



## Loyalitas Karyawan Divisi IT Retail yang Dipengaruhi Oleh Kompetensi, Personalitas dan Gaya Kepemimpinan

*Employee Loyalty of Retail IT Division Affected by Competence, Personality and Leadership Style*

Reza Norahmad Agung Wijaya<sup>1</sup>; Hery Margono<sup>2</sup>; Mursida Kusuma Wardani<sup>3</sup>; Muh. Ali Maskuri<sup>4</sup>

### Info:

Received:  
08 Sep 2021  
Review:  
08 Sep 2021  
Accepted:  
24 Dec 2021  
Online:  
30 Dec 2021

### Abstrak

*Loyalitas yang tinggi merupakan salah satu kunci dalam meningkatkan keberhasilan sebuah organisasi yang juga bermanfaat bagi para karyawan untuk dapat lebih mencurahkan segala kemampuan yang dimilikinya guna menghasilkan nilai positif bagi organisasi. Beberapa faktor yang diduga memiliki peran penting dalam membentuk Loyalitas Karyawan Divisi IT Retail, diantaranya adalah Kompetensi, Personalitas dan Gaya Kepemimpinan. Penelitian ini dilakukan dengan menguji faktor Kompetensi, Personalitas dan Gaya Kepemimpinan mengenai seberapa besar pengaruhnya terhadap Peningkatan Loyalitas Karyawan Divisi IT Retail. Dengan Populasi sebesar 200 Karyawan, didapat data responden sebanyak 113 Karyawan yang dapat digunakan dalam penelitian ini dengan cara insidental sampling. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan hasil : Kompetensi, Personalitas dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Divisi IT Retail.*

**Kata kunci:** *Loyalitas Karyawan, Kompetensi, Personalitas, Gaya Kepemimpinan*

### Abstract

*High loyalty is one of the keys in increasing the success of an organization which is also beneficial for employees to be able to devote more of their abilities to generate positive value for the organization. Several factors are thought to have an important role in shaping the loyalty of the Retail IT Division Employees, including competence, personality and leadership style. This research was conducted by examining the factors of competence, personality and leadership style regarding how much influence it has on increasing employee loyalty in the IT Retail Division. With a population of 200 employees, the respondent data obtained as many as 113 employees which can be used in this study by incidental sampling. The analytical technique used to test the hypothesis is a multiple regression quantitative technique with the results: competence, personality and leadership style have a significant influence on employee loyalty in the IT Retail Division.*

**Keywords:** *employee loyalty, competence, personality, leadership style*

**JEL Codes:**

### How to cite:

“Wijaya, RNA ; Margono, H ; Wardani, MK ; Maskuri, MA. (2021). Loyalitas Karyawan Divisi It Retail Yang Dipengaruhi Oleh Kompetensi, Personalitas Dan Gaya Kepemimpinan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(01), Th.. doi: <https://doi.org/10.37366/master.v1i2.27>”

<sup>1</sup> STIE IPWIJA, [rezanorahmad23@gmail.com](mailto:rezanorahmad23@gmail.com)

<sup>2</sup> STIE IPWIJA, [herymargono88@gmail.com](mailto:herymargono88@gmail.com)

<sup>3</sup> STIE IPWIJA, [idhamkw23@gmail.com](mailto:idhamkw23@gmail.com)

<sup>4</sup> STIE IPWIJA, [maskuriali@yahoo.co.id](mailto:maskuriali@yahoo.co.id)

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan institusi maupun organisasi. Tanpa adanya manusia dalam suatu perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut pendapat Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011 : 136), Loyalitas karyawan sangatlah perlu, sebab dengan loyalitas ini akan diketahui seberapa jauh kesetiaan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Banyak faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan loyalitas karyawan antara lain melalui kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, motivasi, kedisiplinan dan pelatihan, dan lain-lain untuk peningkatan kemampuan kerja karyawan (Prihandini, 2013).

Menurut Tesalonica Iranie Pitoy, Riane Johnly Pio, Wehelmina Rumawas (2019) dengan menggunakan analisis faktor, maka secara berurutan ditemukan empat faktor yang menjadi kontributor tertinggi pada loyalitas karyawan yaitu gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Untuk menjadikan karyawan terus memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, diharapkan manajemen dapat mempertahankan faktor-faktor yang kuat pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan dan meningkatkan lagi faktor-faktor lainnya supaya keseimbangan bisa terjadi, sehingga karyawan memiliki tingkat loyalitas yang semakin tinggi pada perusahaan.

Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal dan terarah. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. atau yang sering dikenal dengan nama Alfamart, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ritel serta mempunyai lebih dari 14.000 toko yang tersebar di seluruh Indonesia dan sangat mementingkan kualitas sumber daya manusia. Melihat dari visi yang dipegang oleh Alfamart, yaitu "Menjadi jaringan distribusi ritel terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas dan berorientasi kepada pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen serta mampu bersaing secara global", menuntut Alfamart dalam melakukan pekerjaan memerlukan berbagai macam kompetensi dan personalitas yang baik dan handal.

Faktor lain yang dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan adalah Kompetensi dimana pada organisasi retail melalui pengembangan diri internal melakukan berbagai macam pelatihan Teknologi Informasi guna meningkatkan kompetensi pada setiap karyawan sehingga diharapkan setelah dilakukan serangkaian pelatihan kompetensi karyawan akan berkembang dan bertambah. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya apabila kompetensi karyawan meningkat maka berpengaruh terhadap pe-ningkatan loyalitas karyawan (Ngatman, Istiatin dan Djumadi, 2018). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan pemberian program sertifikasi kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan sifat cepat tanggap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sangat berpengaruh terhadap

peningkatan loyalitas karyawan (Muatir Muhammad Husen Ernur, Harlen dan Jumiaty Sasmita, 2017).

Banyaknya jumlah karyawan pada divisi IT merupakan sebuah keunggulan diantaranya adalah pekerjaan yang akan semakin ringan karena dapat teratasi pada bagian masing-masing karyawan. Sehingga banyak karakteristik yang berbagai macam. Karakteristik yang berbeda-beda dari setiap karyawan dapat mempengaruhi aktivitas dan kegiatan yang sedang dijalani. Hal ini dapat menjadi masalah apabila tidak ada rasa toleransi dan saling menghargai. Tidak lepas pada era zaman sekarang, yang dimana banyak orang yang disebut generasi Milenial dan generasi Z. Secara umum, banyak perbedaan antara generasi X, Milenial dan Z antara lain adalah tahun kelahiran, pola pikir, kehidupan sosial, serta lingkungan kerja yang disukai. Generasi Milenial dan Z secara karakteristik adalah generasi yang optimis, serba instan, mengikuti passion, dan cepat merasa bosan. Tentunya dalam bekerja diharuskan untuk bekerja secara profesional. Dan tidak sedikit dalam bekerja banyak generasi Milenial yang suka meloncat dari suatu perusahaan ke perusahaan lain terutama dalam hal teknologi.

