kecocokan dan yang ketiga ialah ada jenis budaya dengan keefektifan organisasi. Terdapat penjelasan juga tentang indentifikasi dimensi budaya pada studi Cameron & Quinn (2011) menyimpulkan enam dimensi pada budaya organisasi ialah :

1. *Organizational characteristics that predominate*

2. *Organizational leadership*
3. *Employee management*
4. *Organizational adhesive*
5. *Strategic emphasis*
6. *Success criteria*

c. Konsep Budaya Organisasi

Schein (1992) yang dikutip dalam Adamy, (2016) bahwasanya terdapat tiga tingkat budaya organisasi yang ditemukan ialah *artefact*, *espoused values* dan *underlying assumption* berikut penjelasannya masing-masing tingkatan :

1) *Artefact*

Tingkat ini termasuk proses berpikir seseorang ketika masuk dalam kelompok baru yang belum dikenal maka akan melakukan hal-hal seperti melihat situasi, merasakan situasi yang disekitar, dan lebih banyak mendengarkan terlebih dahulu apa-apa yang sedang diperbincangkan.

2) *Espoused Values*

Bisa disebut fase untuk mencari suatu hal menjadi motivasi ataupun acuan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya.

3) *Underlying Assumption*

Fase dalam pemahaman ataupun keyakinan anggota organisasi terhadap organisasinya untuk menjadi asumsi dasar mereka bekerja.

Menurut Robbins and Judge (2013) dalam Adamy (2016) kultur yang kuat dalam organisasi memberi dampak baik terhadap perilaku karyawan dengan kesepakatan yang dibuat mengenai keyakinan dalam organisasi maka dengan

demikian tingkat loyalitas akan semakin meningkat itu juga berkaitan langsung dengan *labor turnover*. Dalam mengurangi resiko karyawan yang meninggalkan organisasi maka dibangunlah tujuan organisasi untuk membuat karyawan menjaga kekompakan antar karyawan, meningkatkan loyalitas dan menanamkan komitmen terhadap organisasi.

d. Indikator Budaya Organisasi

Beberapa indikator yang membentuk sebuah budaya organisasi maka dari beberapa indikator tersebut terdapat nilai-nilai yang mempengaruhi munculnya budaya dalam organisasi. Indikator-indikator budaya organisasi menurut Jamaluddin et al., (2017) ada 7 ialah :

- 1) Kreativitas dan kemauan untuk mengambil risiko yang sudah diperhitungkan
- 2) Hati-hati fokus pada spesifik
- 3) Berlandaskan hasil
- 4) Berfokus pada orang
- 5) Kolaboratif
- 6) Agresivitas
- 7) Selalu bisa diandalkan

Adamy (2016) yang ditulis dalam bukunya mengutip dari Hofstede, et.al (1993) sebagaimana disebutkan bahwasanya terdapat enam indikator budaya organisasi ialah :

- 1) Kompetensi Pekerja
- 2) Pemisahan dari manajemen atas
- 3) Pola pikir reseptif

- 4) Konsistensi Staf
- 5) Tidak sadar
- 6) Partisipasi Staf
- e. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Perspektif dan tindakan karyawan bisa dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang mengarah ke loyalitas yang lebih besar di diantara para pekerja saat bisnis menghadapi tantangan di masa depan. Penelitian ini menimbang dari penelitian sebelumnya oleh Sukatiningsih, (2016), Arnawa & Darsana, (2021) dan Purnama et al., (2018) yang terlihat bahwasanya budaya organisasi memengaruhi loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian Liyana et al., (2020) dan Nuriyah & Azizah, (2021) yang terlihat hasil dari penelitiannya bahwasanya budaya organisasi tidak memengaruhi loyalitas karyawan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

- a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Citra & Fahmi, (2019) kepuasan kerja termasuk suatu sifat individual yang menjadi penilaian seseorang yang menggambarkan sikap senang atau tidak, bahkan perasaan puas atau tidak terhadap suatu pekerjaan karena pada dasarnya tingkat kepuasan pada setiap individu berbeda-beda. Wibowo & Sutanto, (2013) berpendapat bahwasanya hubungan lingkungan kerja, jenis pekerjaan dan korelasi antar teman kerja mampu menjadi penilaian seorang kerjawan terhadap rasa puas atau tidaknya dalam bekerja maka ini disebut kepuasan kerja. pada penelitian Nurhasan, (2013) mejelaskan kepuasan kerja pada karyawan termasuk hal yang membahas tentang sifat individual karena tingkat kepuasan yang berbeda-

beda pada setiap individu disebabkan persepsi individu yang mempunyai tingkat kepuasan berbeda. Semakin besar proporsi pekerjaan seseorang yang memuaskan dirinya sendiri, semakin bahagia seseorang secara keseluruhan.

Penelitian lain juga berpendapat bahwasanya kepuasan karyawan tergantung pada ukuran kepuasan masing-masing individu senang atau tidak terhadap pandangannya tentang pekerjaan. Ketika lebih banyak preferensi karyawan bisa diakomodasi, dia lebih cenderung bangga dengan pekerjaan mereka dan merasa puas dengan karier mereka, dan ketika lebih sedikit dari preferensi tersebut bisa dipenuhi, kebalikannya yakni benar kepuasan kerja dan kenikmatan kerja menderita.(Rohimah, 2018).

b. Manfaat Kepuasan Kerja

Memahami kepuasan kerja karyawan yang sulit dan abstrak namun kepuasan kerja tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja bisa dilihat dari hasil yang terwujud dalam suatu pekerjaan. Menurut Indrawijaya (2002:72) dalam Adamy (2016) mengemukakan bahwasanya alasan penting sebuah perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan ialah :

1. Perspektif menilai dari waktu bangun pegawai untuk bekerja. Manajer dan karyawan sama-sama harus bisa menikmati waktu kerja mereka semaksimal mungkin.
2. Perspektif kesehatan jiwa. Tidak dipungkiri bahwasanya tekanan psikologis banyak terjadi didalam pekerjaan dan organisasi. Kebanyakan orang yang menganggap suatu pekerjaannya bukan hal yang penting atau merasa tidak

dihargai ketika bekerja maka orang tersebut akan membawa masalahnya kedalam lingkungan keluarga atau masyarakat sekitarnya.

3. Presefektif kesehatan jasmani. Mereka yang menyayangi pekerjaannya akan lebih santai dan tenang dalam bekerja maka cenderung bertahan lama dalam organisasinya dibandingkan dengan seseorang yang menghadapi pekerjaan yang kurang disenangi.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008) dalam Citra & Fahmi (2019) mengatakan kepuasan kerja yakni persepsi umum di kalangan pekerja bahwasanya ada perbedaan diantara kompensasi aktual dan kompensasi yang layak mereka terima. Dengan demikian, ada ukuran kepuasan di tempat kerja, seperti:

1. Sifat pekerjaannya
2. Prosedur Penggajian
3. Kenaikan
4. Kontrol
5. Rekan

d. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Kepuasan kerja yakni bagaimana perasaan pekerja tentang pekerjaan mereka, baik secara positif maupun negatif (Rizal, 2019). Penelitian ini menimbang dari penelitian sebelumnya Wibowo & Sutanto, (2013) yang terlihat bahwasanya kepuasan kerja memengaruhi loyalitas secara positif dan signifikan. Berbeda dengan penelitian lain oleh Citra & Fahmi, (2019) dan Nurhasan, (2013) yang terlihat bahwasanya kepuasan kerja tidak memengaruhi loyalitas karyawan.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian Marzuki (2018) terlihat bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi loyalitas karyawan secara positif dan signifikan. Keterbatasan penelitian termasuk kegagalannya untuk memperhitungkan secara memadai variabel demografis seperti usia responden, jenis kelamin, dan lama layanan. Pada penelitian I. R. Pratama et al. (2019) juga mempunyai hasil yang sama ialah gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi loyalitas karyawan secara positif dan signifikan.

Arnawa & Darsana (2021) pada penelitian ini terlihat hasil dari variabel budaya organisasi dan variabel kepemimpinan memengaruhi variabel spiritual secara positif dan signifikan. Pada variabel budaya organisasi, variabel kepemimpinan dan variabel spiritualitas kerja pada dosen memengaruhi variabel loyalitas dosen secara positif dan signifikan. Spiritualitas kerja bisa memediasi adanya korelasi diantara variabel budaya organisasi pada variabel loyalitas dosen, tapi variabel spiritualitas kerja tidak bisa memediasi korelasi diantara variabel kepemimpinan dan variabel loyalitas dosen. Adanya kelemahan pada jurnal ini yakni pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel loyalitas dosen tidak bisa dimediasi dengan variabel spiritualitas kerja dosen.

Purnama et al. (2018) Hasilnya terlihat bahwasanya pengembangan karir memengaruhi loyalitas pegawai secara positif dan signifikan, budaya organisasi memengaruhi loyalitas pegawai secara positif dan signifikan, terdapat pengaruh signifikan diantara pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap loyalitas. Karena faktor-faktor lain mempengaruhi atau diprediksi untuk 34,1% sisanya,

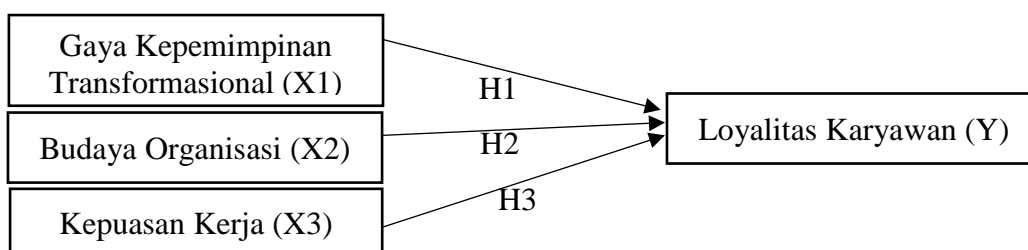
diperlukan penelitian lebih lanjut tentang dampak loyalitas. Wibowo & Sutanto (2013) hasil dari penelitiannya bahwasanya *leader member exchange* (LMX), motivasi dan kepuasan kerja memengaruhi loyalitas karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian lain oleh Nurhasan, (2013) hasil perhitungan secara sistematis bahwasanya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja terlihat tidak signifikan.

