

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi Sebagai Strategi Untuk Meningkatkan Loyalitas Karyawan PT Kimia Tirta Utama

Hendolin Harmojo Sidabutar^{1)*}, Kasmirudin²⁾

¹⁾Hendolin.harmojo6375@student.unri.ac.id

²⁾Universitas Riau

Kampus Bina Widya km 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Pekanbaru, Riau, Indonesia

Jejak Artikel:

ABSTRAK

Upload: 05 Agustus 2024

Revisi: 11 Mei 2024

Diterima: 04 Desember 2024

Tersedia online: 10 Desember 2024

Kata Kunci:

Data Primer;
Gaya Kepemimpinan;
Keywords 3;
Loyalitas Karyawan;
Pemberian Motivasi;

Penelitian ini ditujukan untuk memahami pengaruh antara gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Kimia Tirta Utama. PT Kimia Tirta Utama merupakan perusahaan yang bergerak dalam pengelolaan buah kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit. Karyawan berperan penting dalam proses pengelolaan buah kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit. Pabrik kelapa sawit memiliki peran penting dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat, yang dimana dapat memperkerjakan masyarakat yang berada di dalam perusahaan. Keberhasilan tujuan perusahaan dipengaruhi oleh karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari keberadaan karyawan selama proses jam kerja berlangsung, mereka perlu meningkatkan loyalitas agar proses produksi dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dalam meningkatkan loyalitas karyawan dalam perusahaan dibutuhkan gaya kepemimpinan seorang pemimpin di dalam perusahaan. Variabel independen adalah gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi, sementara variabel dependen ialah loyalitas karyawan. Metode yang dipakai kuantitatif. Sampel yang dipakai sejumlah 76 responden yang berasal dari karyawan bagian produksi. Sumber yang dipakai dalam penelitian yakni data primer yang didapatkan dengan proses pembagian kuesioner yang kemudian dihimpun dengan statistik menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil uji memperlihatkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan serta secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

LATAR BELAKANG

* Corresponding author

EISSN. 2622-4305

PISSN. 2622-4291

Published by Komunitas Dosen Indonesia.

DOI: [10.32877/eb.v7i2.1320](https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1320)

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kehadiran karyawannya. Ketiadaan hal-hal tersebut akan mengganggu operasional perusahaan dan menghambat kapasitasnya untuk mencapai tujuan operasional secara efektif. Pada hakikatnya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan merupakan aset yang tidak ternilai harganya. Diyakini bahwa seorang pemimpin perusahaan dapat membujuk anggota staf untuk melaksanakan tugas dalam organisasi dengan lebih sukses dengan menggunakan gaya kepemimpinannya. (Hutaheean, 2021) Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang dimaksudkan untuk mencapai hasil tertentu guna mempertemukan tujuan individu dan organisasi.

Loyalitas karyawan menjadi prioritas utama bagi PT Kimia Tirta Utama, sebuah bisnis yang bergerak di bidang produksi bahan baku dari kelapa sawit. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa loyalitas karyawan dipandang penting untuk efektivitas operasional proses produksi, yang pada gilirannya meningkatkan permintaan minyak sawit di sejumlah negara, termasuk negara-negara yang memproduksi biodiesel B75.

Tabel 1. Perkembangan Jumlah karyawan PT Kimia Tirta Utama

No	Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Perkembangan (%)
1	2018	76	-
2	2019	68	(11%)
3	2020	67	(1%)
4	2021	73	8%
5	2022	76	3%

Sumber: Data Olahan, 2024

Tabel 1 menunjukkan evolusi jumlah karyawan, dan dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan tumbuh paling cepat pada tahun 2021—tumbuh sebesar 8% dibandingkan tahun 2020. Sebaliknya, pada tahun 2019 terdapat jumlah karyawan terendah, dengan persentase sebesar (11%) yang lebih tinggi dibandingkan tahun 2018.

Tabel 2. Perkembangan Absensi Karyawan Bagian Produksi PT Kimia Tirta Utama

No	Tahun	Izin	Perkembangan (%)	Sakit	Perkembangan (%)
1	2018	15	-	3	-
2	2019	12	14%	5	20%
3	2020	16	(16%)	16	16%
4	2021	13	16%	12	4%
5	2022	10	20%	13	(4%)

Sumber: Data Olahan, 2024

Dari tabel perkembangan ketidakhadiran pegawai bagian produksi PT Kimia Tirta Utama terlihat jelas bahwa dari lima tahun yang diteliti, tahun 2022 memiliki persentase ketidakhadiran izin tertinggi (20%). Sebaliknya, tahun 2020 memiliki tingkat ketidakhadiran terendah selama ini, yaitu sebesar 16%. Selain itu, persentase pekerja yang tidak masuk kerja karena sakit mencapai puncaknya pada tahun 2019 sebesar 20%, dan turun ke titik terendah dalam lima tahun sebelumnya pada tahun 2021 sebesar 4%.

