

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Project Deployment Center Pada PT. LEN Industri

Hana Muthmainah

Universitas Indonesia Membangun, Indonesia

hanamthmainah@student.inaba.ac.id

Andhika Mochamad Siddiq

Universitas Indonesia Membangun, Indonesia

andhika.mochamad@inaba.ac.id

Article's History:

Received 6 February 2024; Received in revised form 15 February 2024; Accepted 1 March 2024; Published 1 April 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

Suggested Citation:

Muthmainah, H., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Project Deployment Center Pada PT. LEN Industri. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (2). 860-870. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2141>

Abstract:

This research aims to determine the influence of leadership, communication and satisfaction on employee loyalty in the Project Deployment Center Division at PT. LEN Industries. This research uses quantitative methods with a descriptive analysis approach and verification analysis with the help of SPSS 26. The results of this research show that leadership has a partial positive effect on employee loyalty. Communication has a partial positive effect on employee loyalty. Satisfaction has a partial positive effect on employee loyalty. Leadership, Communication and Satisfaction influence employee loyalty simultaneously.

Keywords: Leadership, Communications, Satisfactions, Employee Loyalty

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Karyawan pada Divisi *Project Deployment Center* Pada PT. LEN Industri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan analisis verifikatif dengan bantuan SPSS 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan. Komunikasi berpengaruh positif secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan. Kepuasan berpengaruh positif secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan. Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kepuasan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan secara simultan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, Kepuasan, Loyalitas Karyawan

Pendahuluan

Setiap orang berharap dapat menjalankan tugasnya dengan cemerlang dan memberikan kontribusi berarti bagi organisasi atau perusahaannya. Manusia selalu berperan aktif dalam dan dominan dalam setiap organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Bloom & Reenen, 2013). Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan yaitu dengan mengelola dan menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. (Eri Susan, 2019) Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola dengan baik agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan tuntutan perusahaan.

PT. Len Industri adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang industri elektronika infrastruktur dan elektronika profesional. Len didirikan sejak tahun 1965 dengan nama LEN (Lembaga Elektronika Nasional), memiliki visi Menjadi industri pertahanan nasional yang maju, kuat, mandiri, berdaya saing dan terkemuka di pasar global. Kantor pusat ini berada di Jalan Soekarno Hatta No. 442 Bandung, Jawa Barat.

Melalui tahap wawancara dengan beberapa karyawan pada divisi *Project Deployment Center*, didapatkan fenomena pada perusahaan tersebut, bahwa adanya pengaruh loyalitas karyawan yang disebabkan oleh kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukan kepada seorang atau Lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Permasalahan mengenai loyalitas karyawan 2 merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen instansi atau perusahaan, karena itu manajemen perlu mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan tersebut. Berdasarkan data turnover karyawan PT. Len Industri, terdapat kenaikan jumlah turnover karyawan dari periode 2020 sampai September 2023 yang mana hal ini sejalan dengan menurunnya loyalitas karyawan.

Kurangnya penerapan kepemimpinan perusahaan dapat mengakibatkan perusahaan menjadi tidak kuat padahal dengan penerapan kepemimpinan yang baik serta 5 maksimal dalam suatu perusahaan akan dapat mencapai keberhasilan perusahaan sesuai tujuan. Pemimpin harus membangun tim yang kuat agar perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan bisnis yang semakin ketat, karena semua keputusan berada pada pemimpin baik untuk menggerakkan roda perusahaan serta untuk mengatasi segala perubahan demi mempertahankan perkembangan organisasi agar tetap eksis.

Faktor selain Kepemimpinan yang dapat mempengaruhi turunya loyalitas karyawan adalah Komunikasi. Karena dalam pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan yang menunjukkan bahwa mereka kesulitan untuk memberikan kritik dan saran kepada atasan karena jarak dalam berkomunikasi antara atasan dan bawahan.

Selain itu terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, yaitu kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan yang menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada kepuasan terhadap karyawan yang disebabkan oleh kenaikan jabatan, dimana perusahaan ini susah memberikan kesempatan untuk pegawai kontrak menjadi pegawai tetap bahkan hal ini membuat karyawan-karyawan saling menyingkirkan satu sama lain guna mendapatkan posisi karyawan tetap.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan *Project Deployment Center* pada PT. Len Industri"

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014) Kepemimpinan adalah seni dalam mempengaruhi serta mengarahkan orang lain dengan kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerjasama yang bersemangat untuk menggapai tujuan bersama.