Nuriyah & Azizah (2021) Karena dia memakai sampel yang sepenuhnya representatif dari 38 karyawan untuk menarik kesimpulannya, dia bisa mengatakan dengan yakin bahwasanya pengaruh budaya perusahaan terhadap loyalitas sangat besar. Ketika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima, sedangkan H_1 ditolak, seperti yang ditunjukkan oleh data. Dan yang terakhir pendapat dari Liyana et al. (2020) Lima puluh dua dokter mengisi kuesioner yang dipakai untuk mengumpulkan data penelitian ini, yang mengambil pendekatan kuantitatif. Menurut temuan, loyalitas dokter secara signifikan dipengaruhi oleh insentif. Dokter mungkin agak dipengaruhi oleh insentif keuangan dan gaya kepemimpinan transformasional, tetapi faktor ini tidak penting. Sementara itu, terdapat sedikit bukti bahwasanya kebahagiaan dokter mempunyai peran penting dalam memediasi hubungan diantara gaji, insentif, dan gaya kepemimpinan. Temuan bersamaan terlihat bahwasanya gaji, insentif, dan gaya kepemimpinan transformatif semuanya berdampak besar pada loyalitas dokter.

2.3 Kerangka Penelitian

Berlandaskan pada tujuan penelitian ini guna mengetahui bagaimana pengaruh variabel dependen dan variabel independennya yakni pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja pada loyalitas karyawan, berikut disajikan kerangka penelitian ini.

Gambar 2. 1 Hubungan Antar Variabel



Sumber: Marzuki (2018) ; Citra & Fahmi (2019) ; Nuriyah & Azizah (2021)

2.4 Pengembangan Hipotesa

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan.

Pada penelitian yang sebelumnya banyak dipakai bahwasanya gaya kepemimpinan memengaruhi loyalitas karyawan pada suatu perusahaan. Pada penelitian Citra & Fahmi, (2019) menjelaskan bahwasanya kepemimpinan memengaruhi loyalitas karyawan. Hasilnya terlihat kepemimpinan memengaruhi loyalitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV. Penelitian lain Marzuki (2018) dengan hasil penelitian bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan memengaruhi dengan signifikan. Penelitian I. R. Pratama et al. (2019) juga terlihat bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi loyalitas karyawan secara positif signifikan.

H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan.

Penelitian Sukatiningsih, (2016) hasilnya terlihat bahwasanya budaya organisasi memengaruhi loyalitas karyawan secara positif signifikan pada Suar Indonesia di Kediri. Sementara Arnawa & Darsana, (2021) juga berpendapat bahwasanya budaya organisasi memengaruhi loyalitas dosen di Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional Denpasar secara positif signifikan. Kemudian Purnama et al., (2018) menjabarkan hasil penelitiannya bahwasanya budaya organisasi memengaruhi loyalitas pegawai secara positif signifikan, studi pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik kota Denpasar. Karyawan lebih berkomitmen kepada majikan mereka ketika mereka menikmati bekerja di sana, yang terlihat bahwasanya budaya bisnis memainkan peran penting dalam membentuk loyalitas organisasi.

H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.

Dalam penelitian Wibowo & Sutanto, (2013) menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja memengaruhi loyalitas karyawan secara positif signifikan. Namun pada penelitian Citra & Fahmi, (2019) bahwasanya kepuasan kerja tidak memengaruhi loyalitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV. Penelitian lain oleh Nurhasan, (2013) juga berpendapat bahwasanya kepuasan kerja memengaruhi loyalitas karyawan secara tidak signifikan. Dengan demikian

peneliti berasumsi bahwasanya kepuasan kerja tidak memengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan jika dilihat dari penelitian terdahulu.

H3: Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode yang dipakai pada penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui kuisioner. Menurut Sugiyono, (2018) Penelitian kuantitatif berusaha menggambarkan dan menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif mengkaji populasi atau sampel dengan memakai peralatan penelitian dan pengolahan data kuantitatif/statistik, sedangkan istilah kuantitatif sendiri bisa dikatakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivisme. Penelitian ini memakai metode asosiatif. Penelitian yang memakai dua variabel atau lebih untuk menguji potensi kausalitas diantara variabel-variabel tersebut dikatakan asosiatif.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang dipakai untuk melakukan penelitian ialah Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Sukoharjo yang beralamat Gedung Menara Wijaya Lantai 2, Jalan Jendral Sudirman No. 199 Sukoharjo, Jawa Tengah. Sedangkan waktu yang dipakai untuk penelitian yakni dari awal hingga akhir penyusunan skripsi pada bulan Mei 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Tentang populasi, Corper, Donald, R; Schindler, Pamela S; (2003) dalam Sugiyono, (2018) mengatakan bahwasanya populasi yakni konsep payung yang berfungsi sebagai catch-all. Target populasi penelitian yakni semua karyawan PNS Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo yang sejumlah 85 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel mewakili sebagian dari jumlah total dan profil populasi yang diselidiki. Sampel yakni bagian dari populasi yang dipilih dengan memakai teknik yang dianggap signifikan secara statistik. Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo (alamat: Gedung Menara Wijaya, Lantai 2, Jalan Jendral Sudirman No. 199 Sukoharjo, Jawa Tengah) yang dijadikan sampel penelitian sejumlah 85 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti memakai strategi sampling lengkap. Seluruh populasi diikutsertakan dalam sampel bila memakai teknik total sampling. memakai teknik sampling lengkap sederhana, atau dengan memanfaatkan seluruh sampel. Alasan pengambilan total sampling karena keseluruhan jumlah populasi yang kurang dari 100 maka total keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2018).

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen yakni variabel penelitian yang biasa disebut juga sebagai variabel bebas, variabel predictor atau variabel penyebab. Variabel ini dipakai untuk mengamati efeknya terhadap variabel dependen. Variabel Independen pada penelitian ini yakni gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan kepuasan kerja (X3).

3.5.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen yakni variabel yang diukur guna mengetahui adanya pengaruh dari variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini yakni loyalitas karyawan.

3.5.3 Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikaor	Sumber
Loyalitas Karyawan	Loyalitas karyawan yakni pendapat yang tinggi dari staf perusahaan tempat dia bekerja. Pekerja yang setia mampu mengerahkan upaya untuk keuntungan mereka sendiri dan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lakukan apa yang diperintahkan. 2. Kompeten dalam pekerjaannya 3. Tiba segera 4. Ambil risiko yang diperhitungkan 5. Munculkan ide orisinal atas kemauan Anda sendiri 6. Selesaikan tugas tanpa harus dipaksa 7. Jangan pernah menyalahgunakan kekuasaan 8. Menginformasikan prestasi seseorang yang lebih tinggi 	(Citra & Fahmi, 2019)
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Gaya kepemimpinan transformasional termasuk tipe pemimpin yang menekankan pada perkembangan karyawan, selalu memotivasi karyawan dan selalu mengesampingkan kepentingan pribadi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karisma 2. Inspirasi 3. Memperhatikan individual 4. Simulasi intelektual 	(Adamy, 2016)

Budaya Organisasi	Budaya dalam suatu organisasi berkembang ketika orang-orangnya memegang keyakinan yang sesuai dengan tujuan dan sasarannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kreativitas dan kemauan untuk mengambil kesempatan 2. Memperhatikan dengan seksama 3. Berfokus pada pencapaian hasil 4. Peduli dengan orang lain 5. Fokus pada kerja sama tim 6. Kasar 7. Padat 	(Jamaluddin et al., 2017)
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja yakni sikap positif atau negatif yang diberi oleh karyawan terhadap pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Promosi 3. Supervisi 4. Rekan kerja 5. Pekerjaan itu sendiri 	(Arifin et al., 2018)

3.6 Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, dipakai instrumen angket sebagai teknik penumpulan data. Kemudian dalam pengujian hipotesis yang dilakukan yakni uji kuantitatif dimana memakai rumus sistematik dan perangkat lunak atau *software* komputer ialah SPSS yang dianggap relevan untuk menguji data agar mengetahui bagaimana tingkat pengaruh yang terjadi.

1. Analisis Asosiatif

Penelitian asosiatif yakni studi di mana dua atau lebih variabel dipakai untuk menentukan hubungan diantara mereka.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Ketepatan instrumen tergantung pada rentang nilai yang akan diukur. Data dari variabel yang tidak menyimpang secara signifikan dari kebenarannya bisa diungkap secara akurat dengan memakai instrumen yang dianggap sah (Yusup, 2018). Apabila data didapat dengan memakai alat ukur yang valid, maka instrumen tersebut dikatakan valid. Ketika suatu instrumen valid, instrumen tersebut bisa dipakai untuk mengukur variabel sasarannya secara akurat (Sugiyono, 2018).

b. Uji Reliabelitas

Pengertian realibilitas pada Arikunto (2010) dalam Yusup (2018) skeptis terhadap reliabilitas pengukuran karena presisinya. Ketika suatu instrumen menghasilkan hasil yang bisa dipercaya, kami mengatakan bahwasanya itu bisa diandalkan. Sugiyono (2018) mengungkapkan bahwasanya instrumen yang reliabel yakni alat yang, jika dipakai berkali-kali pada objek yang sama, secara konsisten memberi hasil yang sama.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dipakai untuk menentukan apakah model regresi yang dipilih sudah optimal untuk tujuan penelitian. Tes normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi yakni empat andalan pengujian asumsi tradisional.

a. Uji Normalitas

Pada variabel X_1, X_2, X_3 dengan Variabel Y atau keduanya berdistribusi normal Maka dipakai uji normalitas. Penelitian ini akan memakai uji normalitas dengan:

1) Uji *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Dalam pengujian ini, model regresi normal terpenuhi jika dan hanya jika data tersebar sepanjang dan dekat diagonal.

- a) Asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi jika dan hanya jika data mengikuti pola distribusi normal, yang ditunjukkan dengan data terdistribusi secara merata di sekitar garis diagonal.
- b) Asumsi normalitas model regresi dilanggar jika data menyimpang dari garis diagonal dan malah mengikuti arah garis atau grafik diagram.

2) Uji *Kolmogrov Smirnov*

Tujuan dari uji *kolmogrov smirnov ialah* agar penelitian ini bisa memenuhi distribusi normal atau tidaknya diantara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

H_0 : data residual berdistribusi normal

H_a : data residual tidak berdistribusi normal

Adapun ketentuan untuk uji *kolmogrov smirnov* ini ialah :

- a) Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$ tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal.

b) Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$ tingkat signifikan) maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Korelasi diantara variabel dependen dan independen bisa ditentukan dengan tes ini. Tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi yang layak ini terlihat bahwasanya variabel independen tidak berkorelasi.

Beberapa ketentuan pada uji multikolinearitas ialah jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) tersebut lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10, maka bisa disimpulkan bahwasanya tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah.

c. Uji Heterokedastisitas

Varians diantara residu dari satu pengamatan dan yang lain dalam model regresi bisa dibandingkan dengan memakai tes ini. Dalam pengujian ini, mode visual scatterplot atau pendekatan kasual digunakan.

Dasar analisis ini ialah :

- 1) Heteroskedastisitas ditunjukkan dengan 1) adanya pola yang beraturan, seperti kumpulan titik-titik membentuk pola yang beraturan (bergelombang, melebar kemudian menyempit).
- 2) Heteroskedastisitas tidak ada dalam data jika titik-titik terdistribusi secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara karyawan serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau secara ruang.

