



SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA CV SEMANGAT BARU CABANG BUKITTINGGI**

OLEH:

**NAMA : AKRI MULLAH
NIM : 20070021
PRODI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA BARAT
2024**

PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi pada tanggal 26

Februari 2024

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi

Nama : Akri Mullah

NIM : 20070021

Fakultas : Ekonomi

Program Studi: Manajemen

TIM PENGUJI

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Usmiar, S.E, M.Si	Ketua	
2	Nurhaida, S.E, M.M	Anggota	
3	Leli Suwita, S.E, M.M	Anggota	
4	Raftul Fedri, S.E, M.M	Anggota	

Disetujui Oleh:

Pembimbing 1

Pembimbing 2



Usmiar, S.E, M.Si



Nurhaida, S.E, M.M

Diketahui Oleh:

Dekan
Fakultas Ekonomi

Ketua
Prodi Manajemen



Dr. Willy Nofranita, S.E, M.Si, Ak, CA



Usmiar, S.E, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Akri Mullah

NIM : 20070021

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajaemen

Menyatakan Bahwa:

Sesungguhnya skripsi yang saya susun merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Padang, 29 Februari 2024
Yang menyatakan



Akri Mullah
20070021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Bismillahirrahmanirrohim

KATA PERSEMBAHAN

Alhamdulillah kupanjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan kesempatan untuk menyelesaikan tugas akhir dengan segala kekuranganku. Segala syukur ku ucapkan kepadaMu karena telah menghadirkan mereka yang selalu memberi semangat dan doa. KarenaMu lah mereka ada, dan karenaMu lah tugas akhir ini terselesaikan. Hanya padaMu tempatku mengadu dan mengucapkan syukur.

Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad

SAW.

Buatlah batasan dalam hidupmu, jika kau tidak siap dan percayalah tindakan yang merupakan sebuah pelarian, pasti menjadi awal dari kegagalan.

(AkriKun)

**KUPERSEMBAHKAN KARYA SEDERHANA INI KEPADA ORANG
YANG AKU SAYANGI**

IBU DAN AYAH

Skripsi ini aku persembahkan sepenuhnya kepada dua manusia hebat dalam hidupku, yaitu Ibu dan Ayah. Semua yang aku peroleh hari ini adalah hasil dari perjuangan Ibu dan Ayah yang senantiasa memberikan dukungan dalam bentuk apapun. Terimakasih, telah memberikan kepercayaan kepadaku untuk dapat menikmati kehidupan perkuliahan ini. Anakmu sarjana bu, yah, walaupun untuk

dapat kuliah ini ibu dan ayah mengorbankan banyak hal, maafkan anakmu ini keras kepala, maafkan anakmu ini nekat untuk mendaftar kuliah tanpa sepengetahuan ibu dan ayah, yaa walaupun ibu dan ayah akhirnya tau dan membiayai sepenuhnya. Anakmu ini ingin membuktikan kepadamu, biarpun anakmu ini lulusan dari program penyetaraan alias paket C hahaha, anakmu bisa berkuliah dengan sungguh-sungguh. Terimakasih bu, yah sudah memberikan kesempatan dan kepercayaan itu.

KEDUA KAKAKKU

Teteh dan Abang terimakasih sudah menjadikanku adek yang paling Bahagia di dunia ini. Tanpa ada kalian mungkin aku jadi abang di keluarga ini hihi. Semoga ini menjadi awal dari kesuksesan yang kita dambakan dari dulu.

KELUARGA BESAR

Terimakasih sudah memberikan dukungan dalam bentuk moral dan moril. Tek Sif, Pak Im, Kak Suci, Bang Fikri, Da ari, Kak Tria, dan Pak Gen, terimakasih sudah menjadi tempat untuk mengadu selama di Padang. Bu En, Pak In, Amak, dan Uniang Rahmah makasih udah memberikan kepercayaan dan selalu nyinyir kepadaku serta bangga terhadap si bungsu ini. Tek Yen dan Ni Reza terimakasih sudah memberikan dukungan.

DOSEN PEMBIMBING

Teruntuk pembimbingku Ibuk Usmiar,S.E,M.Si dan Ibuk Nurhaida,S.E,M.M telah membimbing dan mengarahkan dalam penulisan skripsi ini.

Terimakasih kepada Ibu Leli Suwita, S.E, M.M dan Pak Raftul Fedri, S.E, M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan kritikan, saran da arahan untuk penulisan skripsi ini, semoga ibu dan bapak diberikan pahala oleh Allah SWT.