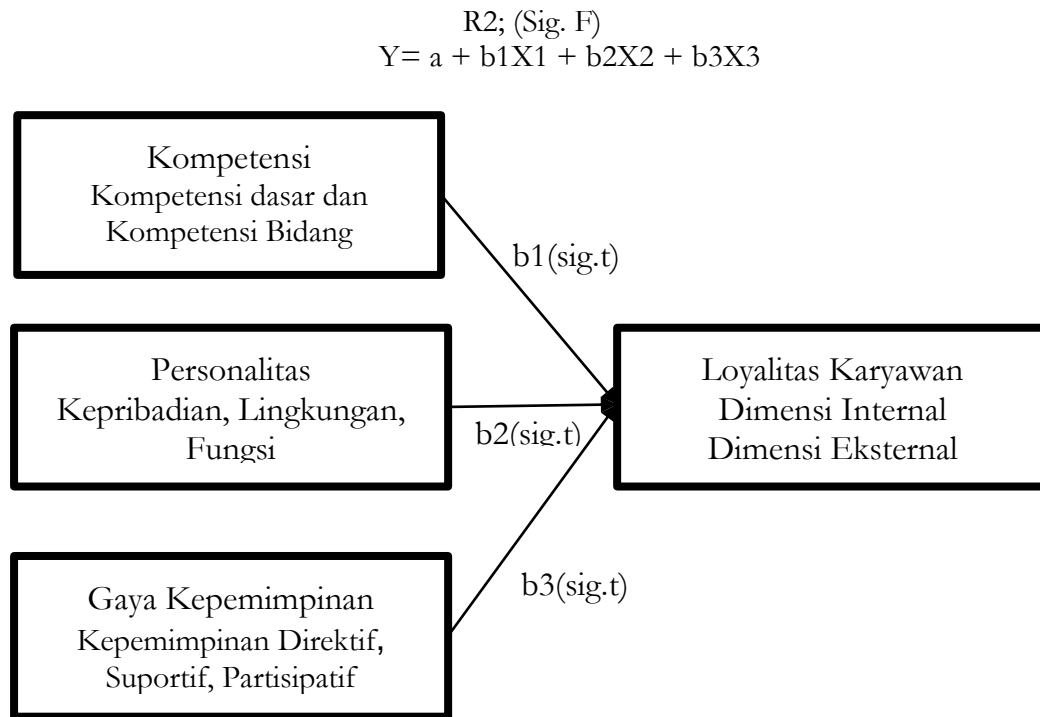
Kemudian Personalitas juga menjadi salah satu faktor yang cukup menentukan adanya peningkatan Loyalitas Karyawan. Perilaku seseorang merupakan kombinasi dari kepribadian dan lingkungan tempat orang tersebut tinggal dalam kurun waktu lama (Kurt Lewin, 2010). Menurut Mukhlis, Ernani Hadiyati dan Jamal Abdul Naser (2019) terdapat pengaruh langsung Kepribadian terhadap Budaya Organisasi, tetapi tidak ada pengaruh langsung Kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai. Sementara Putri Novita dan Abdul Rahman Lubis (2018) mengatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Menurut Sarwoto (2018) Karakteristik Karyawan berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja.

Faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi nilai dari Loyalitas Karyawan Divisi IT pada organisasi Retail adalah Gaya Kepemimpinan. Dalam menjalankan suatu organisasi Gaya Kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap loyalitas yang dimana bisa saja suatu organisasi tingkat loyalitas rendah disebabkan Gaya kepemimpinan yang terlalu Otoriter atau malah bisa menyebabkan tingkat loyalitas tinggi. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya sasaran (Robbins dan Judge, 2015). Menurut Dyah Nurul Isnaini (2016), gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Barkiah, Anis Rahma Utary dan Triana Fitriastuti, 2016).

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Personalitas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Divisi IT Retail.

## **METODOLOGI**

Populasi dan Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Divisi IT PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Panunggangan Timur, berjumlah 200 karyawan. Teknik pengambilan sampel salah satu dari nonprobability sampling yaitu Insidental sampling. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan pada Divisi IT yang berjumlah 113 karyawan. Cara pengambilan sampel digunakan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat error sebesar 5%.



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

Tabel 1. Alur Kerangka Pemikiran

Alur	Sumber
Kompetensi terhadap Loyalitas Karyawan	Ngatman, Istiatin dan Djumadi, (2018) Ernur, Muatir Muhammad Husen, Harlen dan Sasmita, Jumiati (2017)
Personalitas terhadap Loyalitas Karyawan	Mukhlis, Hadiyati, Ernani dan Naser, Jamal Abdul. (2019)
Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan	Barkiah, Utary, Anis Rahma dan Fitriastuti, Triana, (2016)

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Instrumen merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur atau mengumpulkan informasi kuantitatif maupun kualitatif sebagai bahan pengolahan berkenaan dengan objek yang sedang diteliti. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada Karyawan Divisi IT Instrumen penelitian ini menggunakan angket atau kuisioner yang sifatnya tertutup karena jawaban tersebut telah diberikan skala (Likert) antara 1-5. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan dianalisis, yaitu Variabel Bebas (*Variabel Independent*), dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas, yaitu variabel X1 adalah Kompetensi, variabel X2 adalah Personalitas dan variabel X3 adalah Gaya Kepemimpinan. Variabel Terikat (*Variabel Dependent*), sering disebut output, karena atau konsekuen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat

atau disebut variabel Y, yaitu Loyalitas Karyawan. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

Instrumentasi variabel menggunakan Uji validitas dan Reliabilitas, yang dilakukan untuk memastikan instrument penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur, mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan Reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama atau disebut juga *internal consistency reliability*.