Dasar keputusan pengambilan uji ini yakni Durbin-Watson, maka :

- 1) Apabila angka Durbin Watson berada dibawah -2, berarti ada autokorelasi
- 2) Apabila angka Durbin Watson diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Apabila angka Durbin Watson diatas +2 berarti ada autokorelasi

4. Uji Ketepatan Model

a) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan mengkuadratkan koefisien, tes ini memperkirakan seberapa besar masing-masing variabel independen memberi kontribusi terhadap efek keseluruhan pada variabel dependen. Persentase mewakili koefisien determinasi ketika diterapkan. Persentase pengaruh kepemimpinan dan budaya perusahaan terhadap loyalitas staf bisa dihitung dengan memakai uji determinasi.

b) Uji F

Uji F dipakai untuk menguji hipotesis konkuren. dalam uji korelasi berganda, khususnya uji signifikansi. Nilai F (tabel) dibandingkan dengan nilai F (hitungan) untuk membuktikannya.

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh diantara Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Loyalitas karyawan. Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh diantara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

5. Regresi Linier Berganda

Untuk mempelajari bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan analisis regresi. Rumus tersebut dipakai dengan uji koefisien regresi untuk menentukan kebenaran hipotesis: (Sugiyono, 2018)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Loyalitas karyawan

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Budaya organisasi

a = Konstanta

b = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

6. Pengujian Hipotesis

Uji t

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah X, variabel bebas, berpengaruh signifikan terhadap Y, variabel terikat. Rumus yang dipakai pada uji t ialah : (Sugiyono, 2018)

$$t = \frac{r \sqrt{n - b^2}}{1 - r^2}$$

Keterangan :

t = Nilai t

n = Jumlah Sampel

r = Nilai Koefisien Korelasi

Bentuk pengujian :

Ho = Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi = 0, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi) terhadap Loyalitas karyawan.

Ha = Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi \neq 0, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) terhadap Loyalitas Karyawan.

Kriteria pengujian :

1) Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$

2) Ha diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Sukoharjo ini merupakan salah satu lembaga pemerintahan di daerah sukoharjo yang membantu Bupati melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pemerintahannya yang berkaitan dengan pelayanan pada bidang koperasi.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Sukoharjo. Pengumpulan data pada riset ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner secara langsung atau secara *offline*. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada tanggal 04 Mei 2023 sampai dengan 17 Mei 2023, didapatkan jumlah responden 85 dan semua responden sesuai dengan kriteria penelitian sehingga data yang diambil keseluruhan jumlah responden.

Data responden yang sudah terkumpul dan sesuai dengan kriteria, berikutnya akan dikelompokkan berdasarkan nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan jabatan. Kemudian data hasil tersebut diolah dengan uji statistik menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25, sehingga diperoleh kesimpulan pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

4.1.2 Pengujian dan hasil analisis data

Analisis Asosiatif

Analisis asosiatif pada penelitian ini mencakup pertanyaan yang bersifat pengaruh hubungan diantara dua variabel atau lebih. Berikut data karakteristik responden dari anket yang disajikan dalam bentuk tabel dengan responden sejumlah 85 karyawan/pegawai. Adapun data dari 85 responden tersebut diidentifikasi datanya disajikan penulis:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berlandaskan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	perempuan	43	50.6	50.6	50.6
	laki-laki	42	49.4	49.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2023)

Berlandaskan tabel 4.1 diatas terlihat bahwasanya 85 responden terdapat 43 orang (50,6%) perempuan, 42 orang (49,4%) laki-laki.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berlandaskan Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 tahun	5	5.9	5.9	5.9
	26-30 tahun	16	18.8	18.8	24.7
	31-35 tahun	12	14.1	14.1	38.8
	36-40 tahun	11	12.9	12.9	51.8
	41-45 tahun	14	16.5	16.5	68.2
	46-50 tahun	11	12.9	12.9	81.2
	51-55 tahun	11	12.9	12.9	94.1
	56-60 tahun	5	5.9	5.9	100.0

	Total	85	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Sumber: data diolah (2023)

Berlandaskan tabel 4.2 terlihat bahwasanya dari 85 responden terdapat 5 orang (5,9%) yang usianya 21-25 tahun. 16 orang (18,8%) yang usianya 26-30 tahun. 12 orang (14,1%) yang usianya 31-35 tahun. 11 orang (12,9%) yang usianya 36-40 tahun. 14 orang (16,5%) yang usianya 41-45 tahun. 11 orang (12,9%) yang usianya 46-50 tahun. 11 orang (12,9%) yang usianya 51-55 tahun. 5 orang (5,9%) yang usianya 56-60 tahun.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berlandaskan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3-D4	5	5.9	5.9	5.9
	S1	62	72.9	72.9	78.8
	S2	18	21.2	21.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2023)

Berlandaskan tabel 4.3 diatas dijelaskan bahwasanya dari 85 responden terdapat 5 orang (5,9%) yang Pendidikan terakhir D3-D4, 62 orang (72,9%) yang Pendidikan terakhir S1, serta 18 orang (21,2%) yang Pendidikan terakhirnya S2.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berlandaskan Masa Kerja

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	22	25.9	25.9	25.9
	6-10 tahun	16	18.8	18.8	44.7
	11-15 tahun	22	25.9	25.9	70.6
	16-20 tahun	18	21.2	21.2	91.8
	21-25 tahun	1	1.2	1.2	92.9

	26-30 tahun	5	5.9	5.9	98.8
	31-35 tahun	1	1.2	1.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2023)

Berlandaskan tabel 4.4 diatas terlihat bahwasanya dari 85 responden terdapat 22 orang (25,9%) dengan masa kerja 1-5 tahun, 16 orang (18,8%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 22 orang (25,9%) dengan masa kerja 11-15 tahun. 18 orang (21,2%) dengan masa kerja 16-20 tahun, 1 orang (1,2%) dengan masa kerja 21-25 tahun, 5 orang (5,9%) dengan masa kerja 26-30 tahun, 1 orang (1,2%) dengan masa kerja 31-35 tahun.

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berlandaskan Jabatan

JABATAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Analisis	2	2.4	2.4	2.4
	Bendahara	1	1.2	1.2	3.5
	Fungsional	2	2.4	2.4	5.9
	Intenship	1	1.2	1.2	7.1
	It	1	1.2	1.2	8.2
	Ka Updt	4	4.7	4.7	12.9
	Pendamping	2	2.4	2.4	15.3
	Kabid	4	4.7	4.7	20.0
	Kasubbag	4	4.7	4.7	24.7
	Kepala Seksi	2	2.4	2.4	27.1
	Pelaksana	3	3.5	3.5	30.6
	Administrasi	6	7.1	7.1	37.6
	Pengawas	3	3.5	3.5	41.2
	Pengelola	4	4.7	4.7	45.9
	Staff	30	35.3	35.3	81.2
	Verifikator	1	1.2	1.2	82.4
	Thl	15	17.6	17.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2023)

Berlandaskan 4.5 diatas terlihat bahwasanya dari 85 responden terdapat 2 orang (2,4%) dengan jabatan sebagai analisis, 1 orang (1,2%) dengan jabatan bendahara, 2 orang (2,4%) dengan jabatan fungsional, 1 orang (1,2%) dengan jabatan internship, 1 orang (1,2%) dengan jabatan IT, 4 orang (4,7%) dengan jabatan KA UPDT, 2 orang (2,4%) dengan jabatan pendamping, 4 orang (4,7%) dengan jabatan kabid, 4 orang (4,7%) dengan jabatan kasubbag, 2 orang (2,4%) kepala seksi, 3 orang (3,5%) dengan jabatan pelaksana, 6 orang (7,1%) dengan jabatan administrasi, 3 orang (3,5%) dengan jabatan pengawas, 4 orang (4,7%) dengan jabatan pengelola, 30 orang (35,3%) dengan jabatan staff, 1 orang (1,2%) dengan jabatan verifikator serta 15 orang (17,6%) dengan jabatan THL (Tenaga Harian Lepas).

4.1.3 Analisis Data

a Pengujian Instrumen

1) Uji Validasi

Tujuan dari uji validitas yakni untuk mengevaluasi reliabilitas data yang dikumpulkan dari kuesioner dengan menentukan apakah pernyataan yang terkandung dalam kuesioner bisa mengukur perubahan yang didapat dalam penelitian. Suatu kuesioner bisa dikatakan valid dan reliabel jika di dalamnya terdapat pernyataan-pernyataan yang bisa terlihat suatu atribut yang bisa diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen kuesioner dikatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel atau $p\text{-value} < \alpha$ (Sugiyono, 2018).

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas X1

Variabel	Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	Sig. 5%	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Masing-masing indikator yang dipakai untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional pada tabel di atas mempunyai nilai signifikansi di bawah 0,05 yang terlihat reliabilitas dan validitasnya. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwasanya setiap pertanyaan survei bisa diandalkan dan bisa diterapkan di semua mode pengujian.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas X2

Variabel	Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	Sig. 5%	Keterangan
Budaya Organisasi	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berlandaskan tabel 4.7 hasil uji validitas X2 ialah Budaya Organisasi diketahui bahwasanya Setiap indikator yang dipakai untuk mengukur segi budaya perusahaan ditemukan mempunyai nilai p untuk signifikansi statistik lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwasanya semua pertanyaan kuesioner bisa diandalkan dan berlaku untuk mempelajari berbagai model tes.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validasi X3

Variabel	Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	Sig. 5%	Keterangan
Kepuasan Kerja	X3.1	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berlandaskan tabel 4.8 hasil uji validitas X3 ialah Kepuasan Kerja diketahui bahwasanya tidak ada indikator kepuasan kerja yang tidak valid; semua indikator mempunyai nilai p untuk signifikansi statistik lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwasanya semua pertanyaan kuesioner bisa diandalkan dan berlaku untuk mempelajari berbagai model tes.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	Sig. 5%	Keterangan
Loyalitas Karyawan	Y1	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,000	0,05	Valid
	Y4	0,000	0,05	Valid
	Y5	0,000	0,05	Valid
	Y6	0,000	0,05	Valid
	Y7	0,000	0,05	Valid
	Y8	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berlandaskan tabel 4.9 hasil uji validitas Y ialah Loyalitas Karyawan diketahui bahwasanya tingkat signifikansi kurang dari 0,05 terlihat bahwasanya semua indikator yang dipakai untuk mengukur variabel yang terkait dengan

loyalitas karyawan yakni valid. Akibatnya, bisa disimpulkan bahwasanya semua pertanyaan kuesioner bisa diandalkan dan berlaku untuk semua model tes yang bisa diteliti

2) Uji Realibilitas

Sugiyono (2018) mengungkapkan bahwasanya instrumen yang reliabel yakni perangkat yang, ketika dipakai berkali-kali di kabin sepeda motor yang sama, secara konsisten menghasilkan pengukuran yang sama. Jika alat pengukur bisa diandalkan untuk menghasilkan hasil yang konsisten ketika mengalami pengukuran berulang, keandalannya akan ditentukan oleh uji reliabilitas. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2018).

