



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10714-10727

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Work Motivation, Job Satisfaction, dan Transformational Leadership terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Yuki Abadi Medan

Riska Meini Siahaan, Anton A.P. Sinaga, Henri Saragih

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

riskasiahaan02@gmail.com, anton.ap.sinaga88@gmail.com, henrisaragih63@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work motivation, job satisfaction, dan transformational leadership terhadap loyalitas karyawan pada PT Yuki Abadi Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung work motivation sebesar 2,749 > t tabel 2,022 dan nilai sig sebesar 0,009 < 0,05, maka dapat disimpulkan work motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, nilai t hitung job satisfaction sebesar 6,152 > t tabel 2,022 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, nilai t hitung transformational leadership sebesar 4,099 > t tabel 2,022 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan transformational leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar 33,087 > F tabel 2,85 dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan work motivation, job satisfaction, dan transformational leadership secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,696 yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen sebesar 69,6%.

Kata kunci: Work Motivation, Job Satisfaction, Transformational Leadership, Loyalitas Karyawan

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Keunggulan tersebut tidak hanya bergantung pada faktor modal, teknologi, maupun inovasi produk, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan sebagai penggerak utama organisasi berperan strategis dalam memastikan tercapainya visi, misi, serta tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berorientasi pada pengembangan potensi individu menjadi keharusan bagi setiap organisasi modern. Salah satu aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah loyalitas karyawan, yang mencerminkan tingkat komitmen, kesetiaan, dan kesediaan mereka untuk memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Loyalitas yang tinggi menjadi fondasi terciptanya stabilitas organisasi dan kinerja yang berkelanjutan.

Loyalitas karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas dan keberlangsungan operasional perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen jangka panjang dan menunjukkan perilaku kerja yang positif. Sebaliknya rendahnya loyalitas karyawan dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti meningkatnya absensi dan *turnover* karyawan. Tingginya tingkat absensi dan *turnover* dapat mengganggu produktivitas serta menambah biaya operasional perusahaan. Kondisi ini juga dapat memengaruhi kinerja tim dan suasana kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan secara mendalam.

Faktor lain yang turut memengaruhi loyalitas karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) ditandai dengan kharisma pemimpin, motivasi inspirasional, serta

Pengaruh Work Motivation, Job Satisfaction, dan Transformational Leadership terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Yuki Abadi Medan

kemampuan memberikan stimulasi intelektual kepada karyawan. Gaya kepemimpinan ini diharapkan mampu meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan tercermin dari kemampuan karyawan untuk bertahan dalam organisasi, kesediaan bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, serta kemauan bekerja sama dan membantu rekan kerja. Rendahnya loyalitas karyawan dapat terlihat dari meningkatnya absensi dan turnover karyawan.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan analisis latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Yuki Abadi?
2. Apakah secara parsial *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Yuki Abadi?
3. Apakah secara parsial *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Yuki Abadi?
4. Apakah secara simultan *work motivation*, *job satisfaction*, dan *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Yuki Abadi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh *work motivation* secara parsial terhadap loyalitas karyawan dan bagaimana pengaruhnya pada PT Yuki Abadi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh *job satisfaction* secara parsial terhadap loyalitas karyawan dan bagaimana pengaruhnya pada PT Yuki Abadi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh *transformational leadership* secara parsial terhadap loyalitas karyawan dan bagaimana pengaruhnya pada PT Yuki Abadi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh *work motivation*, *job satisfaction*, dan *transformational leadership* secara simultan terhadap loyalitas karyawan dan bagaimana pengaruhnya pada PT Yuki Abadi.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi manfaat bagi berbagai pemangku kepentingan, antara lain:

1. Bagi Penulis
Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam memperdalam pemahaman tentang konsep dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, dan loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana untuk mengasah kemampuan berpikir kritis, analitis, dan sistematis dalam memecahkan masalah organisasi.
2. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Yuki Abadi Medan dalam merumuskan strategi peningkatan loyalitas karyawan melalui penguatan motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.
3. Peneliti Akademis
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan dasar bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti topik serupa. Peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain seperti budaya organisasi, kompensasi, atau lingkungan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada jenis industri atau wilayah yang berbeda untuk memperluas generalisasi hasil penelitian.