Indikator Kepemimpinan Menurut Rivai (2014)

1. Instruksi Kerja
2. Konsultasi
3. Partisipasi
4. Delegasi

Komunikasi

Menurut Arni (2016) Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

Indikator Komunikasi Menurut Arni (2014)

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi
2. Intensitas komunikasi
3. Efektivitas komunikasi
4. Tingkat pemahaman pesan

5. Perubahan sikap

Kepuasan

Menurut Robbins dan Judge (2016) Karyawan dengan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Menurut

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Supervise
5. Rekan kerja

Loyalitas Karyawan

Menurut Siswanto (2013) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Indikator Loyalitas Karyawan Menurut Siswanto (2013)

1. Taat pada peraturan
2. Tanggungjawab pada perusahaan
3. Kemauan untuk Kerjasama
4. Rasa memiliki
5. Hubungan antar pribadi
6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Metodelogi

Jenis Penelitian

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan pendekatan verifikatif.

Populasi dan Sampel.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
2. Kuesioner

Metode Analisis

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif, uji validitas, uji reabilitas dan uji asumsi klasik serta analisis verifikatif dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F.

Hasil dan Pembahasan

Profil Objek Penelitian

PT. Len Industri adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang industri elektronika infrastruktur dan elektronika professional. Len didirikan sejak tahun 1965 dengan nama LEN (Lembaga Elektronika Nasional), memiliki visi Menjadi industri pertahanan nasional yang maju, kuat, mandiri, berdaya saing dan terkemuka di pasar global. Kantor pusat ini berada di Jalan Soekarno Hatta No. 442 Bandung, Jawa Barat.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat Tingkat kevalidan dari instrument penelitian dan apakah instrument valid bila dijadikan data untuk penelitian.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X₁)

Item Pertanyaan	Korelasi (r _{hitung})	R _{tabel}	Sig 2 tailed	Sig 2 tailed <0.05	Keterangan
X1.1	0.899	0.1966	0.000	<0.05	Valid
X1.2	0.911	0.1966	0.000	<0.05	Valid
X1.3	0.890	0.1966	0.000	<0.05	Valid
X1.4	0.905	0.1966	0.000	<0.05	Valid

Sumber: Hasil Data SPSS diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa variable Kepemimpinan (X₁) dengan jumlah instrument 4 pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X₂)

Item Pertanyaan	Korelasi (r _{hitung})	R _{tabel}	Sig 2 tailed	Sig 2 tailed <0.05	Keterangan
X2.1	0.754	0.1966	0.000	<0.05	Valid
X2.2	0.841	0.1966	0.000	<0.05	Valid
X2.3	0.660	0.1966	0.000	<0.05	Valid
X2.4	0.808	0.1966	0.000	<0.05	Valid
X2.5	0.780	0.1966	0.000	<0.05	Valid

Sumber: Hasil Data SPSS diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa variable Komunikasi (X₂) dengan jumlah instrument 5 pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kepuasan (X₃)

Item Pertanyaan	Korelasi (r _{hitung})	R _{tabel}	Sig 2 tailed	Sig 2 tailed <0.05	Keterangan
X3.1	0.797	0.1966	0.000	<0.05	Valid
X3.2	0.854	0.1966	0.000	<0.05	Valid
X3.3	0.856	0.1966	0.000	<0.05	Valid
X3.4	0.835	0.1966	0.000	<0.05	Valid
X3.5	0.873	0.1966	0.000	<0.05	Valid
X3.6	0.862	0.1966	0.000	<0.05	Valid

Sumber: Hasil Data SPSS diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa variable Kepuasan (X₃) dengan jumlah instrument 6 pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Korelasi (r _{hitung})	R _{tabel}	Sig 2 tailed	Sig 2 tailed <0.05	Keterangan
X3.1	0.928	0.1966	0.000	<0.05	Valid
X3.2	0.899	0.1966	0.000	<0.05	Valid
X3.3	0.920	0.1966	0.000	<0.05	Valid
X3.4	0.951	0.1966	0.000	<0.05	Valid
X3.5	0.928	0.1966	0.000	<0.05	Valid
X3.6	0.901	0.1966	0.000	<0.05	Valid

Sumber: Hasil Data SPSS diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa variable Loyalitas Karyawan (Y) dengan jumlah instrument 6 pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkatan terhadap besarnya instrument bila disebar kepada kelompok yang sama pada waktu yang berbeda akan memiliki hasil yang sama.

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.954	21

Sumber: Hasil Data SPSS diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reabilitas didapatkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.954, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kenormalan data dapat dilihat dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov berdasarkan nilai *unstandardized residual*. Data analisis dengan bantuan *computer* menggunakan program SPSS.