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,809	<i>Reliabel</i>
Budaya Organisasi (X2)	0,787	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (X3)	0,828	<i>Reliabel</i>
Loyalitas Karyawan (Y)	0,840	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

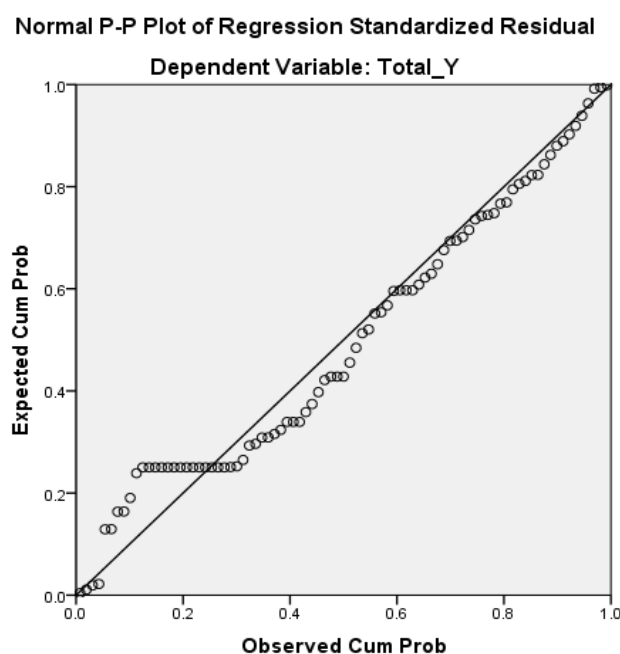
b Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Nilai normalitas bisa dilihat secara langsung dalam grafik P Plot. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Nilai residual yang

didistribusikan normal pada uji normalitas sangat diperlukan karena itu tujuan dari pengujian-pengujian variabel pada fase ini. Pelanggaran pada pengujian asumsi klasik akan membuat penelitian uji statistik tidak akan valid dan pengujian parametrik juga tidak akan bisa digunakan.

Gambar 4. 1 Grafik Uji Normalitas Data



Untuk tujuan pengujian, data dianggap berdistribusi normal jika dan hanya jika distribusinya bisa digambarkan sebagai garis lurus, dan berdistribusi tidak normal jika distribusinya menyimpang dari diagonal. Karena distribusi data yakni garis lurus, kita bisa menyimpulkan bahwasanya data tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji tingkat interkorelasi diantara berbagai jenis variabel bebas. Dalam model regresi yang tepat, variabel independen tidak boleh berkorelasi satu sama lain, karena hal ini terlihat adanya

multikolinearitas. Penilaian pada fase uji multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) hasil pada uji regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.393	2.945		2.511	.014		
	Total_X1	.717	.154	.447	4.659	.000	.605	1.652
	Total_X2	.263	.095	.233	2.777	.007	.793	1.262
	Total_X3	.357	.149	.223	2.388	.019	.640	1.562
a. Dependent Variable: Total_Y								

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

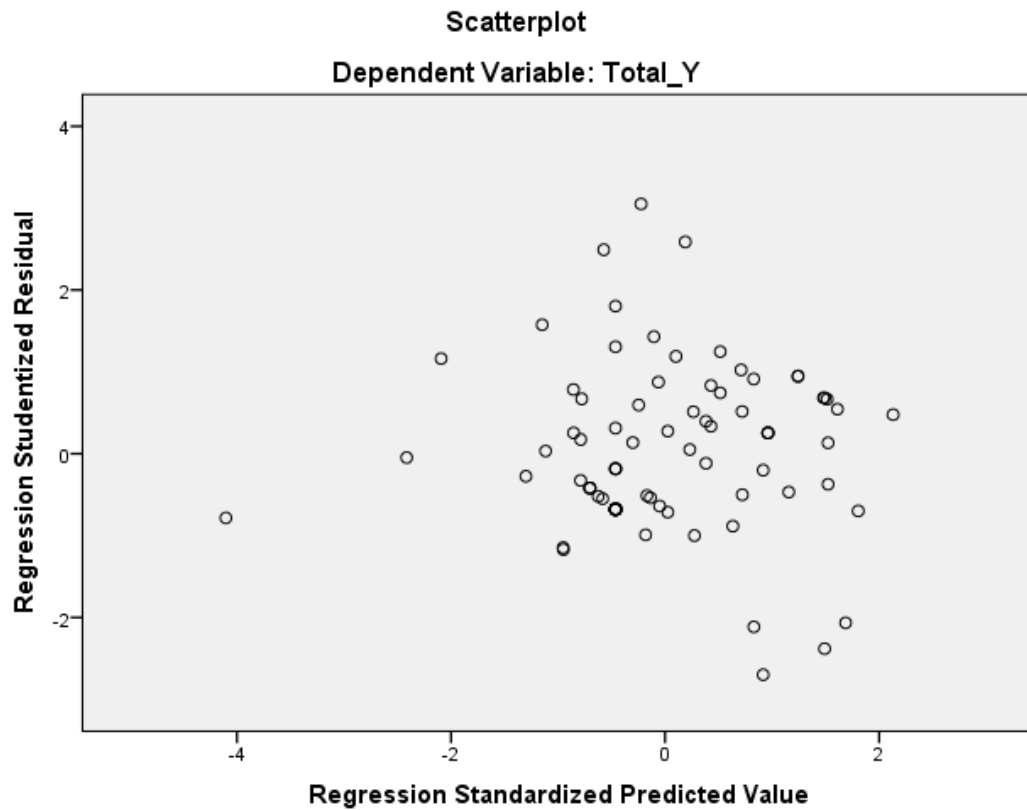
Dalam kriteria pengujian adanya multikolinearitas apabila nilai Tolerance < 0,100 atau nilai VIF > 0,100 dan sebaliknya apabila nilai Tolerance > 0,100 atau nilai VIF < 0,100. Maka dari data diatas bisa dilihat bahwasanya nilai tolerance gaya kepemimpinan transformasional 0,605 > 0,100 dan VIF 1,652 < 10,00. Nilai tolerance budaya organisasi 0,793 > 0,100 dan VIF 1,262 < 10,00. Nilai tolerance kepuasan kerja 0,640 > 0,100 dan VIF 1,562 < 10,00. Artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipakai untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam sebuah model

regresi. Bentuk pengujian pada uji ini yang dipakai yakni dengan metode informal atau mode grafik *scatterplot*.

Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Karena titik-titik pada gambar di atas tersebar secara acak tanpa pola yang terlihat dan terletak di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, hal ini terlihat bahwasanya tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga layak dipakai baik pada variabel bebas maupun variabel bebas. variabel bebas.

4) Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi dipakai untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara karyawan serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau secara ruang. Metode yang umum dipakai pada uji autokorelasi ialah Durbin Watson, keteritia

pengujian dengan syarat tidak terjadi gejala autokorelasi dengan $DU < DW < 4-DU$. Berikut tabel pengujian Durbin Waston.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.549	.532	2.031	1.873
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1					
b. Dependent Variable: Total_Y					

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Pada tabel diatas terlihat bahwasanya nilai Durbin Watson ialah 1,873 diketahui bahwasanya $N = 85$ dan K (variabel indepeden) = 3. Maka nilai $DU = 1,7210$ lebih kecil dari nilai $DW = 1,873$ dan lebih kecil dari nilai $4-DU = 2,279$. bisa disimpulkan bahwasanya data responden tersebut lolos dari uji autokorelasi karena nilai Durbin Watson berada diantara nilai DU dan $4-DU$.

c Uji Ketepatan Model

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi bertujuan dalam mengukur seberapa jauhkah kemampuan model saat menerangkan variabel dependen yang digunakan. Dari output tabel koefisien Model Summary bisa dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.532	2.031

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional
--

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berlandaskan tabel di atas terlihat bahwasanya perolehan nilai Adjusted R Square senilai 0,532 atau 53,2%. Hal ini terlihat bahwasanya tiga variabel pada penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh 53,2% terhadap loyalitas karyawan. Maka bisa disimpulkan bahwasanya pengaruh variabel independen pada variabel dependennya di penelitian ini yakni 53,2% dan sisanya sejumlah 46,8% dipengaruhi variabel lainnya yang tak termasuk pada model penelitian ini.

2) Uji f

Tabel 4. 14 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.069	3	135.356	32.814	.000 ^b
	Residual	334.119	81	4.125		
	Total	740.188	84			
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional						

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Dari data diatas bisa dilihat dan berikut pengolahan SPSS bisa diketahui:

$$t_{hitung} = 32,814$$

$$t_{tabel} = 2,716$$

Berlandaskan tabel diatas diketahui bahwasanya nilai f_{hitung} yakni 32,814 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ ialah $32,814 \geq 2,716$. Nilai

32,814 > 2,716 terlihat bahwasanya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka bisa disimpulkan bahwasanya H_a diterima serta H_0 ditolak. Hal ini terlihat adanya pengaruh signifikan diantara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

d Regresi Linier Berganda

Uji ini dipakai dalam mengetahui pengaruh diantara tiga variabel dan variabel dependen ataupun dalam pembuktian ada tidaknya korelasi fungsional diantara tiga variabel X_1 , X_2 , X_3 dengan sebuah variabel terikatnya Loyalitas Karyawan (Y) dengan hasil berikut, dalam menguji kebenaran hipotesis maka dipakai uji koefisien regresi dengan rumus : (Sugiyono, 2018)

Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.393	2.945		2.511	.014
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.717	.154	.447	4.659	.000
	Budaya Organisasi	.263	.095	.233	2.777	.007
	Kepuasan Kerja	.357	.149	.223	2.388	.019

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Dari tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = 7,393 + 0,717 X_1 + 0,263 X_2 + 0,357 X_3$$

Dan hasil persamaan bisa di artikan bahwa:

- 1) Nilai dari Constant memperoleh hasil sebesar 7,393. Dimana hal tersebut menunjukkan apabila nilai variabel bebas dianggap pada kondisi stabil, maka nilai loyalitas karyawan juga sebesar 7,393.
- 2) Koefesien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X1) adalah 0,717. Dimana hal tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai gaya kepemimpinan transformasional meningkat 1 satuan, hal tersebut mampu mempengaruhi peningkatan loyalitas keryawan sebesar 0,717. Atau bisa juga diartikan sebagai gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan.
- 3) Koefesien regresi budaya organisasi (X2) adalah 0,263. Dimana hal tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai budaya organisasi meningkat 1 satuan, hal tersebut mampu mempengaruhi peningkatan loyalitas keryawan sebesar 0,263. Atau bisa juga diartikan sebagai budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan.
- 4) Koefesien regresi kepuasan kerja (X3) adalah 0,357. Dimana hal tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai kepuasan kerja meningkat 1 satuan, hal tersebut mampu mempengaruhi peningkatan loyalitas keryawan sebesar 0,357. Atau bisa juga diartikan sebagai kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan.

e Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t dengan tujuannya menerangkan seberapa jauhkah pengaruh satu variabel independen secara individual saat menerangkan variabel dependennya. Berikut pemaparannya.