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2018:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Menurut Hamali (2023:6) mengutarakan bahwa Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai upaya, mulai dari mengumpulkan dan menyeleksi, melakukan pelatihan dan pengembangan, memberikan dorongan semangat bekerja, sampai dengan mengevaluasi hasil kerja karyawan, agar perusahaan dapat mencapai tujuan awal yang telah ditetapkan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2019:9), meliputi:

1. Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi
3. Pengarahan kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi
4. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan
8. Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
10. Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Loyalitas Karyawan

Definisi Loyalitas Karyawan

Menurut penelitian Hasibuan M. S. dalam Juwita (2021), loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu elemen yang digunakan dalam mengevaluasi karyawan, termasuk kesetiaan pada pekerjaan, posisi, dan organisasi mereka.

Menurut penelitian Wicaksono dalam A.Solihin. (2021) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk oranglain / perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Witari & Heryenzus (2020) dalam (Charli C.O., M Mahzum 2022: 3) terdapat indikator-indikator loyalitas karyawan sebagai berikut :

1. **Mampu Bertahan dalam Organisasi**
Karyawan yang loyal memiliki komitmen tinggi untuk tetap berada di dalam organisasi dalam jangka waktu panjang. Mereka tidak mudah tergoda oleh tawaran dari perusahaan lain, karena merasa memiliki keterikatan emosional, sosial, dan profesional dengan tempat kerjanya. Kemampuan bertahan ini menunjukkan rasa puas terhadap lingkungan kerja, kepemimpinan, serta peluang pengembangan karier yang diberikan organisasi.
2. **Bersedia untuk Kerja Lembur untuk Menyelesaikan Pekerjaan**
Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tidak sekadar bekerja sesuai jam kerja, tetapi siap meluangkan waktu tambahan untuk memastikan tugas terselesaikan dengan baik. Kesediaan untuk lembur bukan karena paksaan, melainkan karena rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap hasil kerja. Sikap ini menunjukkan bahwa karyawan menempatkan kualitas dan keberhasilan pekerjaan di atas kepentingan waktu pribadi.
3. **Mau Bekerjasama dan Membantu Rekan Kerja Sesamanya**
Indikator ini menunjukkan semangat kolektivitas dan solidaritas di antara sesama karyawan. Individu yang loyal tidak bersikap egois, melainkan mau berbagi pengetahuan, membantu rekan yang kesulitan, dan berpartisipasi aktif dalam kerja tim. Kerjasama yang baik antarpegawai memperkuat ikatan sosial di dalam organisasi, meningkatkan efektivitas kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Work Motivation (Motivasi Kerja)

Definisi Work Motivation

Menurut Suswati, E (2022: 8) mengutarakan bahwa Motivasi adalah penentu kinerja dan didasarkan pada asumsi bahwa tanpa dorongan, bekerja menjadi malas dan membosankan, tanpa motivasi, etos kerja akan berfluktuasi.

Menurut Nurhayati, Ai (2024: 2) mengutarakan bahwa Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, tekun, dan maksimal. Motivasi kerja penting karena memengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan seseorang dalam pekerjaannya.

Indikator Work Motivation

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Robins (2016:46) antara lain sebagai berikut :

1. **Pengakuan**
Bentuk apresiasi atau pengakuan atas usaha, kemampuan, dan kontribusi seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Pengakuan dapat berupa pujian, ucapan terimakasih, atau penilaian positif yang membuat individu merasa dihargai dan diakui keberadaannya.
2. **Pencapaian**
Hasil yang diperoleh seseorang setelah berhasil menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pencapaian menunjukkan tingkat keberhasilan dan menjadi sumber kepuasan serta kebanggaan bagi individu.
3. **Penghargaan**
Balasan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atas prestasi atau kinerja yang baik, baik dalam bentuk materi maupun nonmateri. Penghargaan bertujuan untuk memotivasi agar individu mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya.
4. **Kondisi kerja**
Keadaan lingkungan tempat seseorang bekerja yang mencakup faktor fisik, sosial, dan psikologis, seperti kenyamanan ruangan, keamanan, hubungan antar rekan kerja, serta suasana kerja secara keseluruhan yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.

Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Definisi Job Satisfaction

Menurut Kasmir (2018:192) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:202) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.

Menurut Wibowo (2017:501) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai seni tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”.

Indikator Job Satisfaction

Menurut Priansa (2016:292), menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja dari 5 (lima) aspek yaitu:

1. Gaji
Aspek ini mengukur kepuasan pegawai terhadap gaji yang diterima dan peluang kenaikan gaji. Besarnya gaji dianggap sepadan dengan beban kerja yang dilakukan. Upah dan gaji berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja, karena pegawai memandang gaji sebagai hak atas kewajiban yang telah mereka laksanakan.
2. Promosi
Aspek ini mengukur kepuasan pegawai terhadap kebijakan dan kesempatan promosi. Promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena pegawai menilai apakah organisasi memberi peluang yang adil bagi semua untuk naik jabatan. Kebijakan promosi sebaiknya dilakukan secara objektif agar setiap pegawai berprestasi memiliki kesempatan yang sama.
3. Rekan kerja
Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.
4. Pekerjaan itu Sendiri
Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerikayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

Transformational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)

Definisi Transformational Leadership

Menurut Armansyah (2022: 3) mengutarakan bahwa Kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi kepada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Muhammad Faisal, (2024:56) mengatakan bahwa Kepemimpinan transformasional adalah suatu bentuk kepemimpinan yang fokus pada menginspirasi, menggerakkan, dan mengubah orang-orang serta organisasi untuk mencapai potensi tertinggi mereka. Kepemimpinan transformasional menciptakan atmosfer ketika orang merasa terinspirasi, didorong untuk mencapai yang terbaik, dan secara keseluruhan, mengalami pertumbuhan pribadi dan

profesional yang signifikan.

Indikator *Transformational Leadership*

Menurut Zulkarnaen (2018) Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi pengikut melalui inspirasi. Adapun indikator kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Kharisma
Pemimpin memiliki kharisma untuk mewujudkan bahwa pemimpin memiliki pendirian yang kuat, serta komitmen dalam memimpin perusahaan.
2. Motivasi inspirasional
Kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan visi, semangat, dan tujuan yang bermakna kepada anggota atau pengikutnya sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan antusias dan komitmen tinggi.
3. Stimulasi intelektual
Kemampuan pemimpin untuk mendorong bawahan berpikir kreatif dan kritis, serta berani mengemukakan ide-ide baru dan solusi inovatif.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) “data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2017:135) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Artinya, populasi menjadi dasar bagi peneliti untuk menentukan ruang lingkup penelitian agar hasilnya dapat digeneralisasikan pada kelompok yang lebih luas. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PT Yuki Abadi Medan yaitu sebanyak 43 orang pegawai.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai wakil dari keseluruhan populasi untuk dijadikan sumber data penelitian. Karena populasi sering kali terlalu besar dan sulit dijangkau seluruhnya, maka peneliti mengambil sebagian kecil dari populasi yang dianggap dapat mewakili keseluruhan karakteristik populasi tersebut. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian, sampel harus diambil secara hati-hati agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke populasi secara akurat. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT Yuki Abadi Medan yang berjumlah 43 responden.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2017:33) “apabila asumsi klasik terpenuhi maka estimasi regresi dengan *ordinary least square* (OLS) akan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*)”. Artinya pengambilan keputusan melalui Uji F dan Uji t

tidak boleh bias. Dalam penelitian terdapat beberapa uji asumsi klasik diantara lain yaitu:

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data dalam suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) “menyatakan bahwa Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas”.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”.

Analisis Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:95) “analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:99) “Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98) “Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independent”.

