

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN AUTO 2000 CABANG PLUIT**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: KENNY ROBERT PRATAMA

NIM: 115190192

**PROGRAM S1 STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2023

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN AUTO 2000 CABANG PLUIT**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: KENNY ROBERT PRATAMA

NIM: 115190192

**PROGRAM S1 STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama Mahasiswa : Kenny Robert Pratama
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115 190 192
Program Studi : SI Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 22 Desember 2023

Materai



Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.


UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : KENNY ROBERT PRATAMA
N. P. M. : 115190192
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN AUTO 2000 CABANG PLUIT**

Jakarta, 1 Desember 2023

Pembimbing,


Oey Hannes Widjaja S.E., M.M., MIKOM.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : KENNY ROBERT PRATAMA
N. P. M. : 115190192
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN AUTO 2000 CABANG PLUIT**

telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal [] dan dinyatakan lulus,
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : [ANDI WIJAYA S.E, M.M.]
2. Anggota Penguji : - [RICHARD ANDREW S.E., M.M.]

Jakarta, 15 Januari 2024

Pembimbing


Oey Hannes Widjaja S.E., M.M., MIKOM.

ABSTRACT

UNIVERSITY TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) KENNY ROBERT PRATAMA (115190192)

(B) *EFFECT OF LEADERSHIP, JOB SATISFACTION, AND JOB MOTIVATION ON LOYALTY EMPLOYEES OF AUTO 2000 PLUIT BRANCH*

(C) xvi + 64 pages, 2023, 17 tables, 2 pictures, 6 appendices

(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(E) Abstract : employee loyalty is important for companies where various factors can influence employee loyalty, namely leadership style, work motivation and job satisfaction. The aim of this research is to analyze whether there is an influence of leadership style, job satisfaction and work motivation on employee loyalty at Auto 2000 Pluit Branch. Data was collected through questionnaires. Research analysis uses quantitative Structural Equation Modeling (SEM). Data was processed using SmartPLS software version 3.3.3. The research results show that leadership style has no influence on employee loyalty, but work motivation and job satisfaction have an influence on employee loyalty. It is hoped that the research results can provide input to companies in paying attention to leadership style variables, job satisfaction and work motivation as factors that influence employee loyalty.

(F) Keywords: *Leadership, Job Satisfaction, Job Motivation, Loyalty Employees*

(G) Reference List: 13 (2004 – 2023)

(H) Oey Hannes Widjaja S.E., M.M., MIKOM.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) KENNY ROBERT PRATAMA (115190192)

(B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN AUTO 2000 CABANG PLUIT

(C) xvi + 64 halaman, 2023, 17 tabel, 2 gambar, 6 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: loyalitas karyawan adalah hal yang penting bagi perusahaan dimana beragam faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Tujuan riset ini ialah menganalisa apakah terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di Auto 2000 Cabang Pluit. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisa riset menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) secara kuantitatif. Data diolah dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.3.3. Hasil riset menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh pada loyalitas karyawan, namun motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh pada loyalitas karyawan. Hasil riset diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan dalam memperhatikan variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

(F) Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan

(G) Daftar Acuan: 13 (2004 – 2023)

(H) Oey Hannes Widjaja S.E., M.M., MIKOM.

HALAMAN MOTTO

Selalu kerja keras dan bersyukur kepada Tuhan Yang Maha Esa

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan, untuk keluargaku, teman-teman, dan para pengajar dosen kampus yang telah membimbing saya berkuliah selama ini

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Auto 2000 Cabang Pluit**”. dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukkan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yakni:

1. Bapak Oey Hannes Widjaja S.E., M.M., MIKOM. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta penuh kesabaran dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
6. Teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara

7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah membantu penulis dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dari semua pihak yang bersifat membangun guna untuk menyempurnakan riset ini. Akhir kata, semoga riset ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 31 Desember 2023

Kenny Robert Pratama

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Permasalahan	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah	4
4. Rumusan Masalah	4
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan	5
2. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Gambaran Umum Teori	6
B. Definisi Konseptual Variabel	6
C. Kaitan Antar Variabel-Variabel	10
D. Penelitian Yang Relevan	11
E. Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis	16
BAB III METODE PENELITIAN	17
A. Desain Penelitian	17
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, Ukuran Sampel dan Metode Pengumpulan Data	17
1. Populasi	17

2. Teknik Pengambilan Sampel	17
3. Ukuran Sampel.....	18
4. Metode Pengumpulan Data.....	18
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	18
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	20
1. Uji Validitas	20
2. Uji Reliabilitas	21
E. Analisis Data	22
1. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>).....	22
2. Analisis Model Struktural	22
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	24
A. Deskripsi Subjek Penelitian	24
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	27
C. Hasil Analisis Data	32
D. Pembahasan	36
BAB V PENUTUP.....	38
A. Kesimpulan.....	38
B. Keterbatasan dan Saran.....	38
1. Keterbatasan.....	38
2. Saran	38
DAFTAR PUSTAKA.....	40
LAMPIRAN.....	41
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	62
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Riset	32
Gambar 4.1. Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	51