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Dari data dibawah bisa dilihat dan berikut pengolahan SPSS bisa diketahui:

$$t_{hitung} = 4,659$$

$$t_{tabel} = 1,990$$

Kreteria penguji :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 4. 16 Hasil Uji t X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.393	2.945		2.511	.014
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.717	.154	.447	4.659	.000
	Budaya Organisasi	.263	.095	.233	2.777	.007
	Kepuasan Kerja	.357	.149	.223	2.388	.019

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berlandaskan hasil pengujian secara persial pengaruh diantara gaya kepemimpinan trnasformasional terhadap loyalitas karyawan didapat t_{hitung} (4,659) $> t_{tabel}$ (1,990), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai $4,659 > 1,990$ terlihat bahwasanya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka bisa disimpulkan bahwasanya H_a diterima serta H_o ditolak. Hal ini terlihat adanya pengaruh signifikan diantara gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan.

b) Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4. 17 Hasil Uji t X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.393	2.945		2.511	.014
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.717	.154	.447	4.659	.000
	Budaya Organisasi	.263	.095	.233	2.777	.007
	Kepuasan Kerja	.357	.149	.223	2.388	.019

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Dari data diatas bisa dilihat dan berikut pengolahan SPSS bisa diketahui:

$$t_{hitung} = 2,777$$

$$t_{tabel} = 1,990$$

Kreteria penguji :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berlandaskan hasil pengujian secara persial pengaruh diantara budaya organisasi pada loyalitas karyawan didapat $t_{hitung} (2,777) > t_{tabel} (1,990)$, dengan nilai signifikansinya $0,007 < 0,05$. Nilai $2,777 > 1,990$ terlihat bahwasanya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka bisa disimpulkan bahwasanya H_a diterima serta H_0 ditolak. Hal ini terlihat adanya pengaruh signifikan diantara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

c) Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4. 18 Hasil Uji t X3 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.393	2.945		2.511	.014
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.717	.154	.447	4.659	.000
	Budaya Organisasi	.263	.095	.233	2.777	.007
	Kepuasan Kerja	.357	.149	.223	2.388	.019

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Dari data diatas bisa dilihat dan berikut pengolahan SPSS bisa diketahui:

$$t_{hitung} = 2,388$$

$$t_{tabel} = 1,990$$

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a ditolak sehingga variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berlandaskan hasil pengujian secara parsial pengaruh diantara kepuasan kerja pada loyalitas karyawan didapat $t_{hitung} (2,388) > t_{tabel} (1,990)$, dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Nilai $2,388 > 1,990$ terlihat bahwasanya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka bisa disimpulkan bahwasanya H_a diterima serta H_0 ditolak. Hal ini terlihat adanya pengaruh signifikan diantara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

4.2 PEMBAHASAN

Dari pemaparan hasil pengujian terlihat bahwasanya semua variabel bebas memengaruhi variabel terikatnya secara positif. Hasil rincian analisis dan pengujian tersebut bisa dijelaskan berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan

Berlandaskan hasil pengujian secara parsial pengaruh diantara gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan didapat $t_{hitung} (4,659) > t_{tabel} (1,990)$, dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Nilai $4,659 > 1,990$ terlihat bahwasanya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pada koefisien regresi berganda memperoleh nilai positif yaitu 0,717. Maka bisa disimpulkan bahwasanya H_a diterima serta H_0 ditolak. Hal ini terlihat adanya pengaruh positif dan signifikan diantara gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian terdahulu Marzuki (2018) mengatakan bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional pada loyalitas karyawan yakni kuat (signifikan). Hal ini juga didukung oleh penelitian I. R. Pratama et al. (2019) yang mengatakan bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi loyalitas karyawan secara positif dan signifikan.

Dengan demikian bisa disimpulkan bahwasanya terdapatnya pengaruh positif signifikan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y), maksudnya ada pengaruh searah diantara gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan secara nyata.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berlandaskan hasil pengujian secara persial pengaruh diantara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan didapat $t_{hitung} (2,777) > t_{tabel} (1,990)$, dengan nilai signifikansinya $0,007 < 0,05$. Nilai $2,777 > 1,990$ terlihat bahwasanya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pada koefisien regresi berganda memperoleh nilai positif yaitu 0,263. Maka bisa disimpulkan bahwasanya H_a diterima serta H_o ditolak. Hal ini terlihat adanya pengaruh positif dan signifikan diantara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

Pada penelitian terdahulu Arnawa & Darsan (2021) mengatakan bahwasanya budaya organisasi memengaruhi loyalitas karyawan positif dan signifikan. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Purnama et al. (2018) yang mengatakan bahwasanya budaya organisasi memengaruhi loyalitas karyawan secara positif dan signifikan.

Dengan demikian bisa disimpulkan bahwasanya variabel budaya organisasi (X2) memengaruhi variabel loyalitas karyawan (Y) secara positif dan signifikan,

maksudnya ada pengaruh yang searah diantara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan secara nyata.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berlandaskan hasil pengujian secara persial pengaruh diantara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan didapat $t_{hitung} (2,388) > t_{tabel} (1,990)$, dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Nilai $2,388 > 1,990$ terlihat bahwasanya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pada koefisien regresi berganda memperoleh nilai positif yaitu 0,357. Maka bisa disimpulkan bahwasanya H_a diterima serta H_o ditolak. Hal ini terlihat adanya pengaruh positif dan signifikan diantara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo & Sutanto (2013) yang mengatakan bahwasanya kepuasan kerja memengaruhi loyalitas karyawan secara positif dan signifikan. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwasanyavariabel budaya organisasi (X2) memengaruhi variabel loyalitas karyawan (Y) secara positif dan signifikan, artinya bahwasanya ada pengaruh searah diantara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan secara nyata.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berlandaskan tabel diatas diketahui bahwasanya nilai f_{hitung} yakni 32,814 dengan nilai signifikansinya 0,000. Dengan demikian $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ ialah $32,814 \geq 2,716$. Nilai $32,814 > 2,716$ terlihat bahwasanya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka bisa disimpulkan bahwasanya H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini terlihat adanya pengaruh signifikan

diantara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian terdahulu Munadzifah & Fahrullah (2021) yang mengutip dari Sumardhan (2014) dikatakan bahwasanya banyaknya faktor yang membuat karyawan bersikap loyalitas pada perusahaan maupun instansi. Dan hasil nilai R-Square pada penelitian ini yakni 0,549 atau 54,9% terlihat sekitar 54,9% variabel Y (loyalitas karyawan) bisa diterangkan oleh X1 X2 dan X3 dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) memengaruhi loyalitas karyawan (Y) positif dan signifikan maka ketiga faktor tersebut membentuk loyalitas karyawan (Y). Artinya adanya pengaruh searah dan nyata diantara variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara bersamaan atau dengan kata lain, bila gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) naik maka secara simultan bisa pula menaikkan loyalitas karyawan (Y).

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maupun analisis data yang dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya, bisa diambil kesimpulan berikut:

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan PNS pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Sukoharjo. Ditunjukkan pada pengujian koefisien regresi memperoleh nilai positif yaitu 0,717 yang artinya gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh sebesar 0,717 terhadap loyalitas karyawan
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan PNS pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Sukoharjo. Ditunjukkan pada pengujian koefisien regresi memperoleh nilai positif yaitu 0,263 yang artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh sebesar 0,263 terhadap loyalitas karyawan.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PNS pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Sukoharjo. Ditunjukkan pada pengujian koefisien regresi memperoleh nilai positif yaitu 0,357 yang diartikan juga bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh sebesar 0,357 terhadap loyalitas karyawan.

5.2 Saran

Berlandaskan hasil diatas maka bisa ditemukan saran berikut:

1. Bagi karyawan atau pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Sukoharjo

Loyalitas yang diberi pegawai akan berdampak pada kesejahteraan daerah Sukoharjo dimana lembaga ini yang membantu pelayanan pada bidang koperasi, UKM dan perdagangan yang menjadi salah satu tanggungjawab Bupati dalam pemerintahannya. Maka dari itu dibutuhkannya juga pegawai maupun pemimpin untuk mengevaluasi pada diri sendiri, apakah pekerjaan itu yang sedang ditekuni berpengaruh baik bahkan buruk terhadap lingkungan kerja maupun terhadap amanah yang sudah diberikan.

2. Bagi Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Sukoharjo

Tingkat gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja dinilai sudah cukup baik untuk selalu dipertahankan agar menjaga loyalitas karyawan atau pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perdebatan selama perkuliahan.
- b. Adanya keterbatasan responden sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan mampu menyertakan pejabat pemerintah dalam studi mendatang.
- c. Terdapat berbagai hal yang mempengaruhi loyalitas karyawan diharapkan penelitian selanjutnya mampu mengembangkan variabel lain diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12).
- Arifin, Panjaitan, H. P., & Chandra, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sd Di Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio*, 6(4), 442–455.
- Arifudin, O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Mea*, 4(3), 341–354. [Http://Journal.Stiemb.Ac.Id/Index.Php/Mea/Article/View/308/213](http://Journal.Stiemb.Ac.Id/Index.Php/Mea/Article/View/308/213)
- Arnawa, G. S., & Darsana, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Dosen Dengan Mediasi Spiritualitas Kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 7(2), 266–279.
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Prasetya, A. B. (2020). Elitical And Antidemocratic Transformational Leadership Critics : Is It Still Relevant ? *Internasional Journal Of Sosial, Policy And Law (Ijospl)*, 01(01), 11–16.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Megister Menejemen*, 2(2), 214–225.
- Erniwati, S., Ramly, M., & Alam, R. (2020). Leadership Style, Organizational Culture And Job Satisfaction At Employee Performance. *Point Of View Research Accounting And Auditing*, 1(July), 9–18.
- Ghufron. (2020). Teori-Teori Kepimpinan. *Fenomena*, Vol. 19 No. 1 April 2020, 19(1), 1–6.
- Ibrahim, A., Alang, asrul haq, Madi, Baharuddin, Ahmad, muhammad aswar, & Darmawati. (2018). Metodologi Penelitian. In *gunadarma ilmu* (Vol. 13, Issue 1).
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. [Https://Doi.Org/10.26858/Ja.V4i1.3443](https://Doi.Org/10.26858/Ja.V4i1.3443)
- Liyana, T. H. N., Jati, S. P., & Pramukarso, D. T. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Dokter Pada Rsud Dr. H. Soewondo Kabupaten *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol.7, No., 38–54.

- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93. <https://doi.org/10.35797/Jab.9.3.2019.25518.93-100>
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jemma Jurnal Of Economic, Management And Accounting*, 2(4), 45–52.
- Munadzifah, F., & Fahrullah, A. (2021). Analisis Fktor-Faktor Internal Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Cv.X-Tra Kaca & Aluminium Surabaya. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4, 142–155.
- Nurhasan, R. (2017). Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Generasi-Y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(01), 013–023.
- Nuriyah, S., & Azizah, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jabeistik : Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik*, 1(1), 22–31.
- Onsardi. (2018). Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta Di Kota Bengkulu. *Journal Of Economic, Business And Accounting (Costing)*, Vol 2 Nomo(3), 1–13. <http://dx.doi.org/10.1186/S13662-017-1121-6>
<https://doi.org/10.1007/S41980-018-0101-2>
<https://doi.org/10.1016/J.Cnsns.2018.04.019>
<https://doi.org/10.1016/J.Cam.2017.10.014>
<http://dx.doi.org/10.1016/J.Apm.2011.07.041>
<http://arxiv.org/abs/1502.020>
- Pratama, I. R., Utami, H., & Inayah. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organsasi Terhadap Loyalitas Karyawan Hazotel Semarang. *Jurnal JOBS*, 5(1), 51–62.
- Pratama, R., & Rivai, Harif Amali. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *Jurnal Riset Bisnis*, 4(April), 141–154.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studipada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6.
- Purnama, I. B. O., Hanjaswara, N. R., Keramas, N., & Putru, I. B. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 24(2), 159–170.

- Qotrunnada, L., & Djaelani, A. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kinerja Pengurus Terhadap Loyalitas Organisasi. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 17–28. [Www.Fe.Unisma.Ac.Id](http://www.Fe.Unisma.Ac.Id)
- Rahmawati, D., Hasanah, K., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4, September 2022*.
- Rizal, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Smk Kartini. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/Jam.V11i2.1880>
- Rohimah, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(10), 101–112.
- Roni, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Pekobis : Jurnal Pendidikan, Ekonomi, Dan Bisnis*, 4(2), 29. <https://doi.org/10.32493/Pekobis.V4i2.P29-40.3948>
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of Job Satisfaction, Employee Loyalty and Employee Commitment on Leadership Style (Human Resource Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sukatiningsih. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Anggota Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Suar Indonesia Di Kediri. *Jurnal Revitalitas*, 5, 62–70.
- Sutanto, E. M., & Perdana, M. (2016). Antecedents Variable Of Employees Loyalty. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 18(2), 111–118. <https://doi.org/10.9744/Jmk.18.2.111>
- Suteja, A., Marsyidin, S., Gistuati, N., Pendidikan, A., & Padang, U. N. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Pengurus Harian Dengan Loyalitas Anggota Aktif Organisasi Di Uk-Koperasi. *Journal Educational Administrasion And Leadership*, 1(2), 46–51.
- Trang, D. Sandy. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, 1(2), 150–163. <https://doi.org/10.53654/Mv.V1i2.57>

- Wahyu, Putu Adi Setia, Putra, I. Made Wianto, & Giri, N. Putu Rediatni. (2021). Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Struktur Audit Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kap Di Kota Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 9(2), 45–50. <https://doi.org/10.21067/Jrma.V9i2.6107>
- Wibowo, J., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx), Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Agora*, 1(3).
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tariyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

No	Jenis Penelitian	Bulan																			
		November				Januari				Februari				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	X	X																		
2	Pendaftaran Seminar Proposal								X												
3	Ujian Seminar Proposal										X										
4	Revisi Proposal													X							
5	Pengumpulan Data																				X
6	Analisis Data																				
7	Penyusunan Naskah Skripsi																				
8	Pendaftaran Munasqosah																				
9	Ujian Munasqosah																				

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Saya Aprina Isnaini, Mahasiswi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta sedang melakukan penelitian Tugas Akhir/Skripsi yang judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”. Oleh karena itu diperlukan dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr/I untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *
3. Usia : Tahun
4. Pendidikan Terakhir : S1 / S2 / S3 *
5. Masa Kerja : Tahun
6. Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Beri tanda (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan Bapak/Ibu alami.
2. Pada masing-masing pertanyaan terdapat 5 alternatif jawaban, yaitu dengan keterangan sebagai berikut :

Sangat Setuju	(SS)	: Skor 5
Setuju	(S)	: Skor 4
Kurang Setuju	(KS)	: Skor 3
Tidak Setuju	(TS)	: Skor 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	: Skor 1
3. Tanda (*) pada identitas responden pilih salah satu dari keterangan tersebut.

No	Butiran Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Loyalitas Karyawan (Y)						
1	Saya selalu menaati aturan dan tata tertib DINKOPUMDAG Sukoharjo.					
2	Saya mampu bekerja dengan baik.					
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
4	Saya berani mengabil resiko saat menghadapi masalah pada pekerjaan saya.					
5	Saya selalu berusaha memberikan segala ide saya untuk memajukan Koperasi, UKM dan Perdagangan Sukoharjo tanpa paksaan.					
6	Saya selalu berusaha memberikan segala keahlian saya untuk memajukan Koperasi, UKM dan Perdagangan Sukoharjo tanpa paksaan.					
7	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang diamanahkan kepada saya.					
8	Saya selalu melaporkan hasil pekerjaan saya kepada atasan saya.					

No	Butiran Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)						
1	Atasan saya memberikan respek yang baik terhadap karyawan.					

2	Atasan saya mengkomunikasikan harapan yang tinggi terhadap karyawan.					
3	Atasan saya memecahkan masalah dalam DINKOPUMDAG secara berhati-hati dan sangat rasional.					
4	Atasan saya memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati karyawan.					

No	Butiran Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Budaya Organisasi (X2)						
1	Saya selalu melakukan inovasi dengan berbagai resiko yang dihadapi.					
2	Saya selalu memperhatikan kerincian komponen yang dapat membantu penyelesaian.					
3	Saya selalu berorientasi (memberikan pandangan saya) untuk hasil atas proses yang digunakan.					
4	Saya selalu berorientasi (memberikan pandangan saya) untuk orang-orang yang ada dalam DINKOPUMDAG.					
5	Saya selalu berorientasi (memberikan pandangan saya) untuk tim kerja pada saat DINKOPUMDAG menentukan untuk bekerjasama.					
6	Saya selalu bersaing secara agresif untuk mencapai prestasi.					

7	Saya selalu berusaha menjadikan keadaan baik didalam DINKOPUMDAG sebagai lawan pertumbuhan.					
---	---	--	--	--	--	--

No	Butiran Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Kepuasan Kerja (X3)						
1	Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini.					
2	Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari DINKOPUMDAG.					
3	Saya puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada dalam DINKOPUMDAG.					
4	Saya puas terhadap pengawasan atasan saya.					
5	Saya puas terhadap rekan kerja saya di DINKOPUMDAG.					

Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

No	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Jabatan
1	TA HANDAYANI	LAKI-LAKI	43	S2	14	PELAKSANA
2	LISTIWATI	PEREMPUAN	45	S1	14	PENGADMINISTRASI
3	LULUK ANDRIAN	PEREMPUAN	50	S1	20	STAFF
4	TITIN SUMARNI	PEREMPUAN	41	S1	15	STAFF
5	SUSILAILI	PEREMPUAN	42	S1	14	STAFF
6	SARMIYATI	PEREMPUAN	44	S1	16	STAFF VERIFIKAOR
7	PUTRA DWI MARGONO	LAKI-LAKI	41	S1	12	PENGELOLA BARANG MILIK DAERAH
8	BUDY PRASETYA	LAKI-LAKI	31	S1	6	STAFF
9	DESI R	PEREMPUAN	27	S1	2	TENAGA HARIAN LEPAS
10	OKFIA R	PEREMPUAN	38	S1	12	TENAGA HARIAN LEPAS
11	HANINDYA	PEREMPUAN	34	S1	14	STAFF
12	YESIE GILANG	PEREMPUAN	29	S1	5	STAFF
13	SYAHRIL KURNIA TAARDY	LAKI-LAKI	27	S1	2	TENAGA HARIAN LEPAS
14	DEWI ZUSILOWATI	PEREMPUAN	52	S1	30	KASUBAG PERENCANAAN
15	DENI NURAFIANTI	PEREMPUAN	29	S2	8	KASUBAG
16	SARONO	LAKI-LAKI	39	S1	13	BENDAHARA
17	SETIAWAN	LAKI-LAKI	50	S1	14	STAFF
18	KRISNA ADI PRATAMA	LAKI-LAKI	21	S1	2	TENAGA HARIAN LEPAS
19	NIA AVIANI	PEREMPUAN	27	D3	2,5	PENGELOLA BAHAN PERENCANAAN
20	ROZI AKHMAD	LAKI-LAKI	40	S1	10	STAFF
21	SARI ISTIYANTI	PEREMPUAN	56	S1	20	ANALIS PERDAGANGAN
22	ARIF ARDIANTORO	LAKI-LAKI	51	S2	20	KEPALA BIDANG PELAYANAN
23	YOSI ERLANITARARI	PEREMPUAN	42	S2	14	PELAKSANA
24	DARYANTO	LAKI-LAKI	56	S2	14	FUNGSIONAL
25	SUHARDI	LAKI-LAKI	50	S1	25	PELAKSANA
26	YULI ASTUTI	PEREMPUAN	47	S1	18	STAFF
27	YANTO SEPRIADI	LAKI-LAKI	44	S1	16	ANALIS KELEMBAGAAN USAHA
28	PURWANTO	LAKI-LAKI	56	S1	20	STAFF
29	SUWENDAR	LAKI-LAKI	43	S1	16	STAFF
30	BASUKI	LAKI-LAKI	34	S1	10	TENAGA HARIAN LEPAS