Metode analisis ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Adapun Analisis Data dan Uji Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Uji Asumsi Klasik, yang terdiri dari Uji Normalitas dan Uji Autokorelasi, Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesa ( $t$ ). (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181).

## HASIL

Karakteristik responden Karakteristik responden berjumlah 113 orang pegawai IT PT Sumber Alfaria Trijaya. Seluruh responden yang memiliki karakteristik berbeda, namun dapat dikelompokkan ke dalam karakteristik tertentu yaitu: berdasarkan Tingkat pendidikan, Usia dan Lama bekerja. Dari hasil pengolahan data bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 50%, sedangkan selebihnya mempunyai tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 9%, D3 sebanyak 20% dan SMA/SMK sebanyak 21%. Dari segi usia responden terbanyak pada Usia antara 30 – 39 tahun sebanyak 38% sementara usia 20-29 tahun sebanyak 23%, usia 40-50 tahun sebanyak 33% dan diatas 50 tahun sebesar 9%. Sedangkan karakter responden berdasarkan lama bekerja yaitu sebagian besar responden memiliki lama bekerja yaitu sebanyak 40% rentang waktu 4-6 tahun, 27% rentang waktu 7-9 tahun, 21% rentang waktu lebih dari 9 tahun, 12% rentang waktu 1-3 tahun.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas, Reliabilitas

Variabel	Indikator	Hasil Uji Validitas	Hasil Uji Reliabilitas
Kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian seseorang (Becker, Huselid ang Ulrich dalam Tjutju Yuniarsih & Suwatno, 2013:22)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Knowledge</li> <li>• Keahlian</li> <li>• Achievement And Action</li> <li>• Helping and Human Service</li> <li>• Cognitive</li> <li>• Personal Effectiveness</li> </ul>	Kesepuluh pertanyaan semua dinyatakan valid, karena $r$ hitung $>$ $r$ tabel atau (corrected item-total correlation) $>$ 0,185.	Nilai koefisien reliabilitas besarnya adalah 0,816 sehingga instrumen variabel kompetensi dikatakan reliabel

Variabel	Indikator	Hasil Uji Validitas	Hasil Uji Reliabilitas
<b>Personalitas</b> adalah perilaku seseorang merupakan kombinasi dari kepribadian dan lingkungan tempat orang tersebut tinggal dalam kurun waktu lama (Kurt Lewin dalam Majid, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Level Aktivitas</li> <li>• Karakteristik Individu.</li> <li>• Menahan Stress.</li> <li>• Proaktif</li> </ul>	Kesepuluh pertanyaan semua dinyatakan valid, karena $r$ hitung $>$ $r$ tabel atau (corrected item-total correlation) $>$ 0,185.	Nilai koefisien reliabilitas besarnya adalah 0,867 sehingga instrumen variabel Personalitas dikatakan reliabel
<b>Gaya kepemimpinan</b> merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Sumber : Thoha (2013:43)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wewenang mutlak pada pimpinan</li> <li>• Keputusan dibuat pimpinan</li> <li>• Tidak ada kesempatan bawahan memberikan saran dan pendapat</li> <li>• Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan</li> <li>• Keputusan banyak dibuat bawahan.</li> <li>• Bawahan bebas memberikan saran</li> <li>• Wewenang pimpinan tidak mutlak</li> <li>• Keputusan dibuat bersama</li> <li>• Banyak kesempatan bawahan menyampaikan saran.</li> </ul>	Kesepuluh pertanyaan semua dinyatakan valid, karena $r$ hitung $>$ $r$ tabel atau (corrected item-total correlation) $>$ 0,185.	Nilai koefisien reliabilitas besarnya adalah 0,865 sehingga instrumen variabel Gaya Kepemimpinan dikatakan reliabel.
<b>Loyalitas</b> adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga merasa tidak perlu mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan (Wicaksono, 2013: 48)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emosional yang meliputi rasa peduli (feeling of caring).</li> <li>• Rasa kedekatan (feeling of affiliation).</li> <li>• Rasa akan tanggung jawab (feeling of commitment)</li> <li>• Peluang promosi jabatan.</li> <li>• Jarak lokasi bekerja dengan tempat tinggal</li> </ul>	Kesepuluh pertanyaan semua dinyatakan valid, karena $r$ hitung $>$ $r$ tabel atau (corrected item-total correlation) $>$ 0,185.	Nilai koefisien reliabilitas besarnya adalah 0,853 sehingga instrumen variabel Loyalitas dikatakan reliabel

