

Analisis Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada UMKM di Sentra Industri Kerajinan Logam Kota Pasuruan

M Birrul Alimil Khazam; birulpas2017@gmail.com¹
Bambang Sutikno; bambangtikno@gmail.com²
Ascosenda Ika Rizqi; ascosenda@gmail.com³
Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

ABSTRAK

Sentra industri UMKM logam yang ada di kota Pasuruan merupakan salah satu ciri khas atau sebagai salah satu icon yang membuat kota Pasuruan dikenal oleh kota kota lain. Usaha logam bisa dijadikan sebuah usaha jangka panjang dan dapat diturun kan dari generasi ke generasi. Berbagai macam home industri logam yang ada di kota Pasuruan khusus nya yang berada di kecamatan panggungrejo kelurahan trajeng sebagai pusat industri kerajinan logam. Berdasarkan observasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti ditemukan sebanyak 22 UMKM logam yang beroperasi di kelurahan Trajeng. Dari 22 UMKM ini yang memiliki 5-10 karyawan terdapat 10 UMKM. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti hanya memfokuskan pada 10 UMKM sebagai objek penelitian dengan demikian maka akan terdapat 50-100 karyawan sebagai responden sebagai populasi dalam penelitian ini. Sampel menggunakan rumus sampel jenuh dimana seluruh jumlah populasi dijadikan sampel, berjumlah 60 responden dari 10 UMKM yang menjadi fokus penelitian. Analisis yang digunakan adalah uji Instrumen, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1)kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap loyalitas karyawan umkm di sentra industri logam kota Pasuruan dengan nilai dengan nilai Sig 0,000 < 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $49,074 > 3,15$. 2) Kepemimpinan (X_1) yaitu sig.0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,171 > 2,002$. 3). Kepuasan Kerja (X_2) yaitu sig.0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,933 > 2,002$.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Loyalitas karyawan; UMKM.

ABSTRACT

The metal MSME industrial center in the city of Pasuruan is one of the characteristics or an icon that makes the city of Pasuruan known to other cities. The metal business can be a long-term business and can be passed down from generation to generation. There are various kinds of metal home industries in the city of Pasuruan, especially in the Panggang Rejo sub-district, Trajeng sub-district as the center of the metal craft industry. Based on research observations conducted by researchers, it was found that there were 22 metal MSMEs operating in Trajeng sub-district. Of these 22 MSMEs that have 5-10 employees, there are 10 MSMEs. So in this research, the researcher only focuses on 10 MSMEs as research objects, so there will be 50-100 employees as respondents as the population in this research. The sample used a saturated sample formula where the entire population was sampled, totaling 60 respondents from 10 MSMEs which were the focus of the research. The analysis used is instrument testing, analysis of the coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the research show that 1) leadership and job satisfaction have a positive effect simultaneously on the loyalty of MSME employees in the metal industry center of Pasuruan City with a value of Sig 0.000 < 0.05 and $F_{count} > F_{table}$, namely $49.074 > 3.15$. 2) Leadership (X_1), namely sig.0.000 < 0.05 and the value of $t_{count} > t_{table}$, namely $9.171 > 2.002$. 3). Job Satisfaction (X_2) is sig.0.000 < 0.05 and the $t_{count} > t_{table}$ value is $2.933 > 2.002$.

Keywords: *Leadership; Job satisfaction; employee loyalty*

PENDAHULUAN

Sentra industri UMKM logam yang ada di kota Pasuruan merupakan salah satu ciri khas atau sebagai salah satu icon yang membuat kota Pasuruan dikenal oleh kota-kota lain. UMKM logam yang ada di kota Pasuruan merupakan aset bagi kota Pasuruan, selain mengurangi angka pengangguran UMKM logam ini dapat menjadi peluang bagi masyarakat Pasuruan. Hal ini juga diungkapkan oleh walikota Pasuruan Gus Ipul dalam masa kampanye, beliau menjelaskan tentang keunggulan industri kerajinan logam yang ada di kota Pasuruan. Industri kerajinan logam yang berada di kecamatan Panggungrejo kelurahan Trajeng ini mempunyai produk-produk unggulan seperti aksesoris yang terbuat dari bahan logam. Proses pengerjaan mulai dari bahan logam mentah menjadi produk jadi yang mempunyai nilai jual, produk yang dikerjakan oleh pengrajin logam ini masih menggunakan alat tradisional akan tetapi sudah dikombinasikan dengan mesin-mesin modern sehingga produk yang dihasilkan tidak perlu diragukan lagi kualitasnya. Sehingga dengan menjaga kualitas tersebut UMKM logam ini mampu bertahan dipasar meskipun persaingan harga dan kualitasnya sangat tinggi. Hal tersebut bukan menjadi masalah bagi pengusaha UMKM logam ini. Selain dari kualitas produk hal yang diperhatikan oleh pengusaha UMKM logam ini yaitu sumber daya manusianya antara lain karyawan. Loyalitas karyawan terhadap usaha ini perlu dijaga agar usaha logam yang dijalankan dapat beroperasi sesuai dengan tujuan usaha.

Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan yang memahami bawahannya dapat menumbuhkan loyalitas dalam diri karyawan.

Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu (Kartono, 2018).

Kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2019) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Siswanto (2015) pengertian loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap.

Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Semua ini akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilakunya (Hasibuan, 2017). Berdasarkan pernyataan para ahli dan penelitian terdahulu berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan" pada penelitian ini didapat kesimpulan sebagai berikut Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV, hal ini berarti semakin baik kepemimpinan akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan penjabaran tersebut terdapat beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

- 1.H1: Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
- 2.H2: Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
- 3.H3: Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel

yang diwakilinya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi serta diambil untuk merepresentasi (mewakili) populasi tersebut. Sedangkan untuk populasi yang jumlahnya dibawah 100 orang, maka semua populasi dapat digunakan sampel penelitian, sebagai sampel jenuh. Untuk populasi jumlah karyawan di 10 UMKM terdapat 60 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang disebar secara langsung kepada responden dengan menggunakan skala likert sebagai evaluasi seluruh tanggapan. Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan realibilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini berupa Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Linearitas, Uji Autokorelasi), Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R²) dan Uji Hipotesis (Uji Simultan dan Uji Parsial), Uji Dominan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk meilai validitas pada kusioner. Pada penelitian ini menggunakan teknik statistik korelasi bivariat pearson dengan bantuan aplikasi spss. Pengujian dilakukan dengan 19 pernyataan kepada 60 responden. Hasil analisis dikatakan valid jika nilai signifikansi < 0,05 serta $r_{tabel} > r_{hitung}$.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel		r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,613	0,2542	Valid
		X1.2	0,648	0,2542	Valid
		X1.3	0,700	0,2542	Valid
		X1.4	0,600	0,2542	Valid
		X1.5	0,696	0,2542	Valid
		X1.6	0,687	0,2542	Valid
2	Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,789	0,2542	Valid
		X2.2	0,852	0,2542	Valid
		X2.3	0,738	0,2542	Valid
		X2.4	0,710	0,2542	Valid
		X2.5	0,668	0,2542	Valid
3	Loyalitas Karyawan (Y)	Y1	0,621	0,2542	Valid
		Y2	0,692	0,2542	Valid
		Y3	0,654	0,2542	Valid
		Y4	0,629	0,2542	Valid
		Y5.1	0,610	0,2542	Valid
		Y5.2	0,663	0,2542	Valid
		Y6.1	0,670	0,2542	Valid
		Y6.2	0,628	0,2542	Valid

Sumber: data primer diolah, 2024

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas didefinisikan sebagai cara yang digunakan dengan mengukur suatu angket indikator pada variabel. Apabila jawaban responden pada kuesioner tetap konstan pada semua pernyataan sepanjang waktu, maka hal tersebut dianggap dapat diandalkan. Suatu alat ukur dianggap dapat diandalkan jika mempunyai koefisien Cronbach Alpha lebih besar 0,60 menunjukkan bahwa pernyataan reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan (X ₁)	0,735	Reliebel
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	0,809	Reliebel
3	Loyalitas Karyawan (Y)	0,799	Reliebel

Sumber: data primer diolah, 2024

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar secara langsung kepada 60 responden, maka didapatkan hasil bahwa usia 17 – 30 tahun mempunyai frekuensi paling banyak yaitu 36 orang (60%) , jenis kelamin Laki-Laki dengan nilai frekuensi 60 orang(100%), dan masa kerja < 5 tahun dengan nilai frekuensi 31(51,7%). Variabel kepemimpinan mempunyai nilai 56,1% sedangkan variabel kepuasan kerja (7,1%) Sehingga dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X₁) mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan nilai beta variabel Kepemimpinan (X₁) pada *standardized coefficients* lebih besar dari pada nilai beta variabel Kepuasan Kerja (X₂).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Kolmogorov-Smimov (K-S). Tes untuk menguji secara statistik apakah distribusi variabel dependen dan residual normal. Dalam uji normalitas ini dapat dilihat dengan menilai Asymp. Sig (2-tailed). Untuk uji statistik Kolmogorov-Smimov (K-S), pengambilan keputusan menurut (Ghozali, 2023).