31	SAMSUDIN ROSIDI	LAKI-LAKI	48	S1	16	PENGAWAS PERDAGANGAN AHLI MUDA
32	DESTANTYA MAYANG KARISA	PEREMPUAN	33	S1	3	PENGELOLA REALISASI LAPORAN
33	DESNINTA KARTIKA SARI	PEREMPUAN	29	S1	3	PENGELOLA REALISASI LAPORAN
34	IRMA	PEREMPUAN	33	S1	6	STAFF
35	HAYUNITA	LAKI-LAKI	42	S1	6	TENAGA HARIAN LEPAS
36	SRI HARMINI	PEREMPUAN	51	S1	10	STAFF
37	ENDAH MARSINI	PEREMPUAN	48	D4	17	PNS
38	HARYANTO	LAKI-LAKI	54	D4	20	STAFF
39	SIGIT SUPRASETYO	LAKI-LAKI	30	S1	8	STAFF
40	INDAH	PEREMPUAN	40	S1	10	STAFF
41	INTAN	PEREMPUAN	27	S1	3	TENAGA PENDAMPING KOPERASI
42	MAMAT	LAKI-LAKI	31	S1	6	STAFF
43	MIKE	LAKI-LAKI	32	S1	5	IT
44	CHANDRA	LAKI-LAKI	27	D3	2	STAFF
45	MUGIYANTO	LAKI-LAKI	50	S2	20	KEPALA SEKSI
46	YASMIN	PEREMPUAN	40	S1	8	KEPALA SEKSI
47	VEY	PEREMPUAN	27	S1	1	INTENSHIP
48	FAQIH	LAKI-LAKI	30	S1	4	STAFF
49	AGUS PURTOWARTO	LAKI-LAKI	53	S1	20	KABID SARDISDAG
50	WAWAN SETIAWAN	LAKI-LAKI	48	S1	13	STAFF
51	DHANU WAHYU SEJATI	LAKI-LAKI	42	S1	10	TENAGA HARIAN LEPAS
52	ARIS FAJAR BASUKI	LAKI-LAKI	29	S2	1,5	TENAGA HARIAN LEPAS
53	FERY BUDHI S	LAKI-LAKI	34	S1	5	TENAGA HARIAN LEPAS
54	RIA MUSTIKASARI	PEREMPUAN	30	S2	9	TENAGA HARIAN LEPAS
55	NETTY SOPHIASARI S	PEREMPUAN	40	S1	11	TENAGA HARIAN LEPAS
56	HERY PRASETYO	LAKI-LAKI	25	S1	2	STAFF
57	HARSI	PEREMPUAN	57	S2	29	TENAGA HARIAN LEPAS
58	SRIYONO	LAKI-LAKI	53	S1	32	PENGAWAS KOPERASI AHLI MUDA
59	SUSTIERDI IKA N.K	PEREMPUAN	40	S1	13	STAFF
60	SENO KURNIANTO	LAKI-LAKI	40	S1	5	TENAGA PENDAMPING KUMKM
61	MUHAMMAD NUUR F	LAKI-LAKI	23	SMA	1,5	TENAGA HARIAN LEPAS

62	AVIFAH ANIS RAKHMATIKA	PEREMPUAN	25	S2	2	PETUGAS ADMINISTRASI KANTOR
63	SRI HANDAYANI P	PEREMPUAN	33	D3	10	TENAGA HARIAN LEPAS
64	BOY MAHARDHIKA	LAKI-LAKI	25	S1	1	STAFF
65	SURYANTO	LAKI-LAKI	55	S1	20	PENGADMINISTRASI UMUM
66	HARDIYANTO IBNU SAPUTRA	LAKI-LAKI	34	S2	11	KELAPA BIDANG UMKM
67	SRI MULYANI	PEREMPUAN	40	S1	17	PENGADMINISTRASI UMUM
68	HERY PRASETYO	LAKI-LAKI	30	S2	2	TENAGA HARIAN LEPAS
69	ENNY YULAIKA	PEREMPUAN	43	S1	15	STAFF
70	SITI FATMAH AWALUDIN	PEREMPUAN	55	S2	27	PENGAWAS PERDAGANGAN AHLI MUDA
71	WIDADI NUGROHO	LAKI-LAKI	51	S2	13	KEPALA SUB BAGIAN TATA USAHA
72	TRI SUKRISNO	PEREMPUAN	49	S1	20	KA TU UPTD WIL 2
73	IBNU SETYANA	LAKI-LAKI	40	S1	12	KA UPTD METROLOGI LEGAL
74	HERU PRASETIYANTO	LAKI-LAKI	56	S1	27	KASUBBAG TU METROLOGI LEGAL
75	CHRISTİYANI ERY SUMANTO	PEREMPUAN	37	S1	15	FUNGSIONAL PNGAMAT TERA TERAMPIL
76	KRISTİYANTO	LAKI-LAKI	46	S1	12	PENGADMINISTRASI UMUM
77	EMILIANA SRI WIDYASTUTI	PEREMPUAN	44	S2	18	KEPALA UPTD PASAR
78	SEDIO	PEREMPUAN	52	S2	30	KA UPDT WIL 2
79	IZAH PRAMESTI	PEREMPUAN	30	S1	12	STAFF
80	NIRUL AZIZAH	PEREMPUAN	34	S1	3	STAFF
81	HANDAYANI	PEREMPUAN	34	S1	10	STAFF
82	LILIS DWI NINGSIH	PEREMPUAN	51	S1	5	STAFF
83	AYU NINGSIH PUTRI	PEREMPUAN	50	S1	20	STAFF
84	ENDANGSRI HARYANTI	PEREMPUAN	43	S2	13	KEPALA BIDANG
85	YUNI DWI IRIYANTO	LAKI-LAKI	27	S1	8	STAFF ADMINISTRASI

Lampiran 4 Data Kuesioner

Loyalitas Karyawan								Total	Gaya Kepemimpinan Transformasional				Total
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8		p1	p2	p3	p4	
5	4	4	4	5	5	5	4	36	5	4	4	4	17
4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
4	5	4	4	5	5	5	5	37	4	4	4	4	16
4	4	5	4	4	5	5	5	36	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	4	18
4	5	4	4	5	4	4	5	35	4	4	4	4	16
4	4	4	4	3	3	4	5	31	5	5	5	4	19
4	4	4	3	4	4	5	5	33	4	4	4	5	17
4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	4	4	4	37	5	5	4	4	18
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
5	4	4	5	5	5	4	5	37	5	5	5	4	19
5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	5	4	18
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
5	4	4	2	5	4	5	5	34	5	2	5	4	16
5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	5	4	5	19
5	4	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	16
5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	20
5	4	4	4	5	4	5	5	36	5	4	5	4	18
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	18
5	5	5	5	4	4	5	5	38	5	5	5	4	19
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
5	5	5	4	5	4	5	5	38	5	4	4	4	17
5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
5	5	4	4	4	4	5	5	36	4	4	4	4	16
5	5	4	4	4	4	5	6	37	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	4	4	16
4	5	2	3	2	3	2	3	24	2	3	2	3	10
5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	5	4	17
5	4	4	4	4	4	4	5	34	5	4	5	4	18
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	14
4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	3	15
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16

4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	17
3	4	4	2	4	4	4	4	29	4	4	3	3	14
5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	4	4	4	16
4	3	4	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	12
4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	15
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	16
4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	4	4	16
5	5	5	5	4	4	5	4	37	4	5	4	4	17
4	4	4	4	5	4	4	5	34	5	5	5	5	20
5	4	4	4	4	5	5	5	36	5	4	5	5	19
5	5	5	4	4	4	5	5	37	5	5	5	5	20
5	4	4	4	4	5	5	5	36	5	4	5	5	19
5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	19
5	4	4	4	4	4	5	5	35	5	4	5	4	18
5	5	4	4	4	4	4	5	35	5	4	4	5	18
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
4	5	5	4	4	4	4	5	35	5	5	5	5	20
4	4	3	4	5	4	5	5	34	5	5	4	3	17
4	4	5	5	4	5	5	3	35	4	5	4	2	15
5	4	4	4	5	5	4	4	35	4	5	4	4	17
5	5	5	4	4	4	5	5	37	5	5	5	5	20
5	5	5	4	4	4	5	5	37	5	5	5	5	20
5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	17
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20
5	4	5	5	4	4	5	5	37	5	4	5	5	19
4	4	4	3	4	4	4	5	32	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	5	5	5	20
5	5	4	3	4	4	4	4	33	5	5	4	4	18
5	5	4	3	4	4	4	4	33	5	5	4	4	18
5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	16
5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	4	5	5	19
4	5	5	5	5	4	4	5	37	5	4	5	5	19
4	5	5	5	4	5	5	5	38	5	4	4	4	17
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	4	19
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	5	5	19
5	5	5	4	5	4	5	5	38	5	4	5	4	18

budaya organisasi							total	kepuasan kerja					total
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7		p1	p2	p3	p4	p5	
4	4	4	4	5	4	5	30	4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	4	4	31	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	4	5	4	21
4	4	5	5	4	4	5	31	4	4	5	5	5	23
5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	5	4	21
3	4	4	3	4	1	3	22	4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	3	2	3	21	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	3	3	25	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	2	2	4	22	4	4	4	5	5	22
5	5	4	4	5	4	5	32	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	5	5	30	5	4	4	4	4	21
4	5	4	4	4	4	5	30	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	4	2	3	23	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
2	1	3	4	1	2	5	18	3	4	4	2	4	17
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	4	21
4	5	4	4	4	4	4	29	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	19

4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	4	4	28	3	2	2	3	2	12
5	5	4	4	4	4	4	30	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	3	4	17
4	4	4	4	4	5	4	29	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	4	4	18
4	4	5	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	4	5	31	4	4	5	5	5	23
5	5	4	4	5	3	4	30	5	4	4	4	4	21
4	5	4	4	4	3	5	29	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	4	5	32	5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	5	4	21
3	4	4	3	4	4	1	23	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	3	4	26	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	2	3	24	4	4	3	4	4	19
3	3	4	5	4	3	3	25	4	4	3	4	5	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	4	21
4	5	4	4	4	3	5	29	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	3	5	29	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	3	4	26	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	3	4	32	5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	5	4	4	31	5	4	5	5	5	24
3	4	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	5	5	24
3	4	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	3	4	26	5	4	4	5	4	22
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	4	4	31	5	4	5	5	5	24
5	4	4	4	3	3	4	27	5	4	4	5	4	22
5	5	4	5	5	4	4	32	4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	3	4	30	5	4	5	4	5	23

4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	4	5	4	32	5	4	5	5	4	23
5	4	5	4	4	4	5	31	5	4	4	4	4	21

Lampiran 5 Hasil Karakteristik Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	perempuan	43	50.6	50.6	50.6
	laki-laki	42	49.4	49.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 tahun	5	5.9	5.9	5.9
	26-30 tahun	16	18.8	18.8	24.7
	31-35 tahun	12	14.1	14.1	38.8
	36-40 tahun	11	12.9	12.9	51.8
	41-45 tahun	14	16.5	16.5	68.2
	46-50 tahun	11	12.9	12.9	81.2
	51-55 tahun	11	12.9	12.9	94.1
	56-60 tahun	5	5.9	5.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3-D4	5	5.9	5.9	5.9
	S1	62	72.9	72.9	78.8
	S2	18	21.2	21.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	22	25.9	25.9	25.9
	6-10 tahun	16	18.8	18.8	44.7
	11-15 tahun	22	25.9	25.9	70.6
	16-20 tahun	18	21.2	21.2	91.8