Pola perilaku seorang pemimpin bertujuan untuk menyeimbangkan kebutuhan perusahaan dengan ambisi orangnya (Hutaheean, 2021). Wendy (2021: 6) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai sifat, rutinitas, temperamen, dan kepribadian tertentu dan berbeda yang dimiliki seorang pemimpin. Setiap pemimpin dalam suatu organisasi mempunyai kualitas atau kualitas yang mempengaruhi setiap karyawannya.

Empat dimensi gaya kepemimpinan dijelaskan oleh indikator gaya kepemimpinan (Hasan, 2021). Yang pertama adalah tindakan terbaik yang harus diambil seorang pemimpin ketika

mengambil keputusan. (2) Kekuatan yang mendorong individu dalam suatu organisasi untuk secara sukarela memanfaatkan potensi, keterampilan, dan waktu. (3) Kemampuan komunikasi adalah kapasitas untuk mengkomunikasikan ide, pesan, atau pemikiran secara efektif kepada orang lain sambil memastikan bahwa mereka memahaminya sepenuhnya. (4) Kapasitas mengendalikan bawahan adalah kapasitas mengkomunikasikan ide, pesan, atau pemikiran secara efektif kepada orang lain dengan memastikan bahwa mereka memahaminya. Menurut Robbins dalam Hutahean (2021), motivasi adalah keinginan dan kemampuan seseorang untuk bertindak guna memenuhi kebutuhannya. Agustini (2019:30) mendefinisikan motivasi kerja karyawan sebagai setiap dorongan internal untuk mencapai tujuan tertentu atau memperoleh keuntungan di tempat kerja atau dalam kehidupan secara luas.

Tanda-tanda yang memberi inspirasi Siswanto (2005) menguraikan empat indikator motivasi kerja: 1) pimpinan perusahaan dapat memotivasi tenaga kerjanya untuk menjamin kinerja yang tinggi, yang akan mendorong kinerja karyawan. 2) Hal ini dimaksudkan agar pimpinan dan anggota staf yang melaksanakan pekerjaannya secara efektif selama bekerja di perusahaan akan menerima penghargaan. 3) kesulitan dalam meningkatkan motivasi; Diharapkan pimpinan dan staf mampu mengatasi hambatan-hambatan di tempat kerja. Kesulitan-kesulitan tersebut diharapkan dapat diatasi seefektif mungkin. 4) Pengembangan diri para pemimpin dan pekerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

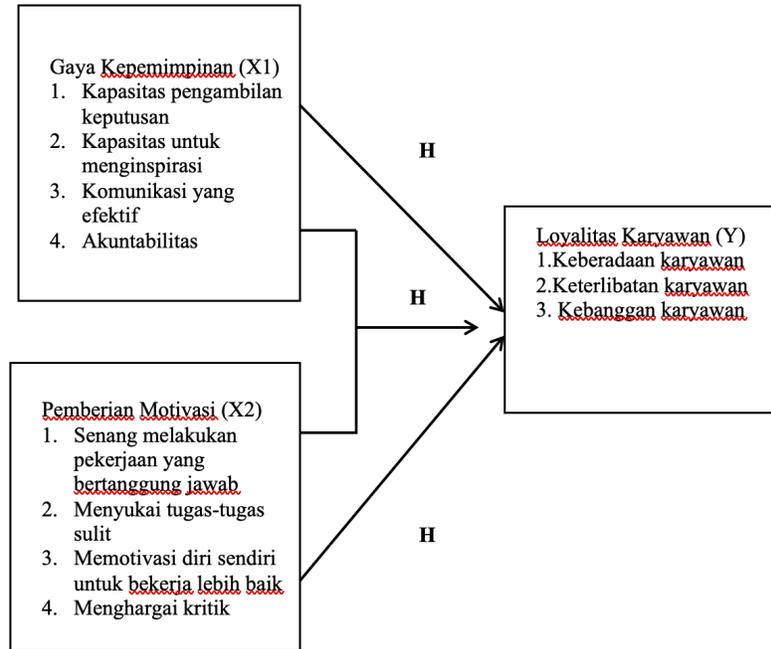
Loyalitas karyawan menjadi faktor yang dinilai dalam penelitian karyawan menurut Hasibuan dalam (Citra & Fahmi, 2019). Komponen ini meliputi dedikasi terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan, baik di dalam maupun di luar lingkup pekerjaan, serta keteguhan hati dalam mengatasi kesulitan. campur tangan individu yang ceroboh. membalas.