Terimakasih kepada Ibu Dr, Dra, Tri Irfa Indrayani, M.Pd telah menjadi ibu dan teman curhat dalam masa perkuliahanku ini.

Untuk Dekan, Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barta, terimakasih atas ilmu, pengalaman dan bantuannya selama ini. Semoga kebaikan bapak dan ibuk dibalas oleh Allah SWT.

UNTUK KAMU (NURLI HAYATI, S.M)

Akhirnya aku balas tulisanmu, terimakasih sudah menjadi bahan bakar yang telah membakar semangatku. Tidak ada hentinya dirimu menyemangatiku, “Pokoknyo revisi langsung karajoan ndak ado maleh-maleh ee do Mullah”, “Lily ndak talok nunggu lamo-lamo do Mullah”, “Tau ndak Lily tu BANGGA samo mullah tu mah, bisa mambuktian kalau ndak sado ee laki-laki tu pamaleh do” itu kecek kamu taruih kan? Terima kasih sudah menjadi bagian yang paling indah dalam hidupku ini, banyak doa dan kata semoga kuucapkan untuk kita berdua ditahun 2024 ini. Salam hangat Ayam Kecupmu.

UNTUK KAWAN-KAWANKU

Ilham Badia, Dilan Gilang, Randa , Angga Daroih, Ipul Batak, Ringgotod, Irvan Gek, Romi Ustad, Dicky Dik, Sus Rini, Suci A, Pika, Nanda MC Donald, Oci Taehyung, Desi Cengeng, Nikma Bocil, Dwi, Lifka, Rifka, Dini, Exsa, Nuri,

Cindy, dan Puspa. Senang kenal sama kalian dan terimakasih telah memberikan senda gurainya selama penulisan skripsi ini.

HyungNil terimakasih sudah menjadi pengaruh baik untuk adik uda surang ko, akhirnya wak baleh tulisan Hyung. Put Kompor, Hadi Tamii, Rapi Comek, Aldook, Ham Lambuang, Haji Rikel, Desko Gapuk, Mak Daniee, Mak Dapieen, Da Yadiee, Ngab Fadhel, Daham Cino. Si Akriieeee ga tamat ju ee nyeeeh.

Bang: Danil, Agus, Maruka, Arta, Hamid, Riko, Riyo, Ade, Ikhsan, Harry, Dandri, Fiki, Febi, Alfajri. Senang bisa kenal sama abang-abang yang menjadi motivatorku selama perkuliahan.

KOS IRUL BV NO 22

Terima kasih sudah menjadi tempat paling nyaman untuk istirahat, Ayah irul walaupun pamberang, tapi kosnyo murah meriah.