Tabel 3 Hasil Uji One-Sample Kolomogrof-Smirnov Test

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp Sig (2-tailed)	0,066	Data distribusi normal

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan nilai sig. 0,066 > 0,05 maka dikatakan normal yang artinya regresi variabel Kepemimpinan (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Loyalitas Karyawan (Y) mempunyai distribusi data yang normal.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2023:97) menyatakan uji multikolinearitas terjadi ketika terdapat korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) merupakan salah satu cara untuk dapat mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Collinearity Statistic		K`eterangan
		Toleranc e	VIF	
Kepemimpinan(X ₁)	Loyalitas Karyawan (Y)	0,992	1,008	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X ₂)		0,992	1,008	

Sumber: Data primer diolah, 2024

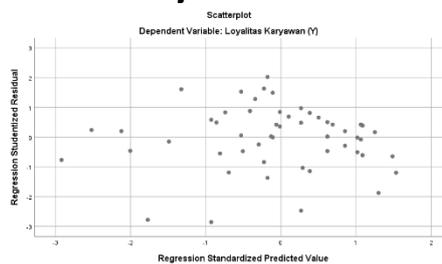
Berdasarkan pada tabel dapat diketahui Kepemimpinan (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) sama-sama memiliki nilai *tolerance value* sebesar 0,992 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,008 <

10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) tidak terjadi multikolinearitas dalam mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Satu model regresi dapat dikatakan baik adalah yang bersifat homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas). Pengujiannya dilakukan dengan mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika hasilnya menunjukkan pola tertentu, seperti titik-titik bergelombang, melebar dan menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2023:376).

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer diolah, 2024

Uji Linearitas

Uji linearitas Ghozali (2023:167) menyatakan untuk menguji apakah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi linier adalah linier. Uji linearitas dengan Tingkat signifikan 0,05 digunakan untuk pengujian pada SPSS. Jika signifikan dua variabel lebih dari 0,05 dikatakan mempunyai hubungan linier. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Deviation from Linearity		Keterangan
	Sig.	Alpha	
Hubungan Kepemimpinan (X_1) dengan Loyalitas Karyawan (Y)	0,315	0,05	Linier
Hubungan Kepuasan Kerja (X_2) dengan Loyalitas Karyawan (Y)	0,986	0,05	Linier

Sumber: data primer diolah, 2024

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Variabel Dependen	Collinearity Statistic		Keterangan
		B	Std Error	
Kepemimpinan (X_1)	Loyalitas Karyawan (Y)	1,070	0,117	Positif
Kepuasan Kerja (X_2)		0,314	0,107	Positif

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda pada tabel, sehingga dapat diuraikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,917 + 1,070X_1 + 0,314X_2$$

Maka dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Jika nilai konstanta positif sebesar 14,917, itu menandakan hubungan positif antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, jika Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) tidak mengalami perubahan 0 persen, nilai Loyalitas Karyawan tetap 14,917.
- Dengan nilai positif sebesar 1,070 untuk variabel Kepemimpinan (X_1), jika terjadi kenaikan 1% maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 10,7% atau setara dengan peningkatan 19% dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan.
- Dengan nilai positif sebesar 0,314 untuk variabel Kepemimpinan (X_2), jika terjadi kenaikan 1% dalam Kepuasan Kerja maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 31,4% dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square	Adjusted R Square
Kepemimpinan(X_1)	Loyalitas Karyawan (Y)	0,633	0,620
Kepuasan Kerja (X_2)			

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel menunjukkan bahwa koefisien determinasi mencapai 0,633 yang mengindikasikan nilai *Adjusted R Square* yang masuk kategori moderat hingga kuat (Sugiyono, 2021). Ini berarti kedua variabel independen memberikan sekitar 63,3% informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen, sementara 36,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Pada uji statistic F disebut juga dengan uji simultan, untuk menguji hipotesis tentang perbedaan varians antara dua kelompok, uji ini didasarkan pada distribusi F yang diasusikan menjadi distribusi rasio variansi dua sampel ketika data sampel terdistribusi normal (Ghozali, 2023). Dengan perbandingan taraf signifikansi yang telah ditetapkan (5% atau 0,05). Maka dapat dilihat hasil uji F pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel Independen	Variabel Dependen	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	Loyalitas Karyawan (Y)	49,07	3,15	0,000	Ha diterima
Kepuasan Kerja (X_2)					