Koefisien Determinasi (R^2)

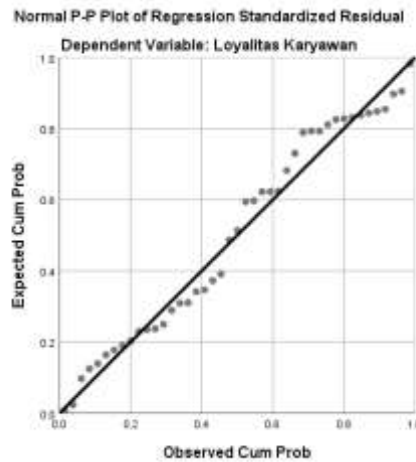
Menurut Ghozali (2018:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya 38 mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu.

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

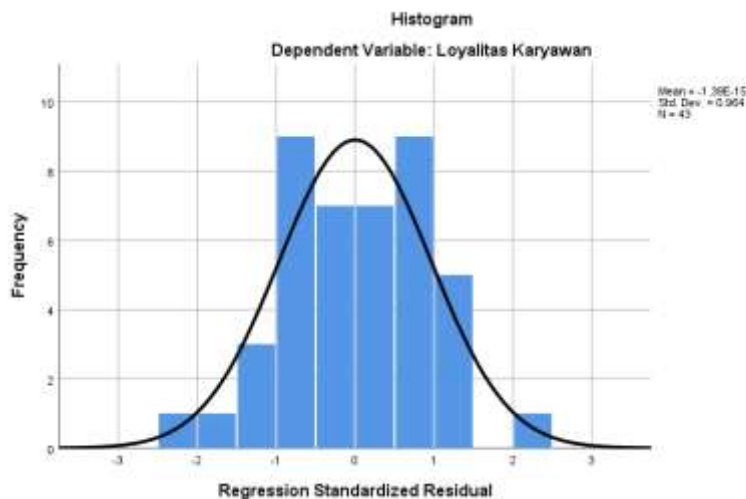
Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan 2 model pengujian yaitu pengujian dengan grafik dan uji normalitas statistic Kolmogorov Smirnov.



Gambar 3.1 Uji Normalitas *Probability Plot*
Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Gambar 3.1 grafik normal *probability plot*, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3.2 Uji Normalitas Kurva Histogram
Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Gambar 3.2 kurva histogram menunjukkan pola distribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3.1 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.04561957
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.078
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.103 ^c

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,103, karena nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.254	1.743		
Work Motivation	.115	.042	.878	1.139
Job Satisfaction	.201	.033	.825	1.213
Transformational Leadership	.232	.057	.922	1.084

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai VIF masing masing variabel bebas adalah 1,139, 1,213, dan 1,084, seluruh nilai VIF variabel bebas < 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.3 Uji Heteroskedastisitas Glejser

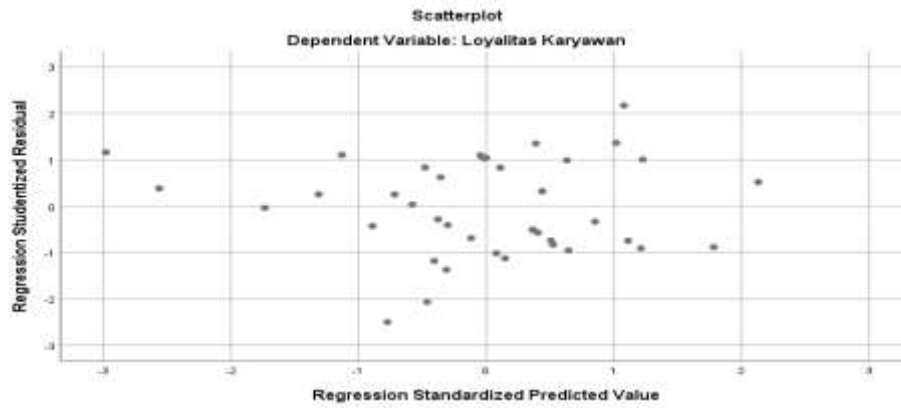
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.074	.868		1.237	.224
Work Motivation	-.028	.021	-.218	-1.344	.187
Job Satisfaction	.032	.016	.326	1.946	.059
Transformational Leadership	-.014	.028	-.078	-.491	.626

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Tabel 3.3 memperlihatkan bahwa nilai sig. setiap variabel bebas adalah 0,187, 0,059, dan 0,626 dimana seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.