UNTUK MAHASISWA EKONOMI ANGKATAN 2020

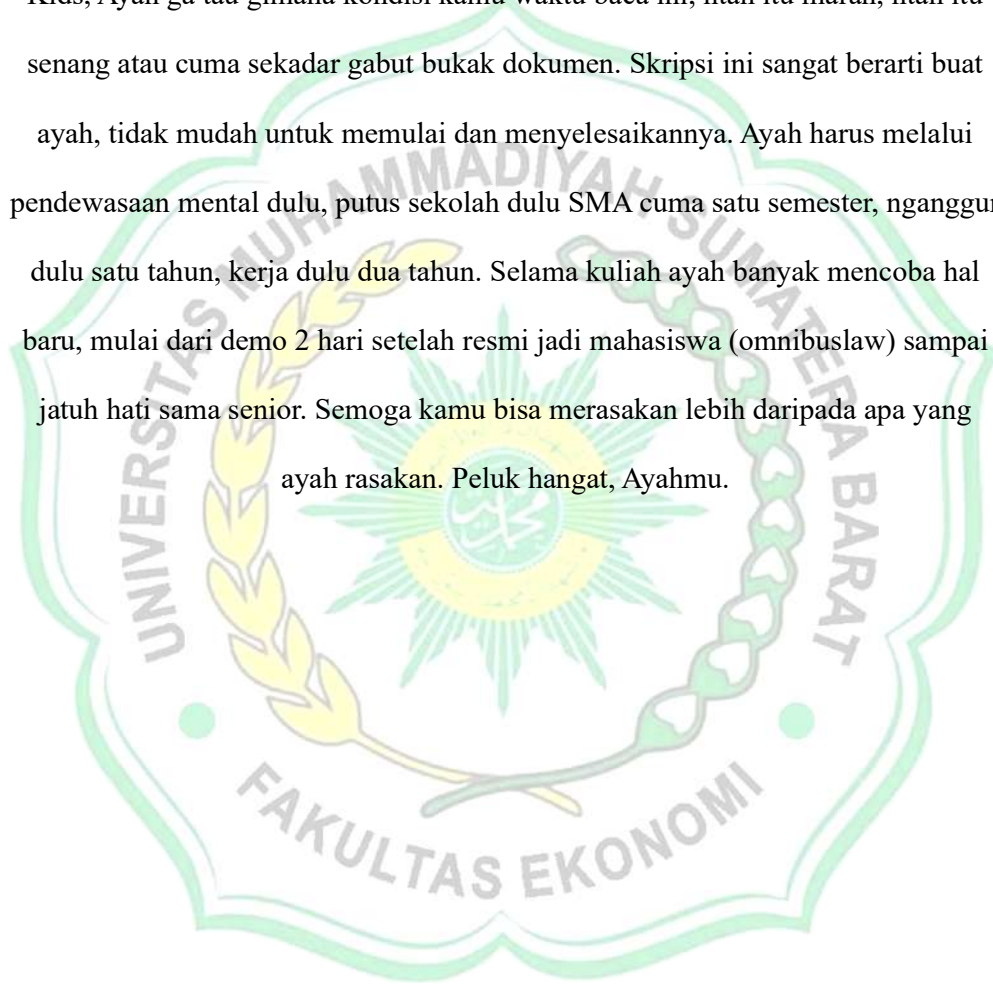
● Semoga kita semua sukses dunia dan akhirat!

CV SEMANGAT BARU

Da een, Kak Deni terima kasih sudah mengizinkan akri untuk melakukan penelitian di toko. Berkat kebaikan hati uda dan kakak akhirnya Akri bisa nulis skripsi

ANAKKU (KELAK)

Hi kids, this is Your Dad, gimana? Lebay ya ayah? Semuanya ditulis, kamu harus tau kids, kalau yang di atas itu belum semuanya, masih banyak yang mau ayah tulis, tapi nanti kebanyakan kids, tambah banyak uang ayah buat ngeprint hehe. Kids, Ayah ga tau gimana kondisi kamu waktu baca ini, ntah itu marah, ntah itu senang atau cuma sekedar gabut bukak dokumen. Skripsi ini sangat berarti buat ayah, tidak mudah untuk memulai dan menyelesaikannya. Ayah harus melalui pendewasaan mental dulu, putus sekolah dulu SMA cuma satu semester, nganggur dulu satu tahun, kerja dulu dua tahun. Selama kuliah ayah banyak mencoba hal baru, mulai dari demo 2 hari setelah resmi jadi mahasiswa (omnibuslaw) sampai jatuh hati sama senior. Semoga kamu bisa merasakan lebih daripada apa yang ayah rasakan. Peluk hangat, Ayahmu.



HAK CIPTA

Hak cipta milik **Akri Mullah**, tahun 2024, dilindungi oleh undang-undang. Yaitu dilarang mengutip dan memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun, baik dicetak, fotocopy, mikro film dan lain-lain sebagainya.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas ridho-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

- (1) Ibu Usmiar, S.E,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Nurhaida, S.E,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan penulis arahan dalam pembuatan skripsi ini, dari segi waktu maupun segi pengetahuan. Yang telah sabar mendampingi penulis sampai ke tahap penyelesaian skripsi ini.
- (2) Teramat istimewa kepada kedua orang tua saya Ayah Fidel Ikram dan Ibu Haslina yang selalu memberikan kasih sayang, doa nasehat serta kesabaran yang luar biasa dalam setiap tahapan hidup penulis, yang merupakan anugerah terbesar dalam hidup ini. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat membuat mereka Bahagia.
- (3) Ibuk Dr, Dra, Tri Irfa Indrayani, M.Pd selaku dosen penasehat akademik yang telah menjadi ibu bagi penulis selama menjalani perkuliahan ini, serta telah menampung berbagai macam curatan dan diskusi tentang perkuliahan ini.

- (4) Ibu Dr. Willy Nofranita, S.E, M.Si., Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
- (5) Ibu Usmiar, S.E,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
- (6) Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama kuliah dan seluruh staf yang telah melayani dan membantu segala administrasi selama proses penelitian ini.