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel menunjukkan bahwa hasil uji pada variabel independent yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi dan perhitungan dengan menggunakan taraf kesalahan 5% (0,05) yaitu $F_{tabel} = (df_1; df_2)$ atau $(k; n-k) = (2; 60-2)(2; 58) = 3,15$ dengan nilai Sig 0,000 < 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $49,07 > 3,15$, artinya H_a diterima atau Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* (df) untuk menguji pengaruh. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel Independen	Variabel Dependen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	Loyalitas karyawan (Y)	9,171	2.002	0.000	Ha diterima
Kepuasan Kerja (X2)		2,933	2.002	0.000	Ha diterima

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji pada masing-masing variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi dan nilai t_{tabel} yaitu $(\alpha/2; n-k-1)$ $(0,05/2; 60-2-1) = 2,002$. Hasil nilai dari variabel Kepemimpinan (X₁) yaitu sig.0,000 $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,171 > 2,002$, artinya H_a diterima atau variabel Kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Nilai dari variabel Kepuasan Kerja (X₂) yaitu sig.0,000 $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,933 > 2,002$, artinya H_a diterima atau variabel Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Uji Pengaruh Dominan

Tabel 11 Hasil Uji Pengaruh Dominan

Variabel Independen	Variabel Dependen	Standardized Coefficients	Correlations	Pengaruh dominan (BxZ)
		Beta	Zero-order	
Kepemimpinan (X1)	Loyalitas Karyawan (Y)	0.739	0.760	0.561
Kepuasan Kerja (X2)		0.236	0.301	0.071

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel independen yang berpengaruh dominan pada variabel dependen yaitu variabel Kepemimpinan memiliki nilai beta sebesar 0,561 atau 56,1% dan nilai sig. sebesar 0,000. Sedangkan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai beta sebesar 0,071 atau 7,1% dan nilai sig. sebesar 0,000. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X₁) mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan nilai beta variabel Kepemimpinan (X₁) pada *standardized coefficients* lebih besar dari pada nilai beta variabel Kepuasan Kerja (X₂).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama pada uji secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan loyalitas karyawan UMKM di sentra industri logam kota Pasuruan. berdasarkan hasil uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $49,074 > 3,15$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, artinya hipotesis pertama H_a diterima atau Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua H_a diterima yaitu pada uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap loyalitas karyawan UMKM logam di sentra industri logamkota Pasuruan. berdasarkan hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,171 > 2,002$ dan nilai $sig.0,000 < 0,05$. variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan UMKM logam di Pasuruan. berdasarkan hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,933 > 2,002$ dan nilai $sig 0,000 < 0,05$.

REFERENSI

- Abadiyah, A. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), 7–13. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i1.1429>
- Adeline, K. (2022). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pt Bank Xyz Tbk). *Jurnal Bina Manajemen*, 10(2), 42–63. <https://doi.org/10.52859/jbm.v10i2.205>
- Ang dan Edalmen, Y. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN*.
- Anwar, K. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Makmur Bahagia (Kmb) Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 5(2), 1–22.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- 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>
- Ghozali. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (edisi). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti Ayu Eka Padmawati, Ni Putu Nita Anggraeni, I. wayan G. antok S. J. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA DI KECAMATAN SUKAWATI. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Handoko, T. . (2002). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF*.
- Hasan, J. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 77–86.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husein. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan. Gramedia Pusataka Utama*, 176.
- Juwita, K. U., & Khalimah, S. M. (2021). *KONSEP DASAR MEMBANGUN LOYALITAS KARYAWAN JILID II*. www.penerbitlitnus.co.id
- Karier, J., Dimediasi, Y., Kinerja, O., Ocb, D. A. N., & Pada, P. (2023). *Pengaruh kepribadian, kemampuan dan loyalitas terhadap jenjang karier yang dimediasi oleh kinerja dan ocb pegawai pada dinas kesehatan, kependudukan dan pencatatan sipil provinsi n... October*.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan kepemimpinan: apakah kepemimpinan abnormal itu?* (Edisi 1). Jakarta : Rajawali Pers, 2016 © 1983.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Robbins, P. S., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Runtu, J. (2014). *Indikator loyalitas karyawan*.
- Sasmitaningrum, R. (2008). Hubungan antara persepsi karyawan terhadap manajemen konflik dengan loyalitas kerja karyawan. *Skripsi Fakultas Psikologi*, 8–71. <http://eprints.ums.ac.id/1431/>
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D / Sugiyono* (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta, 2021 ©2021.
- Sutikno, s. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan. *Lombok: PT Holistica*.
- Wulandari, P., & Utami, H. N. (2018). HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA DENGAN LOYALITAS PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Kantor PT Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkit Brantas). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol* (Vol. 65, Issue 1).