Dasar pengambilan keputusan, yaitu dengan melihat angka probabilitas :

- Probabilitas > 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal.
- Probabilitas < 0.05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.22661294
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.075
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.043 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Data SPSS diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan hasil data diatas didapatkan nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0.043 artinya nilai 0.043 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menemukan ada atau tidaknya

multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di bawah 10.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	4.761	1.954		2.437	.017	
	Kepemimpinan	.649	.185	.375	3.512	.001	.471 2.122
	Komunikasi	.469	.168	.309	2.797	.006	.439 2.280
	Kepuasan	.100	.101	.095	.988	.325	.577 1.732

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Hasil Data SPSS diolah peneliti tahun 2023

- Pada variabel Kepemimpinan (X_1), nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 2.122 lebih kecil daripada 10 dengan nilai *tolerance* sebesar 0.471 lebih besar dari 0.10
- Pada variabel Komunikasi (X_2), nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 2.280 lebih kecil daripada 10 dengan nilai *tolerance* sebesar 0.439 lebih besar dari 0.10
- Pada variabel Kepuasan (X_3), nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.732 lebih kecil daripada 10 dengan nilai *tolerance* sebesar 0.577 lebih besar dari 0.10

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Tidak terjadi heteroskedasitas apabila nilai signifikansinya $>0,05$.

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.503	1.121		5.800	.000
	Kepemimpinan	.071	.106	.094	.666	.507
	Komunikasi	-.074	.096	-.112	-.766	.446
	Kepuasan	-.130	.058	-.287	-2.253	.027

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Data SPSS diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan *output* uji heteriskedastitas diatas menunjukan bahwa hasil dari uji glejser variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0.507, Komunikasi (X_2) sebesar 0.446 dan Kepuasan (X_3) sebesar 0.027 sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel dinyatakan bebas gejala heteroskedastitas.

Uji Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2018), "Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.761	1.954		2.437	.017		
	Kepemimpinan	.649	.185	.375	3.512	.001	.471	2.122
	Komunikasi	.469	.168	.309	2.797	.006	.439	2.280
	Kepuasan	.100	.101	.095	.988	.325	.577	1.732

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Hasil Data SPSS diolah peneliti tahun 2023

Adapun persamaan struktural dalam analisis regresi berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, komunikasi, kepuasan terhadap loyalitas karyawan sebagai berikut :

$$Y = 4.761 + 0.649 X_1 + 0.469 X_2 + 0.100 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 4.761. Hal ini dapat diartikan jika nilai Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), Kepuasan (X_3) bernilai 0, maka nilai Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 4.761.
2. Nilai variabel X_1 yaitu Kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0.649, artinya jika Kepemimpinan mengalami peningkatan sementara Komunikasi dan Kepuasan konstan maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 64.9%
3. Nilai variabel X_2 yaitu Komunikasi memiliki koefisien regresi sebesar 0.469, artinya jika Komunikasi mengalami peningkatan sementara Kepemimpinan dan Kepuasan konstan maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 46.9%
4. Nilai variabel X_3 yaitu Kepuasan memiliki koefisien regresi sebesar 0.100, artinya jika Kepuasan mengalami peningkatan sementara Kepemimpinan dan Komunikasi konstan maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 10%

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017) Koefisien korelasi merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung secara bersama-sama dan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas maupun menjelaskan variabel terkait. Analisis koefisien korelasi pada penelitian ini menggunakan korelasi berganda dan parsial digunakan untuk menguji hipotesis tentang dua hubungan variabel independent atau lebih secara bersama sama dengan satu variabel dependen.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Deeterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.469	5.308

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

Sumber: Hasil Data SPSS diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan hasil *output* koefisien determinasi diketahui bahwa *R-Square* sebesar 0,486. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kepuasan terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 48,6% sisanya 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018) “uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen.”

Tabel 11 Hasil Uji t Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	7.888	1.810		4.357	.000	
	Kepemimpinan	1.121	.133	.647	8.404	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Hasil Data SPSS diolah peneliti tahun 2023

Hipotesis:

H_0 : $p = 0$, Tidak ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

H_1 : $p \neq 0$, Ada pengaruh dari Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh nilai t-hitung sebesar 8.404 dan nilai t-tabel ($\alpha = 0.05$, $df = 100 - 3 - 1 = 96$) untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.66088 dengan tingkat signifikan 0.000. Sehingga dapat disimpulkan $8.404 > 1.66088$ dan $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial.

Tabel 12 Hasil Uji t Komunikasi Terhadap Loyalitas Karyawan

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	6.755	2.017		3.349	.001	
	Komunikasi	.958	.119	.632	8.063	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Hasil Data SPSS diolah peneliti tahun 2023

Hipotesis:

H_0 : $p = 0$, Tidak ada pengaruh Komunikasi terhadap Loyalitas Karyawan

H_1 : $p \neq 0$, Ada pengaruh dari Komunikasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh nilai t-hitung sebesar 8.063 dan nilai t-tabel ($\alpha = 0.05$, $df = 100 - 3 - 1 = 96$) untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.66088 dengan tingkat signifikan 0.000. Sehingga dapat disimpulkan $8.063 > 1.66088$ dan $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Komunikasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial.