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021*

### Deskripsi Variabel

Berdasarkan data yang diperoleh variabel Kompetensi karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk yang diukur dengan 10 pertanyaan, skor tertinggi yang dicapai oleh responden adalah sebesar 47 dari skor maksimum 50 sedangkan skor terendah yang dicapai adalah responden sebesar 21 dari skor minimum 10 yang mungkin dapat dicapai. Hasil perhitungan statistik deskriptif dengan menggunakan bantuan software komputer SPSS for windows diperoleh nilai-nilai sebagai berikut nilai rerata (mean) 35,602; median 36,000 ; modus 38,00; dan standard deviasi (simpangan baku) 5,135. Untuk mengetahui gambaran secara umum Kompetensi karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, maka dapat dihitung dengan cara mencari prosentase rata-ratanya. Dengan demikian prosentase rata-rata Kompetensi karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk adalah sebesar 71,20%. Untuk variabel

Personalitas, skor tertinggi yang dicapai oleh responden adalah sebesar 48 dari skor maksimum 50 sedangkan skor terendah yang dicapai adalah responden sebesar 27 dari skor minimum 10 yang mungkin dapat dicapai. Hasil perhitungan statistik deskriptif dengan menggunakan bantuan software komputer SPSS for windows diperoleh nilai-nilai sebagai berikut nilai rerata (mean) 38,610 ; median 39,000 ; modus 44; dan standard deviasi (simpangan baku) 5,679. Prosentase rata-rata Personalitas karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk adalah sebesar 77,22% . Variabel Gaya Kepemimpinan skor tertinggi yang dicapai oleh responden adalah sebesar 48 dari skor maksimum 50 sedangkan skor terendah yang dicapai adalah responden sebesar 17 dari skor minimum 10 yang mungkin dapat dicapai. Hasil perhitungan statistik deskriptif dengan menggunakan bantuan software komputer SPSS for windows diperoleh nilai-nilai sebagai berikut nilai rerata (mean) 33,973 ; median 34,000 ; modus 37; dan standard deviasi (simpangan baku) 7,002. Dengan demikian prosentase rata-rata Gaya Kepemimpinan karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk adalah sebesar 67,95 %. Sedangkan variabel Loyalitas karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk yang diukur dengan 10 pertanyaan, skor tertinggi yang dicapai oleh responden adalah sebesar 48 dari skor maksimum 50 sedangkan skor terendah yang dicapai adalah responden sebesar 20 dari skor minimum 10 yang mungkin dapat dicapai. Hasil perhitungan statistik deskriptif dengan menggunakan bantuan software komputer SPSS for windows diperoleh nilai-nilai sebagai berikut nilai rerata (mean) 36,283 ; median 37,000 ; modus 42; dan standard deviasi (simpangan baku) 6,570. Dengan demikian prosentase rata-rata Loyalitas karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk adalah sebesar 72,57%.

Model persamaan regresi perlu diuji dengan uji asumsi normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heterokasdisitas agar pengaruh yang ditunjukkan persamaan regresi dapat diterima secara nyata. Uji asumsi perlu dilakukan karena pengaruh yang ditunjukkan oleh persamaan regresi tidak akan berarti jika hasil perhitungan tidak memenuhi uji asumsi. besarnya signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 atau ( $0,154 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ganda yang dihasilkan terdistribusi normal. Sementara besarnya nilai Durbin Watson (DW) yang diperoleh sebesar 1,243, maka dengan demikian nilai  $DW(1,243) < dL(1,639)$ , sehingga model persamaan regresi terjadi autokorelasi. Nilai VIF variabel Kompetensi, Personalitas dan Gaya Kepemimpinan masing-masing adalah 2,533, 1,423 dan 2,334, dengan nilai toleransi masing-masing 0,395, 0,703 dan 0,428. Karena nilai VIF semua variabel independen yang diperoleh berada dibawah angka 10 dan nilai tolerancinya diatas 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi berganda tidak ada problem multikolinearitas. Sementara untuk uji asumsi terlihat titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 dan titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja serta penyebaran titik-titik tidak bergelombang dan tidak berpola, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terbebas dari asumsi klasik heterokasdisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen digunakan rumus Analisis Regresi Ganda. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS. Output SPSS analisis regresi yang utama adalah model persamaan regresi ( $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ ), nilai koefisien R dan nilai koefisien determinan R Square. Selanjutnya untuk menguji model regresi ganda atau menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen digunakan uji F sedangkan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen digunakan uji t.