Pandangan lain dikemukakan oleh Siagian dalam (Citra & Fahmi, 2019), yang menggambarkan loyalitas sebagai kecenderungan karyawan untuk ingin tetap bekerja di perusahaannya karena hal tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan mereka bekerja di sana dan mencegah mereka dari godaan untuk keluar.

(Jaya 2018:4) menggambarkan indikator loyalitas karyawan memiliki empat indikator tersendiri, yaitu sebagai berikut:

1. Ketaatan pada peraturan dan ketentuan
2. Akuntabilitas terhadap bisnis
3. Hasil luar biasa di tempat kerja
4. Keterikatan individu dan keinginan untuk berpartisipasi

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah solusi yang diduga, meskipun masih memerlukan bukti empiris, namun sangat mungkin terjadi. Berikut hipotesis penelitian:

H1= Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Kimia Tirta Utama.

H2= Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Kimia Tirta Utama.

H3= Diduga gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Kimia Tirta Utama.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dipilih mempertimbangkan fenomena perusahaan, khususnya keberadaan karyawan yang loyal, misalnya tidak berada di kantor pada jam kerja. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa sampel mewakili sebagian dari sifat-sifat yang dimiliki populasi terpilih. Peneliti dapat menggunakan sampel dari suatu populasi jika populasinya besar dan mereka tidak dapat menyelidiki setiap aspeknya karena kurangnya sumber daya (uang, waktu, dan tenaga). Metode penelitian yang digunakan dalam peneliti adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Kimia Tirta Utama yang berjumlah 76 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:118)Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 76 orang.

Tabel 3. Konsep Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Kemampuan mengambil keputusan	1. Bersikap tegas dalam menentukan tindakan. 2. Berani mengambil keputusan untuk karyawan.
	2. Kemampuan memotivasi	1. Memberikan masukan kepada karyawan. 2. Memberikan semangat kerja.
	3. Kemampuan komunikasi	1. Melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan. 2. Menjalin hubungan yang baik dengan karyawan.
	4. Tanggung jawab	1. Berani bertanggung jawab atas tindakan para karyawan. 2. Melakukan tanggung jawab terhadap para karyawan.
Pemberian Motivasi (X2)	1. Memberikan pekerjaan yang bertanggung jawab	1. Pekerjaan sesuai kemampuan. 2. Siap menerima resiko pekerjaan.
	2. Memberikan pekerjaan yang menantang	1. Pekerjaan memiliki kesulitan. 2. Capaian kerja diarahkan diatas target.
	3. Memberikan meningkatkan prestasi kerja	1. Menyukai cara baru menyelesaikan pekerjaan. 2. Berusaha selesaikan tugas secara cepat dan tepat.
	4. Memberikan feedback	1. Memberikan penilaian kerja. 2. Memberikan perbaikan kinerja.
Loyalitas Karyawan (Y)	1. Keberadaan karyawan	1. Selalu ada saat jam kerja. 2. Berada dilingkungan kerja saat dibutuhkan.
	2. Keterlibatan karyawan	1. Bekerja sama dengan rekan kerja lain. 2. Mampu melaksanakan kinerja.
	3. Kebanggaan karyawan	1. Karyawan kebanggaan Perusahaan. 2. Menjadi pusat perhatian perusahaan dalam bekerja.
	4. Perasaan terhubung dengan orang lain dan menikmati pekerjaan	1. Pekerja bekerja dengan penuh semangat. 2. Bekerja dengan perhatian penuh terhadap pekerjaan.
	5. Rasa memiliki	1. Karyawan bekerja dengan tanggung jawab. 2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Sumber: Data Olahan, 2024

Proses untuk mengetahui seberapa kuat suatu pengaruh disebut metode analisis data. Analisis merupakan langkah yang diperlukan setelah pengumpulan data dan mencakup langkah-langkah meliputi: 1. analisis deskriptif variabel; 2. uji validitas dan reliabilitas; 3. uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas; 4. uji analisis regresi linier parsial, simultan, dan berganda sampai dengan uji koefisien determinasi untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Hasil uji validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1_1	0,548	0,2938	Valid
	X1_2	0,843	0,2938	Valid
	X1_3	0,866	0,2938	Valid
	X1_4	0,825	0,2938	Valid
	X1_5	0,740	0,2938	Valid
	X1_6	0,585	0,2938	Valid
	X1_7	0,790	0,2938	Valid
	X1_8	0,338	0,2938	Valid
Pemberian Motivasi (X2)	X2_1	0,539	0,2938	Valid
	X2_2	0,693	0,2938	Valid
	X2_3	0,553	0,2938	Valid