Tabel 13 Hasil Uji t Kepuasan terhadap Loyalitas Karyawan

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF

1	(Constant)	13.998	1.584		8.839	.000		
	Kepuasan	.526	.091	.503	5.761	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Hasil Data SPSS diolah peneliti tahun 2023

Hipotesis:

H_0 : $p = 0$, Tidak ada pengaruh Kepuasan terhadap Loyalitas Karyawan

H_1 : $p \neq 0$, Ada pengaruh dari Kepuasan terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.761 dan nilai t-tabel ($\alpha = 0.05$, $df = 100 - 3 - 1 = 96$) untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.66088 dengan tingkat signifikan 0.000. Sehingga dapat disimpulkan $5.761 > 1.66088$ dan $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kepuasan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018) "uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independent dengan variabel dependen. Tujuan uji F yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat signifikansi dengan cara berikut :

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas < nilai signifikansi ($sig < 0,05$), maka model penelitian dapat digunakan
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas > nilai signifikansi ($sig > 0,05$), maka model penelitian dapat digunakan

Tabel 14 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2552.609	3	850.870	30.204	.000 ^b
	Residual	2704.431	96	28.171		
	Total	5257.040	99			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Hasil Data SPSS diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan hasil diatas didapatkan hasil F-hitung sebesar 30.204, dengan nilai F-tabel ($sig 0.05$, $fdl = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = 100 - 4 = 96$) Sebesar 2.69. artinya $30.204 > 2.69$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Kepemimpinan, Komunikasi, Kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) mempunyai hubungan yang positif terhadap Loyalitas Karyawan Divisi *Project Deployment Center* Pada PT. LEN Industri. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh hasil nilai t-hitung (8.404) lebih besar dari t-tabel (1.66088) dengan nilai $sig 0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 100 responden pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Divisi *Project Deployment Center* Pada PT. LEN Industri.

Penjelasan diatas di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Notivasari & Asbari (2020) dalam penelitiannya bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Komunikasi (X_2) mempunyai hubungan yang positif terhadap Loyalitas Karyawan Divisi *Project Deployment Center* Pada PT. LEN Industri. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh hasil nilai t-hitung (8.063) lebih besar dari t-tabel (1.66088) dengan nilai sig $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 100 responden pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Divisi *Project Deployment Center* Pada PT. LEN Industri.

Penjelasan diatas di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indrayani et al (2022) dalam penelitiannya bahwa Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kepuasan (X_3) mempunyai hubungan yang positif terhadap Loyalitas Karyawan Divisi *Project Deployment Center* Pada PT. LEN Industri. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh hasil nilai t-hitung (5.761) lebih besar dari t-tabel (1.66088) dengan nilai sig $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 100 responden pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kepuasan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Divisi *Project Deployment Center* Pada PT. LEN Industri.

Penjelasan diatas di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fabiano & Suharnomo (2016) dalam penelitiannya bahwa Kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan uji korelasi antara Kepemimpinan, Komunikasi, Kepuasan Uji koefisien determinasi secara simultan diperoleh hasil R-square 0.486 pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kepuasan sebesar 48,6% dan sisanya 51.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Hasil uji hipotesis diketahui F-hitung sebesar 30.204 lebih besar dari F-tabel ($30.204 > 2.69$) dan nilai signifikasi sebesar $0.000 < 0.05$. hal ini berarti menunjukkan pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Penjelasan diatas di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Citra dan Fahmi (2019) bahwa Kepemimpinan dan Kepuasan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan serta penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indrayani et al (2022) dalam penelitiannya bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial.
2. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial.
3. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Kepuasan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Komunikasi dan Kepuasan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Referensi

Buku

- Arni, M. (2016). Komunikasi Organisasi Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2018). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Siswanto. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Jurnal

- Dewiana Novitasari, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Peran Kesiapan Untuk Berubah Sebagai Mediator (Karyawan Industri Otomotif Tangerang). *Jurnal Manajemen*.
- Ni Putu Sri Siska Indrayani, I. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Budaya Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt. Trans Retail Indonesia (Carrefour Industri Ritel) Bandung. *Jurnal EMAS*.
- Amri, r. F. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi kasus PT. Kimia Farma Industri Plant Manufacturing semarang). *E-Juornal Undip*.
- Lola Melino Citra, M. F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (Persero). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 214-225.