Semoga kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkah dari Allah SWT, dan akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu yang penulis punya. Untuk itu penulis dengan kerendahan hati mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari segala pihak demi membangun laporan ini.

Solok, 12 Februari 2024

Penulis

Akri Mullah

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas
Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening
Pada CV Semangat Baru cabang Bukit Tinggi**

Akri Mullah

NIM: 20070021

Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Email: akrigantengbanget@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Cv Semangat Baru cabang Bukit Tinggi. Data yang digunakan adalah data primer yang didapati melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Semangat Baru cabang Bukit Tinggi. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah program SPSS versi 24. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan hasil signifikansi $0,000 < \alpha 0,050$, maka hipotesis (H_1) diterima, (2) Tidak dapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi, $0,061 > \alpha 0,050$ maka hipotesis (H_2) ditolak, (3) Terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,050$ maka hipotesis (H_3) diterima, (4) Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,011 < \alpha 0,050$, maka hipotesis (H_4) diterima, (5) Terdapat pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap Loyalitas Karywan dengan nilai signifikansi $0,012 < \alpha 0,050$, maka hipotesis (H_5) diterima. (6) Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dengan nilai hasil analisis jalur sebesar 0,159 lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung 0,490, $0,159 < 0,490$, maka hipotesis (H_6) ditolak, (7) Tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dengan nilai hasil analisis jalur sebesar 0,109 lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung 0,199, $0,109 < 0,199$, maka hipotesis (H_7) ditolak. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) dengan nilai 0,80. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya presentase kontribusi dependen terhadap independent sebesar 80%, sedangkan sisanya 0,20 atau 20% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