	21-25 tahun	1	1.2	1.2	92.9
	26-30 tahun	5	5.9	5.9	98.8
	31-35 tahun	1	1.2	1.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

JABATAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	analisis	2	2.4	2.4	2.4
	bendahara	1	1.2	1.2	3.5
	fungsional	2	2.4	2.4	5.9
	intenship	1	1.2	1.2	7.1
	it	1	1.2	1.2	8.2
	ka updt	4	4.7	4.7	12.9
	pendamping	2	2.4	2.4	15.3
	kabid	4	4.7	4.7	20.0
	kasubbag	4	4.7	4.7	24.7
	kepala seksi	2	2.4	2.4	27.1
	pelaksana	3	3.5	3.5	30.6
	administrasi	6	7.1	7.1	37.6
	pengawas	3	3.5	3.5	41.2
	pengelola	4	4.7	4.7	45.9
	staff	30	35.3	35.3	81.2
	verifikator	1	1.2	1.2	82.4
	thl	15	17.6	17.6	100.0
		Total	85	100.0	100.0

Lampiran 6 Uji Instrument

Variabel	Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	Sig. 5%	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid

Variabel	Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	Sig. 5%	Keterangan
Budaya Organisasi	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,000	0,05	Valid

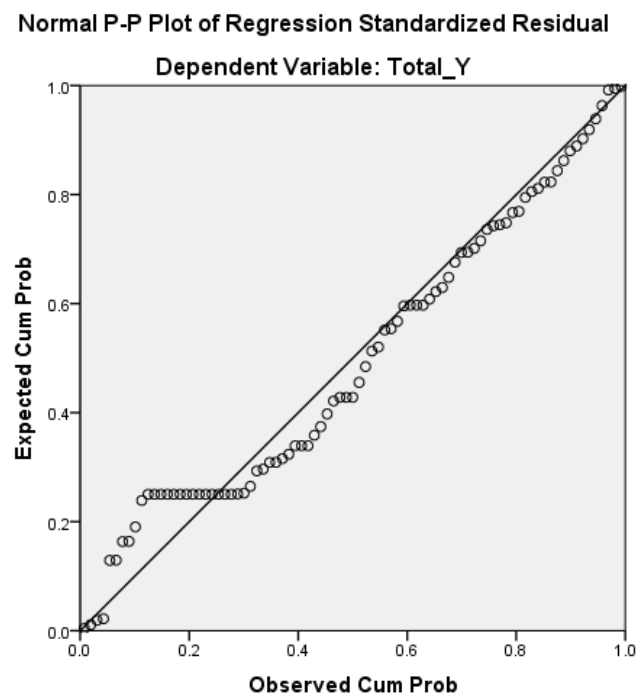
Variabel	Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	Sig. 5%	Keterangan
Kepuasan Kerja	X3.1	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,000	0,05	Valid

Variabel	Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	Sig. 5%	Keterangan
Loyalitas Karyawan	Y1	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,000	0,05	Valid
	Y4	0,000	0,05	Valid
	Y5	0,000	0,05	Valid
	Y6	0,000	0,05	Valid
	Y7	0,000	0,05	Valid
	Y8	0,000	0,05	Valid

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,809	<i>Reliabel</i>
Budaya Organisasi (X2)	0,787	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (X3)	0,828	<i>Reliabel</i>
Loyalitas Karyawan (Y)	0,840	<i>Reliabel</i>

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

Normalitas



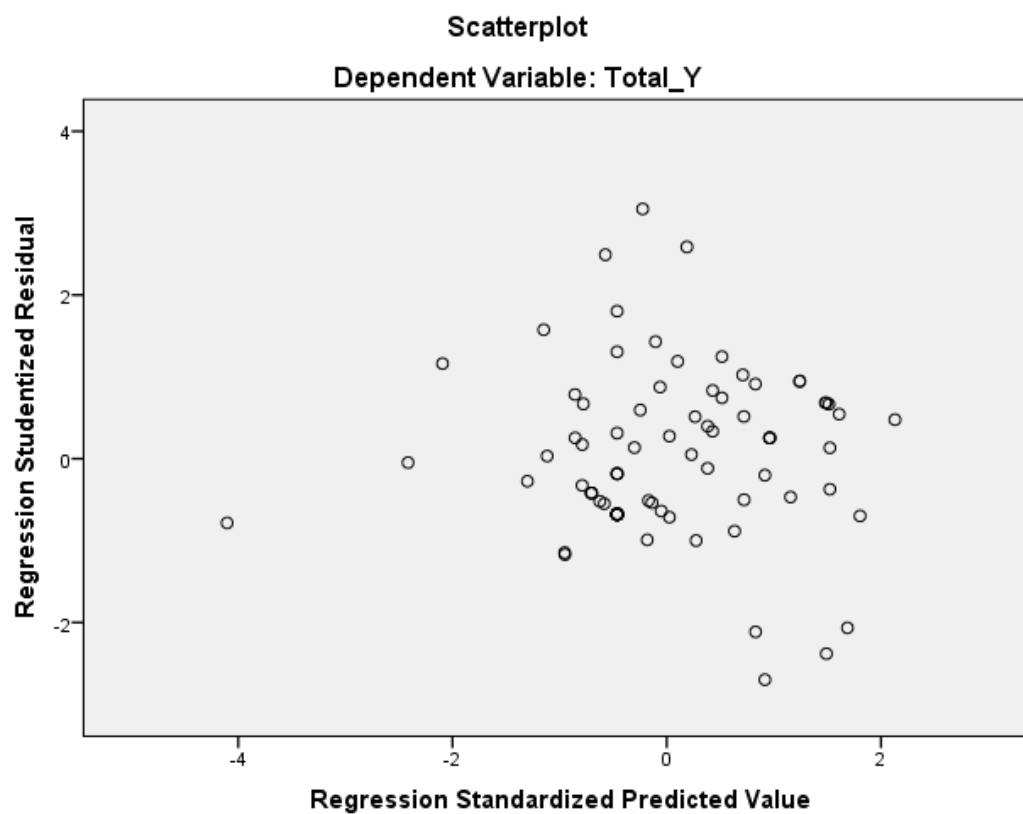
Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.393	2.945		2.511	.014		
	Total_X1	.717	.154	.447	4.659	.000	.605	1.652
	Total_X2	.263	.095	.233	2.777	.007	.793	1.262
	Total_X3	.357	.149	.223	2.388	.019	.640	1.562

a. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

Heteroskedastisitas



Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.549	.532	2.031	1.873
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1					
b. Dependent Variable: Total_Y					

Lampiran 8 Uji Ketepatan Model

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.532	2.031
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Tranformasional				

Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.069	3	135.356	32.814	.000 ^b
	Residual	334.119	81	4.125		
	Total	740.188	84			
A. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						
B. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Tranformasional						

Lampiran 9 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	7.393	2.945		2.511	.014
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.717	.154	.447	4.659	.000
	Budaya Organisasi	.263	.095	.233	2.777	.007
	Kepuasan Kerja	.357	.149	.223	2.388	.019
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						

Lampiran 10 Uji Hipotesis

Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.393	2.945		2.511	.014
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.717	.154	.447	4.659	.000
	Budaya Organisasi	.263	.095	.233	2.777	.007
	Kepuasan Kerja	.357	.149	.223	2.388	.019
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						

Lampiran 11 Dokumentasi



Lampiran 12 Surat Balasan Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN SUKOHARJO
**DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH
 DAN PERDAGANGAN**

Gedung Menara Wijaya Lantai 2
 Jalan Jenderal Sudirman Nomor 199 Sukoharjo, Kode Pos 57521
 Telepon (0271) 593068 Fax (0271) 593335
 Website : <https://dpkukm.sukoharjokab.go.id/>

Sukoharjo, 10 Mei 2023

Nomor : 870 /141 / V / 2023
 Lampiran : -
 Penhal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada :
 Yth Wakil Dekan Bidang Akademik dan
 Kelembagaan
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 Universitas Islam Negeri Raden Mas Said
 di -
SURAKARTA

Berdasarkan Surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta Nomor : B-1126/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/05/2023 Tanggal 4 Mei 2023 Perihal Permohonan Izin Penelitian, maka bersama ini kami memberitahukan bahwa Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo memberi ijin kepada :

Nama : Aprina Isnaini
 NIM : 195211375
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah


Untuk melaksanakan Kegiatan Penelitian di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo guna menyusun Penelitian dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*". Dengan ketentuan :

- 1) Mematuhi Protokol Kesehatan 5M.
- 2) Menunjukkan Sertifikat Vaksinasi minimal Dosis Kedua melalui Aplikasi PeduliLindungi.

Selanjutnya, agar hasil kegiatan tersebut wajib disampaikan ke Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo.

Demikian untuk menjadikan maklum dan guna seperlunya.

KEPALA DINAS KOPERASI, UKM DAN PERDAGANGAN
 KABUPATEN SUKOHARJO


IWAN SETIYONO, S.STP., M.Hum.
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19780304 199703 1 001

TEMBUSAN :

1. Arsip

Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Aprina Isnaini
Tempat Tanggal Lahir : Ajamu, 14 April 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Status : Lajang
Alamat : Dusun IV Meranti Paham, Kecamatan Panai Hulu, Kabupaten Labuhan Batu, Provinsi Sumatra Utara.
Telepon : 085214948101
E-mail : apri.naisnaini@gmail.com
IPK : 3,58

PENDIDIKAN FORMAL

1. TK Pamardisiwi (2005 s/d 2007)
2. SDN 112210 Meranti Paham (2007 s/d 2013)
3. MDA Al-Azhar Meranti Paham (2008 s/d 2012)
4. Pps Syalafiah Uswatun Hasanah (2013 s/d 2015)
5. Mts As-Siddiq Meranti Paham (2015 s/d 2016)
6. SMKN 1 Panai Hulu (2016 s/d 2019)
7. UIN Raden Mas Said Surakarta (2019 s/d 2023)

Lampiran 14 Bukti Plagiasi

Muna_Aprina Isnaini

ORIGINALITY REPORT

15% SIMILARITY INDEX	15% INTERNET SOURCES	11% PUBLICATIONS	10% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repositori.umsu.ac.id Internet Source	3%
2	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
3	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
6	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
7	dpkukm.sukoharjokab.go.id Internet Source	<1%
8	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1%
9	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1%
10	Submitted to Universitas Indonesia Student Paper	<1%
11	adoc.pub Internet Source	<1%
12	jurnal-sosioekotekno.org Internet Source	<1%
13	triatmamulya.ejurnal.info Internet Source	<1%
14	plj.ac.id Internet Source	<1%