Tabel 3 : Coefficients

Model	B	t	Sig t	R Square	F	Sig F
(Constant)	1.709	.506	.614	0,546	43,784	0,000
Kompetensi	.492	3.746	.000			
1 Personalitas	.207	2.329	.022			
Kepemimpinan	.266	2.881	.005			

a. Dependent Variable: Loyalitas

Tabel 3 dapat dilihat nilai konstan (a) = 1,709, nilai koefisien regresi (b1 = 0,492, b2 = 0,207 dan b3 = 0,266 ). Dengan demikian dapat dibentuk model persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$Y = 1,709 + 0,492X_1 + 0,207X_2 + 0,266X_3 \dots\dots\dots 1)$$

R Square = 0,546 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Kompetensi, Personalitas dan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi variabel Loyalitas sebesar 54,6%. Atau variabel Loyalitas Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya, secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh Kompetensi, Personalitas dan Gaya Kepemimpinan sebesar 54,6%.

Nilai F hitung sebesar 43,784 dengan probabilitas Sig = 0,000. Ternyata nilai sig (0,000) < 0,05, dengan demikian model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen atau dengan kata lain secara bersama-sama (simultan) variabel Kompetensi, Personalitas, dan Gaya Kepemimpinan secara signifikan dapat menjelaskan Loyalitas PT Sumber Alfaria Trijaya.

Pengaruh variabel Kompetensi terhadap variabel Loyalitas ditunjukkan oleh koefisien regresi X1 sebesar b1= 0,492. Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficient dapat diketahui nilai t hitung sebesar 3.746 dengan probabilitas Sig = 0,000. Karena nilai Sig (0,000) < 0,05; maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan IT PT Sumber Alfaria Trijaya. Dengan demikian hipotesis pertama telah terbukti kebenarannya.

Pengaruh variabel Personalitas terhadap variabel Loyalitas ditunjukkan oleh koefisien regresi X2 sebesar b2= 0,207. Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficient dapat diketahui nilai t hitung sebesar 2,329 dengan probabilitas Sig = 0,022. Karena nilai Sig (0,022) < 0,05; maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya variabel Personalitas berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan IT PT Sumber Alfaria Trijaya. Dengan demikian hipotesis kedua telah terbukti kebenarannya.

Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Loyalitas ditunjukkan oleh koefisien regresi X3 sebesar b3= 0,266. Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficient dapat diketahui nilai t hitung sebesar 2,881 dengan probabilitas Sig = 0,005. Karena nilai Sig (0,005) < 0,05; maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan IT PT Sumber Alfaria Trijaya. Dengan demikian hipotesis pertama telah terbukti kebenarannya.

## PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas pegawai dan organisasi.



Ide pencapaian berbagai tujuan (objectives) merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen. Jikalau tujuan tidak dicapai secara berkesinambungan, maka keberadaan organisasi akan berakhir. Kemudian Henry Simamora (2014:39-43) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif tidak hanya terfokus pada kesalahan dimasa lalu atau catatan masa lalu yang mengesankan. Manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu menempatkan upayanya dalam menggunakan anggarannya dan mengerahkan tenaganya pada aktivitas yang dirancang untuk menyediakan bagi organisasi sekumpulan orang yang terlatih dengan baik, dikembangkan dengan baik, termotivasi dan terlindungi dari bahaya sehingga mereka dapat menghadapi beragam tantangan dimasa depan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Yani (2017) bahwa di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, berbagai suprastuktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas, dinyatakan pula bahwa peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidaklah kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

Model persamaan dari hasil penelitian pengaruh kompetensi, personalitas, dan Gaya kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Divisi IT, menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dinyatakan diterima, yaitu bahwa Kompetensi, Personalitas, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya tinggi rendahnya Loyalitas Karyawan dipengaruhi oleh Kompetensi, Personalitas, dan Gaya Kepemimpinan. Loyalitas karyawan meningkat apabila karyawan memiliki Kompetensi tinggi di bidangnya, Personalitas yang baik, dan Pimpinan perusahaan menjalankan fungsi Kepemimpinannya dengan baik.