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Independen – Gaya Kepemimpinan.....	34
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Independen – Kepuasan Kerja	35
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Independen – Motivasi Kerja	35
Tabel 3.4. Operasionalisasi Variabel Dependen – Loyalitas Karyawan	36
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	42
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Gaya Kepemimpinan.....	44
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja	45
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Motivasi Kerja	46
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Loyalitas Karyawan	47
Tabel 4.10. Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2).....	48
Tabel 4.11. Hasil Analisis <i>Cross-Validated Redundancy</i> (Q^2)	49
Tabel 4.12. Hasil Analisis <i>Effect Size</i> (f^2).....	49
Tabel 4.13. <i>Path Coefficient</i> dan Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	58
Lampiran 2. Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden.....	63
Lampiran 3. Hasil Uji Partial Least-Square.....	75
Lampiran 4. Hasil Outer Loading.....	76
Lampiran 5. Hasil Bootstrapping.....	77
Lampiran 6. Profil Objek Penelitian.....	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Permasalahan

Semua individu ingin bekerja keras dan berkontribusi secara signifikan terhadap organisasi atau perusahaannya. Sehingga, banyak orang yang memaksakan diri melewati titik puncaknya hingga mengalami kondisi yang disebut kelelahan kerja, yang dapat dianggap sebagai ancaman serius terhadap ketegangan di tempat kerja dan timbul baik dari atasan maupun bawahan serta karyawan dan pimpinan perusahaan.

Loyalitas karyawan disebut sikap baik seorang karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal mampu bekerja untuk kepentingan perusahaan selain kepentingannya sendiri. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa loyalitas merupakan salah satu faktor yang diperhitungkan dalam menilai karyawan, termasuk loyalitas terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesiapan seorang karyawan untuk membela bisnisnya baik di dalam maupun di luar tempat kerja terhadap oknum-oknum yang ceroboh merupakan tanda pengabdian. Salah satu pengertian loyalitas adalah pengabdian seseorang terhadap sesuatu, yang meliputi komitmen non fisik seperti pikiran dan perhatian serta komitmen fisik. Loyalitas karyawan sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena mempengaruhi kinerjanya secara keseluruhan.

Di sinilah tanggung jawab dan peran sebenarnya seorang pemimpin berperan. Sikap, pilihan, dan perbuatan seorang pemimpin semuanya mempunyai pengaruh terhadap situasi dan dapat menjadi contoh bagi karyawan dalam segala hal, menginspirasi mereka untuk mengambil tindakan positif dan terlibat dalam aktivitas kerja produktif yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan bahkan loyalitas karyawan. Akibatnya, gaya kepemimpinan seseorang dan dampaknya memainkan peranan penting dalam menentukan apakah loyalitas karyawan naik atau turun. Dengan demikian, jelas bahwa suatu perusahaan

membutuhkan komunikasi yang baik dalam hal ini. Menurut Hasibuan (2014), gaya kepemimpinan ialah kapasitas seorang individu untuk memberikan dampak pada orang lain. Dalam hal ini, bawahannya sedemikian rupa sehingga, meskipun ada ketidaksetujuan pribadi dari pemimpinnya, bawahannya siap untuk melaksanakan keinginannya. Karena kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh, setiap interaksi interpersonal mungkin merupakan upaya untuk memimpin pengikut melalui proses komunikasi langsung atau tidak langsung untuk mencapai tujuan tertentu.

Pada aspek kedua uraian di atas ditekankan pentingnya komunikasi. Baik komunikasi dilakukan secara langsung atau tidak langsung, perilaku pekerja dan loyalitas kerja dipengaruhi oleh keakuratan dan kejelasan pesan yang mereka terima. Pencapaian tujuan adalah komponen terakhir, dan di sinilah pemimpin yang baik harus menangani tujuan pribadi, tim, dan perusahaan. Akibatnya, evaluasi kinerja seorang pemimpin sebagian besar melibatkan penilaian seberapa baik mereka mencapai satu atau serangkaian tujuan.

Komunikasi manajemen dan staf pada Auto 2000 Cabang Pluit masih terlihat kurang. Para pekerjanya melakukan pekerjaannya semata-mata karena tugas dan bukan karena tanggung jawab karena rasa memiliki terhadap perusahaan, karena organisasi ini masih lebih memilih untuk memberikan perintah langsung kepada karyawannya tanpa membangun hubungan yang produktif. Untuk mengatur staf secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan selama beberapa hari ke depan, para pemimpin harus dapat berkolaborasi satu sama lain.