Gambar 3.3 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot
 Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan Gambar 3.3, Berdasarkan hasil output gambar secara scatterplot, didapat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.254	1.743		4.735	.000
Work Motivation	.115	.042	.249	2.749	.009
Job Satisfaction	.201	.033	.576	6.152	.000
Transformational Leadership	.232	.057	.363	4.099	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 8,254 + 0,115 X_1 + 0,201 X_2 + 0,232 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 8,254 artinya jika nilai *work motivation*, *job satisfaction*, dan *transformational leadership* bernilai 0, maka nilai loyalitas karyawan adalah 8,254.
2. Koefisien regresi *work motivation* (X_1) sebesar 0,115 artinya jika beban kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,115 satuan.
3. Koefisien regresi *job satisfaction* (X_2) sebesar 0,201 artinya jika *job satisfaction* meningkat sebesar 1 satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,201 satuan.
4. Koefisien regresi *transformational leadership* (X_3) sebesar 0,232 artinya jika *transformational leadership* meningkat sebesar 1 satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,232 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara

individu (parsial) terhadap variabel dependen, dengan mengendalikan variabel independen lainnya dalam model regresi. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

$$t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} (n-k-1)$$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel penelitian

α = 5%

$$t_{tabel} = \frac{0,05}{2} (43-4) = 0,0025;39$$

$$t_{tabel} = 2,022$$

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.254	1.743		4.735	.000
Work Motivation	.115	.042	.249	2.749	.009
Job Satisfaction	.201	.033	.576	6.152	.000
Transformational Leadership	.232	.057	.363	4.099	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung *work motivation* sebesar 2,749 > t tabel 2,022 dan nilai sig sebesar 0,009 < 0,05, maka dapat disimpulkan *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung *job satisfaction* sebesar 6,152 > t tabel 2,022 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung *transformational leadership* sebesar 4,099 > t tabel 2,022 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

Uji Hipotesis Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Kriteria pengambilan keputusan :

1. H_0 diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Adapun rumus mencari nilai F tabel adalah sebagai berikut :

$$F = (df_1:df_2)$$

$df_1 = k - 1$
 $df_2 = n - k - 1$
 $n =$ jumlah sampel,
 $k =$ jumlah variabel independen + variabel dependen

$df_1 = 4 - 1 = 3$

$df_2 = 43 - 3 - 1 = 39$

$F = 3;39 (2,85)$

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Silmutan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.871	3	38.957	33.087	.000 ^b
	Residual	45.919	39	1.177		
	Total	162.791	42			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Transformational Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 33,087 > F tabel 2,85 dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan *work motivation*, *job satisfaction*, dan *transformational leadership* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.696	1.085

a. Predictors: (Constant), Transformational Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,696 (69,6%). Maka dapat disimpulkan sebesar 69,6% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh *work motivation*, *job satisfaction*, dan *transformational leadership*, sisanya 100%-69,6% = 30,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Hasil Pembahasan

Pengaruh *Work Motivation* Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel *work motivation* sebesar 2,749 yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,022, serta nilai signifikansi sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Yuki Abadi Medan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dapat diterima. Pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap antusias dalam bekerja, memiliki komitmen yang kuat, serta bersedia memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Hal ini mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi dan mengurangi keinginan untuk berpindah ke

perusahaan lain. Selain itu, motivasi kerja yang baik dapat menciptakan rasa memiliki dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Kondisi ini membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga loyalitas terhadap PT Yuki Abadi Medan semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel *job satisfaction* sebesar 6,152 yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,022, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Yuki Abadi Medan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dapat diterima. Pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi beban kerja, sistem imbalan, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, cenderung memiliki sikap positif terhadap organisasi. Kondisi ini mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan menunjukkan kesetiaan kepada perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja dapat menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Perasaan tersebut memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, sehingga mereka bersedia memberikan kontribusi maksimal dan menjaga nama baik organisasi. Oleh karena itu, PT Yuki Abadi Medan perlu terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui kebijakan yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, serta peluang pengembangan karier guna memperkuat loyalitas karyawan.

Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel *transformational leadership* sebesar 4,099 yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,022, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Yuki Abadi Medan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dapat diterima. Pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi, maka semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pemimpin transformasional mampu memberikan visi yang jelas, menginspirasi, serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, pemimpin yang mampu memberikan perhatian individual dan dukungan kepada karyawan akan menumbuhkan rasa dihargai dan kepercayaan terhadap pimpinan maupun organisasi. Kepemimpinan transformasional juga mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan iklim organisasi yang positif. Kondisi ini membuat karyawan merasa nyaman, memiliki keterikatan emosional yang kuat, serta bersedia untuk bertahan dan berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, PT Yuki Abadi Medan perlu terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional melalui pelatihan kepemimpinan dan komunikasi yang efektif guna meningkatkan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh *Work Motivation, Job Satisfaction, Dan Transformational Leadership* Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 33,087 yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,85, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *work motivation, job satisfaction, dan transformational leadership* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Yuki Abadi Medan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan ketiga variabel tersebut terhadap loyalitas karyawan dapat diterima. Pengaruh positif secara simultan ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi motivasi kerja, tingkat kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, merasa puas terhadap pekerjaannya, serta dipimpin oleh pemimpin yang transformasional cenderung memiliki komitmen dan kesetiaan yang lebih kuat terhadap organisasi. Sinergi antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki, serta memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Kondisi ini mendorong karyawan untuk bertahan dalam jangka panjang dan memberikan kontribusi optimal. Oleh karena itu, PT Yuki

Abadi Medan perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu dan berkelanjutan guna meningkatkan loyalitas karyawan secara optimal.

4. Kesimpulan

Kesimpulan disusun berdasarkan hasil analisis data dan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, khususnya terkait pengaruh *work motivation*, *job satisfaction*, dan *transformational leadership* terhadap loyalitas karyawan. 1). Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung *work motivation* sebesar $2,749 > t$ tabel $2,022$ dan nilai sig sebesar $0,009 < 0,05$, maka dapat disimpulkan *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. 2). Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung *job satisfaction* sebesar $6,152 > t$ tabel $2,022$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. 3). Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung *transformational leadership* sebesar $4,099 > t$ tabel $2,022$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. 4). Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar $33,087 > F$ tabel $2,85$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan *work motivation*, *job satisfaction*, dan *transformational leadership* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. 5). Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, nilai Adjusted R² sebesar 69,6% menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *work motivation*, *job satisfaction*, dan *transformational leadership* sebesar 69,6%, sedangkan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti budaya organisasi, kompensasi, atau lingkungan kerja.

Referensi

1. Alam, P. N., Mita, R. J., Yana, Y., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 69-76.
2. Armansyah. 2022. *Kepemimpinan Transformatif, Transaksional Dan Motivasi Kerja*. Pasaman barat: CV. Azka Pustaka
3. Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
4. Charli, C. O., & Mahzum, M. (2022). Determinasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Loyalitas Karyawan: Analisis Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja (Studi Literature Review). *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(4), 822-838.
5. Ghozali, I 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM. SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit. Lasmana
6. Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Surabaya: CAPS.
7. Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional: Sistematisa tinjauan literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248-261.
8. Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). Konsep dasar membangun loyalitas karyawan jilid II.
9. Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
10. Solihin, A. (2021). Model Hubungan beban kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 36-45.
11. Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
12. Sutrisno, Edy. (2018) “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* “ , Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
13. Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Cetak Kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
14. Syamasuddin, S. dkk 2025. *seni memimpin dalam organisasi modern*. Makassar: Tohar Media
15. Umi Anugrah I. 2024. *Loyalitas di dunia kerja*. Gowa: CV. Ruang Tentor.