Hasil pengujian hipotesis tersebut sesuai dengan pendapat Sinambela, dkk (2018:136) bahwa loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting. Loyalitas Karyawan diketahui seberapa besar kesetiaan pegawai dalam bekerja. Kriteria jelas dan terukur ditetapkan sebagai acuan mengukur loyalitas karyawan. Kriteria loyalitas karyawan dipengaruhi faktor kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, komunikasi, motivasi, pelatihan dan kedisiplinan dalam usaha meningkatkan kompetensi kerja karyawan.

Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan loyalitas karyawan dipengaruhi variabel kompetensi atau keahlian karyawan. Kompetensi karyawan semakin tinggi, maka loyalitas karyawan semakin tinggi. Sebaliknya kompetensi karyawan semakin rendah, maka loyalitas karyawan semakin rendah. Pengambilan hipotesis tersebut sesuai dengan pendapat Wibowo (2017:294) bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dibebankan karyawan. Kompetensi berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja dituntut pekerja-annya. Karyawan diberikan kesempatan menunjukkan kompetensinya, maka karyawan merasa puas terhadap penerimaan perusahaan dan loyal kepada perusahaan. Menurut Karnawi Kamar (2020), bahwa secara parsial pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan, menyatakan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut diketahui bahwa  $H_0$  ditolak, artinya pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Menurut Rasyidi (2020), kompetensi dan

komitmen organisasi dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja yang masing-masing diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,329 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,000 dan diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,271 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,002, kompetensi dan komitmen organisasi dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan masing-masing diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) untuk variabel kompetensi sebesar 0,417 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,000, dan dengan diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) untuk komitmen organisasi sebesar 0,253 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,000, dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,270 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,000.

Personalitas berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Novita dan Abdul Rahman Lubis (2018) mengatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Sedangkan hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhlis, Ernani Hadiyati dan Jamal Abdul Naser (2019) terdapat pengaruh langsung Kepribadian terhadap Budaya Organisasi, tetapi tidak ada pengaruh langsung Kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai Menurut Hardjapamekas (2004), mengatakan bahwa setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda satu dengan yang lainnya. Extraversion yaitu Menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung, kemampuan untuk berbahagia. Hal ini menunjukkan tingkat kesenangan seseorang akan hubungan. Agreeableness yaitu melihat karakteristik individu mulai dari lemah lembut sampai antagonis didalam berpikir, perasaan dan perilaku. Conscientiousness yaitu menilai kemampuan individu didalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan sebagai perilaku langsungnya. Sebagian lawannya menilai apakah individu tersebut tergantung malas dan tidak rapi. Emotional Stability yaitu menampung kemampuan seseorang untuk menahan stress. Orang dengan kemandirian emosional positif cenderung berciri tenang, bergairah, dan aman. Sementara mereka yang skornya negative tinggi cenderung tertekan, gelisah, dan tidak aman. Openness to Experience yaitu menilai usaha secara proaktif dan penghargaan terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri. Menurut Indah Hardianty (2014), Variabel karakteristik pribadi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas. Variabel karakteristik pribadi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyah Nurul Isnaini (2016), gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sementara Barkiah, Anis Rahma Utary dan Triana Fitriastuti (2016) menyatakan gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hasil penelitian Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi, (2019) menunjukkan Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Penelitian Menurut penelitian Farizal Marzuki (2018) hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan adalah kuat, artinya bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah signifikan pada derajat kepercayaan yang kuat. Dan pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Loyalitas Karyawan adalah kuat, artinya bahwa kedua variabel tersebut signifikan pada derajat kepercayaan yang kuat. Sedangkan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme Kerja terhadap Loyalitas Karyawan adalah kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme Kerja baik, maka akan semakin

meningkatkan Loyalitas Karyawan. Sedangkan Menurut Herlinda Maya Kumala Sari.(2016) gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas. gaya gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja. gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap loyalitas melalui stres kerja.