Selain kepemimpinan, salah satu faktor yang menyebabkan naik atau turunnya loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja. Colquitt, LePine, dan Wesson (2019) menjelaskan kepuasan kerja sebagai tingkat emosi positif yang diperoleh dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Oleh karena itu, penting bagi bisnis untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang berkontribusi terhadap kepuasan karyawan. Loyalitas karyawan akan meningkat ketika kepuasan kerja tercapai. Kebahagiaan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen, seperti perilaku yang luar biasa, lingkungan kerja, peluang untuk pertumbuhan profesional, kebijakan organisasi, dan kecocokan kerja. Karyawan dapat mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaannya, antara lain, jika mereka tidak puas dengan

posisinya saat ini. Tingkat kepuasan kerja seseorang merupakan fungsi dari banyak keselarasan antara harapannya dengan prestasi kerja dan insentif yang diberikan organisasi. Seseorang pada hakikatnya didesak untuk melakukan suatu aktivitas dengan harapan dapat menghasilkan keadaan yang lebih baik, lebih memuaskan dibandingkan saat ini. Oleh karena itu, bekerja merupakan suatu aktivitas yang dimaksudkan untuk mencapai kepuasan kerja.

Dengan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi akan memperpanjang keberhasilan bisnis atau organisasi. Ketika mereka puas dengan pekerjaannya, itu adalah tanda kesetiaan. Mereka akan melakukan tugas mereka dengan lebih fokus, kreatif, dan mahir. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik merupakan sumber motivasi karyawan yang diperlukan. Kesediaan karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tanggung jawab akan meningkat bila tuntutan tersebut terpenuhi. Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, mereka akan lebih memperhatikan kewajibannya. Oleh karena itu, organisasi karyawan dalam suatu perusahaan memerlukan dukungan. Motivasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan dukungan tersebut.

Motivasi seringkali berupa keinginan untuk melakukan tindakan. Motivasi karyawan dapat mendorong mereka untuk lebih berusaha dan berpikir dalam mencapai tujuan organisasi. Kebahagiaan dan loyalitas karyawan akan tumbuh jika persyaratan ini dipenuhi. Loyalitas pegawai akan terlihat jika mampu menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu, manajer harus mampu menginspirasi atau memotivasi anggota staf. Para pemimpin organisasi sering kali kesulitan menentukan cara terbaik untuk memberi energi dan memperkuat loyalitas karyawan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab sesuai kemampuan terbaik mereka. Karena setiap karyawan adalah unik, para pemimpin harus memahami kebutuhan dan preferensi konstituennya.

2. Identifikasi Masalah

Mengacu pada penjelasan diatas, secara singkat dapat disimpulkan beberapa masalah yang mempunyai hubungan pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan yakni:

- a. Gaya kepemimpinan diprediksi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan
- b. Kepuasan kerja diprediksi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan
- c. Motivasi kerja diprediksi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan

3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan diatas maka saya membatasi masalah pada pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

- a. Lokasi penelitian yakni di Jakarta guna efisiensi dalam penelitian ini dari sisi waktu dan biaya.
- b. Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja sebagai variabel independen penelitian
- c. Loyalitas karyawan sebagai variabel dependen penelitian

4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dikaji dalam riset ini ialah:

- a. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Auto 2000 Cabang Pluit?
- b. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Auto 2000 Cabang Pluit?
- c. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Auto 2000 Cabang Pluit?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti maka tujuan riset yakni untuk:

- a. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan
- b. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan
- c. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan

2. Manfaat Penelitian

Berikut ialah manfaat riset yang dikaji ini sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan: hasil penelitian ini bisa memberikan informasi dan menjadi bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam mengembangkan pola strategi manajemen sumber daya manusia yang benar dan juga bisa menjadi bahan masukan tambahan untuk perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja terutama yang menyangkut pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.
- b. Bagi penulis: penelitian ini menjadi sarana untuk penulis supaya bisa menerapkan ilmu pengetahuan dan informasi yang diperoleh selama mengenyam pendidikan dibangku perkuliahan ini tentunya, terutama dalam bidang manajemen SDM serta beberapa aspek yang mempengaruhi loyalitas karyawan, sekaligus dapat membandingkan teori praktik secara nyata supaya bisa menambah wawasan juga pengalaman sebelum terjun langsung ke dunia kerja selanjutnya.
- c. Bagi masyarakat: penelitian ini bermanfaat dalam memberikan gambaran umum kepada masyarakat umum mengenai pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan yang akan bermanfaat secara khusus pada bidang sumber daya manusia baik dalam segi teoritis dan implementasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Calvin dan Oey Hannes Widjaja. 2023. Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 5, No. 3
- Citra, L. M. & Fahmi, M. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.2, No.2, ISSN 2623-2634*, 214-225.
- Dessler, G. 2017. *Manajemen SDM*.
- Dwipayoga, W. K. S., & Adnyani, D. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Gino Valentino Bali. *E-Jurnal Manajemen Vol. 2, No.2, ISSN 2301-8912*, 137-152.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryati, A. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global, Vol.1, No.2, ISSN 2540-816X*, 56-75.
- Hermawan, I Ketut Andy dan I Gede Riana. 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. *Inti Buana Permai Denpasar Bali*. 2,h: 624-642.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Nitisemito, A.S. 2004, *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Rivai, Veithzal. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge, T. 2015. *Organizational Behavior (16th edition)*. England: Pearson Education Inc.
- Yukl, G. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi 5*. Jakarta: Indeks.