	X2_4	0,383	0,2938	Valid
	X2_5	0,567	0,2938	Valid
	X2_6	0,553	0,2938	Valid
	X2_7	0,346	0,2938	Valid
	X2_8	0,513	0,2938	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y_1	0,610	0,2938	Valid
	Y_2	0,750	0,2938	Valid
	Y_3	0,687	0,2938	Valid
	Y_4	0,618	0,2938	Valid
	Y_5	0,539	0,2938	Valid
	Y_6	0,744	0,2938	Valid
	Y_7	0,736	0,2938	Valid
	Y_8	0,676	0,2938	Valid
	Y_9	0,724	0,2938	Valid
	Y_10	0,696	0,2938	Valid

Sumber: Data Olahan, 2024

Setiap jawaban yang tertera pada kuesioner dianggap valid berdasarkan temuan uji validitas yang mengukur karakteristik yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan memberikan insentif bagi loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,815	0,60	Reliabel
2.	Pemberian Motivasi	0,697	0,60	Reliabel
3.	Loyalitas Karyawan	0,847	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan (Y), variabel motivasi (X2), dan variabel gaya kepemimpinan (X1) semuanya memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 menurut hasil uji reliabilitas. Variabel X1, X2, dan Y memberikan hasil yang konsisten dan memenuhi syarat sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	19,989	3,114			6,418	,000
X1	-,209	,041	-,437		-5,130	,000
X2	,405	,075	,459		5,389	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2024

Persamaan regresi memungkinkan untuk uraian berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 19,589 menunjukkan variabel Y sebesar 19,589 jika (X1) dan (X2) sama-sama nol.
2. Koefisien regresi sebesar 0,209 bernilai positif, menunjukkan bahwa variabel Y turun sebesar 0,209 setiap kenaikan satu satuan pada variabel X1.
3. Koefisien regresi sebesar 0,405 bertanda positif menunjukkan adanya penurunan variabel Y sebesar 0,405 setiap kenaikan satu satuan variabel X2.

4. Kesalahan standar variabel acak (e) memiliki distribusi probabilitas yang mencakup semua variabel yang mempengaruhi Y. Namun hal ini tidak diperhitungkan dalam perhitungan.

Tabel 7. Hasil Uji f Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112,411	2	56,206	37,388	,000 ^b
	Residual	109,741	73	1,503		
	Total	222,152	75			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Olahan, 2024

Hasil uji statistik SPSS menunjukkan bahwa loyalitas karyawan (Y) dipengaruhi secara simultan oleh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2), dengan nilai Fhitung sebesar 37,388 > Ftabel (3,12) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05) maka dari itu hipotesis (H3) dapat diterima.

Tabel 8 . Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,236	1,309		26,920	,000
	X1	-,265	,039	-,616	6,726	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2024

Nilai ttabel yang diperoleh mempunyai tingkat signifikansi alpha sebesar 5% (0,05) yaitu sebesar 1,665. Nilai thitung sebesar 6,726 > ttabel 1,665 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 pada tabel di atas menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hipotesis (H1) yang menyatakan “diduga gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Kimia Tirta Utama” benar didukung oleh temuan penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji t Pemberian Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,256	1,291		17,240	,000
	X2	,232	,040	,562	5,848	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel diatas Ha diterima dan Ho ditolak apabila thitung 5,848 > ttabel 1,665 dan sig 0,000 < 0,05. Hipotesis (H2) yang menyatakan “diduga pemberian motivasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Kimia Tirta Utama” benar didukung oleh temuan penelitian.

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R²) Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,506	,492	1,22609

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Olahan, 2024

Nilai koefisien seleksi dijelaskan pada tabel R kuadrat. Tabel di atas menghasilkan nilai sebesar 0,506 yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan gaya kepemimpinan sebesar 51%, dan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Dalam variabel gaya kepemimpinan, dimensi yang memperoleh nilai tertinggi adalah kemampuan mengambil keputusan dengan skor 631 dan kategori baik, sedangkan dimensi dengan skor terendah adalah kemampuan memotivasi dengan skor 607 dan kategori baik. Kemampuan mengambil keputusan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin merupakan elemen yang penting dalam perusahaan, bahkan berdampak pada loyalitas karyawan di PT Kimia Tirta Utama. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut sudah sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan dalam sebuah perusahaan.

Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Analisis deskriptif variabel insentif (X2) menghasilkan empat dimensi: peningkatan tanggung jawab dalam pekerjaan, pemberian kesulitan dalam pekerjaan, peningkatan prestasi kerja, dan pemberian umpan balik. Pada variabel pemberian insentif, dimensi yang memperoleh skor tertinggi adalah menawarkan umpan balik dengan skor sebesar 631 dengan klasifikasi baik. Sementara itu, kategori yang memiliki skor paling rendah adalah tanggung jawab tumbuh dalam pekerjaan yang memiliki skor 571 dan dinilai baik. Dimensi ini menunjukkan bahwa dorongan kesetiaan staf PT Kimia Tirta Utama telah mencapai tingkat yang baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Semua hasil analisis deskriptif pada variabel loyalitas karyawan terdapat 5 dimensi yaitu keberadaan karyawan, keterlibatan karyawan, kebanggaan karyawan, rasa memiliki hubungan pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan. Pada variabel loyalitas karyawan dimensi yang diperoleh dengan skor tertinggi adalah kesukaan terhadap pekerjaan dengan skor 477 yang termasuk kategori cukup baik. Sementara dengan dimensi terendah yaitu dimensi keberadaan karyawan dengan skor 328 dengan kategori cukup baik. Hasil analisis deskriptif pada variabel bebas serta dependen menunjukkan penilaian dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa ada masalah pada variabel terikat atau dependen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan PT Kimia Tirta Utama secara keseluruhan masuk dalam kategori “Baik”, artinya gaya kepemimpinan, kemampuan komunikasi, dan tugas perusahaan telah diterapkan dengan baik dan memenuhi harapan karyawan. Dari segi penyampaian motivasi, temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi pada PT Kimia Tirta Utama secara keseluruhan adalah “Baik” dan memenuhi harapan karyawan.

Dari segi loyalitas karyawan, temuan penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan PT Kimia Tirta Utama secara keseluruhan “Cukup Baik” dan paling tinggi di kalangan staf produksi. Loyalitas karyawan terhadap organisasi meningkat dengan gaya kepemimpinan yang baik. Begitu pula pemberian motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap loyalitas karyawan.

Saran dari penelitian ini adalah untuk lebih meningkatkan gaya kepemimpinan yang sudah dilaksanakan PT Kimia Tirta Utama dan lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan guna meningkatkan loyalitas karyawan. Pada variabel pemberian motivasi yaitu untuk lebih meningkatkan dengan dimensi memberikan pekerjaan yang bertanggung jawab sehingga karyawan akan lebih giat untuk melakukan suatu pekerjaan. Dan pada variabel loyalitas karyawan pada dimensi keberadaan karyawan diharapkan agar PT Kimia Tirta Utama lebih memperhatikan keberadaan karyawan agar terciptanya komunikasi serta loyalitas karyawan.

Diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan sampel yang banyak agar semakin mendekati populasi serta memperoleh hasil yang lebih maksimal dan penelitian tentang variabel bebas dan terikat yang persis dengan judul penelitian bisa dilakukan penelitian lain dengan judul yang sama tetapi dengan perusahaan yang berbeda sehingga bisa menjadi perbandingan.

REFERENSI

- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan, & Kuncoro, E. A (2012). *Cara Mudah Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Malhotra, N. K. (2004). *Marketing Research : An Applied Orientation Fifth Edition*. New Jersey: Pearson education Inc.
- Kuncoro, E. A, & Riduwan. (2008). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Hasan, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 77–86.
- Hutaheean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan.pdf*. In *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* (p. 130).
- Koroh, P. G., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan CV. Logam Jaya Abadi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 404. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.748>
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. 16(1), 85–97.
- Leiwakabessy, D. R. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan Pada Pt. Wapoga Mutiara Industries Biak. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 13(1), 46–58. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v13i1.62>
- Melsi Yolanda. (2022). Gaya Kepemimpinan General Manager terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(1), 147–152. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH/article/view/34574/22151>

- Sumantri, N. M. D., & Mujiati, N. W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Work - Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(4), 390.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/101240>
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p05>
- Umi Yuliana. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Star Hotel Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(2), 103–108.
<https://doi.org/10.56910/jvm.v8i2.218>