## KESIMPULAN

Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan IT PT Sumber Alfaria Trijaya. Variabel Personalitas berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan IT PT Sumber Alfaria Trijaya. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan IT PT Sumber Alfaria Trijaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barkiah, Utary, Anis Rahma dan Fitriastuti, Triana (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Jenjang Karier Terhadap Loyalitas Pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman. [Vol 1, No 1 \(2016\),   
http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/84/668.](http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/84/668)
- Citra , Lola Melino., Fahmi, Muhammad (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 2, September 2019, 214-225, ISSN 2623-2634 (online). <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Ernur, Muatir Muhammad Husen, Harlen dan Sasmita, Jumiati (2017). Pengaruh Penghargaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Hotel Bintang Lima Di Pekanbaru. Vol. IX. No. 3. September 2017. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. [http://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/4931/4647.](http://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/4931/4647)
- Hardianty, Indah. (2014). Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. Universitas Riau. JOM Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober 2014 [https://media.neliti.com/media/publications/33595-ID-  
pengaruh-karakteristik-pribadi-dan-komitmen-organisasi-terhadap-loyalitas-  
pegawa.pdf.](https://media.neliti.com/media/publications/33595-ID-pengaruh-karakteristik-pribadi-dan-komitmen-organisasi-terhadap-loyalitas-pegawa.pdf)
- Hardjapamekas, Riyana, Erry (2004). Esensi Kepemimpinan Mewujudkan Visi Menjadi Aksi. Gramedia, Jakarta.
- Isnaini, Dyah Nurul (2016), Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri. [http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file\\_artikel/2016/12.1.02.02.0306.pdf](http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2016/12.1.02.02.0306.pdf)
- Kamar, Karnawi. (2020), Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Mulya Bangun Sentosa. [Vol 2 No 1 \(2020\):   
JUBISMA VOLUME 2 NO. 1 NOVEMBER 2020.  
http://jubisma.ipem.ac.id/index.php/JUBISMA/article/view/27.](http://jubisma.ipem.ac.id/index.php/JUBISMA/article/view/27)
- Majid, Abdul. (2011). Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Kompetensi Guru. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

- Marzuki, Farizal. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di LP3I Group. *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol. 7 No. 1, Mei 2018.
- Mukhlis, Hadiyati, Ernani dan Naser, Jamal Abdul. (2019), Kajian Rasa Syukur dan Kepribadian Terhadap Loyalitas Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Mediasi Variabel. Program Pascasarjana Universitas Gajayana Malang.
- Mulyanto, Heru dan Wulandari, Anna. (2010). Penelitian: Metode dan analisis, CV agung, Semarang. ISBN No. 978-979-704-990-4.
- Ngatman, Istiatin dan Djumadi, (2018). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv Andalas Komputer Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* Vol. 18 No. 3 September 2018: 421 – 428. <http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/2814>
- Novita, Putri dan Lubis Abdul Rahman, (2018), Pengaruh Kepribadian Terhadap Loyalitas Dengan Persepsi Kualitas Merek Dan Niat Beli Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Retailer Showroom Mobil Toyota Di Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* Vol. 3, No. 2 Mei 2018: 148-161, E-ISSN: 2598-635X.
- Pitoy, Tesalonica Iranie, Pio, Riane Johnly, Rumawas, Wehelmina. (2019) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado), *Productivity*, Vol. 1 No. 4, 2020 e-ISSN. 2723-0112.
- Prihandini, Ita Y. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Kain di Beteng Trade Center (BTC) Surakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Rasyidi. (2020), Analisa Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Melalui Loyalitas Kerja Swebagai Variabel Intervening di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/100310>
- Sari., Herlinda Maya Kumala. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X Di Blitar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA 2016*.
- Sarwoto. (2018). Pengaruh Insentif Dan Karakteristik Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Cv. Sagita Mulia Laras Tebing Tinggi). *Wahana Inovasi* Volume 7 No.1 Jan-Juni 2018 ISSN : 2089-8592.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada,
- Yani, HM (2017) , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi ke 5, Cetakan ke-10, Penerbit PT. Raja Grafindo, Jakarta.