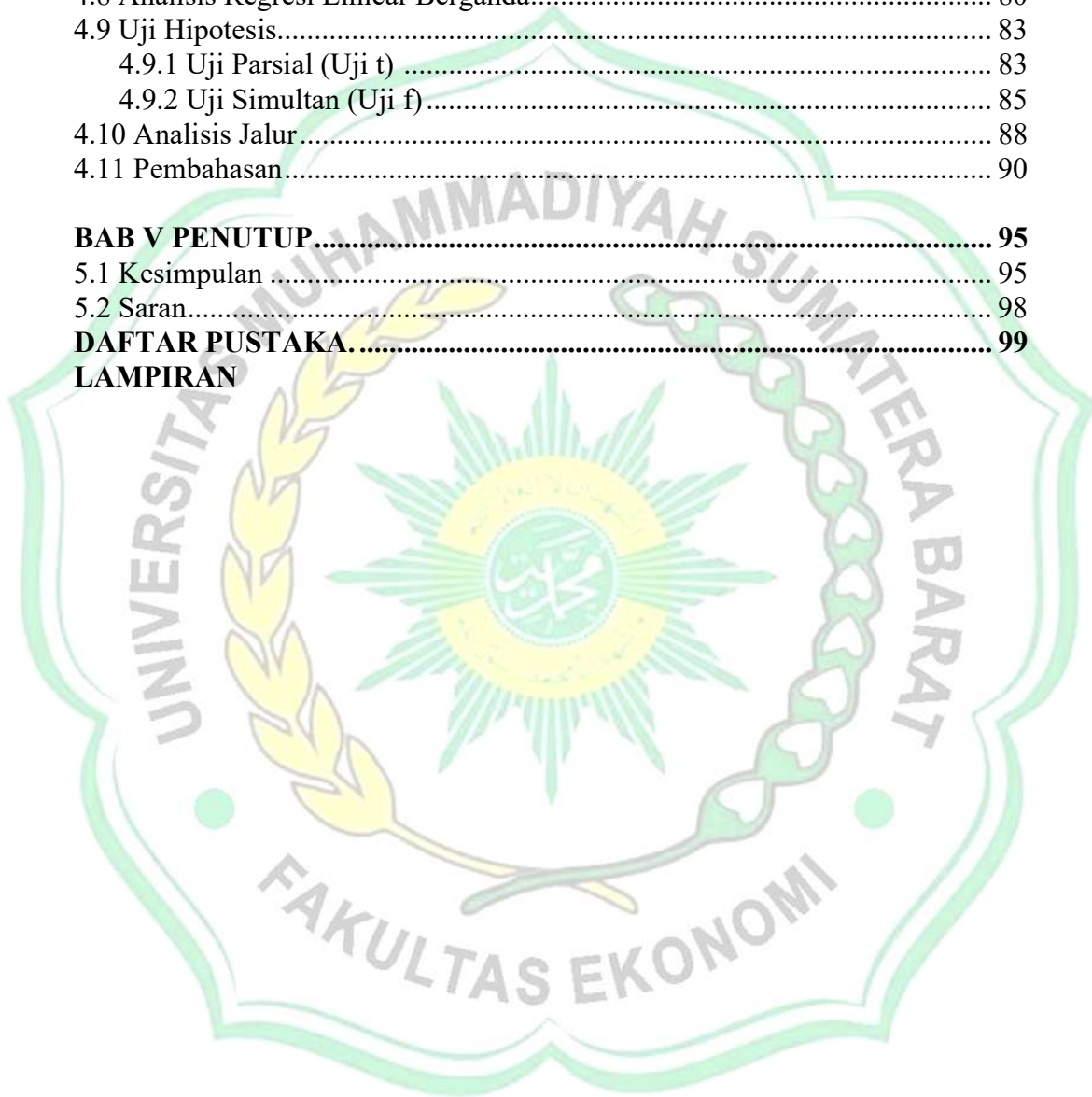
This research aims to determine the Influence of Work Environment and Leadership Style on Employee Loyalty through Job Satisfaction as an Intervening Variable at CV Semangat Baru branch in Bukit Tinggi. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires to employees of CV Semangat Baru branch in Bukit Tinggi. This research utilizes a quantitative associative method. The analysis techniques employed are multiple linear regression and path analysis. The research tool used is the SPSS program version 24. The results of this study are as follows: (1) There is an influence of the Work Environment on Employee Loyalty with a significance result of $0.000 < \alpha 0.050$, hence hypothesis (H_1) is accepted. (2) There is no influence of Leadership Style on Employee Loyalty with a significance value of $0.061 > \alpha 0.050$, therefore hypothesis (H_2) is rejected. (3) There is an influence of the Work Environment on job satisfaction with a significance value of $0.000 < \alpha 0.050$, hence hypothesis (H_3) is accepted. (4) There is an influence of Leadership Style on job satisfaction with a significance value of $0.011 < \alpha 0.050$, therefore hypothesis (H_4) is accepted. (5) There is an influence of job satisfaction on Employee Loyalty with a significance value of $0.012 < \alpha 0.050$, thus hypothesis (H_5) is accepted. (6) There is no influence of the Work Environment on Employee Loyalty through Job Satisfaction as an Intervening Variable with a path analysis result of 0.159, which is smaller than the direct influence of 0.490, $0.159 < 0.490$, thus hypothesis (H_6) is rejected. (7) There is no influence of Leadership Style on Employee Loyalty through Job Satisfaction as an Intervening Variable with a path analysis result of 0.109, smaller than the direct influence of 0.199, $0.109 < 0.199$, thus hypothesis (H_7) is rejected. And then based on the coefficient of determination (R^2) value of 0.80, this indicates that the percentage contribution of the dependent variable to the independent variable is 80%, while the remaining 20% is influenced by variables outside the scope of this study.

Keywords : Work Environment, Leadership Style, Employee Loyalty, and Job Satisfaction

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Konsep Teoritis	11
2.1.1 Loyalitas Karyawan	11
2.1.2 Lingkungan Kerja	13
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.4 Kepuasan Kerja	22
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Kerangka Konseptual.....	40
2.4 Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.2 Jenis Penelitian.....	42
3.3 Populasi dan Sampel	42
3.4 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Skala Pengukuran.....	47
3.7 Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Hasil Penelitian	58
4.1.1 Profil CV Semangat Baru	58
4.1.2 Lokasi Perusahaan.....	58
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	60
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	60
4.2 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	62
4.2.1 Gambaran Umum Responden Penelitian	62
4.2.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2.3 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
4.3 Uji Validitas	63

4.4 Uji Realibilitas	67
4.5 Tingkat Capaian Responden	67
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	73
4.6.1 Uji Normalitas.....	73
4.6.2 Uji Multikolinieritas.....	75
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas.....	77
4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	78
4.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
4.9 Uji Hipotesis.....	83
4.9.1 Uji Parsial (Uji t)	83
4.9.2 Uji Simultan (Uji f).....	85
4.10 Analisis Jalur.....	88
4.11 Pembahasan.....	90
BAB V PENUTUP.....	95
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	99
LAMPIRAN	

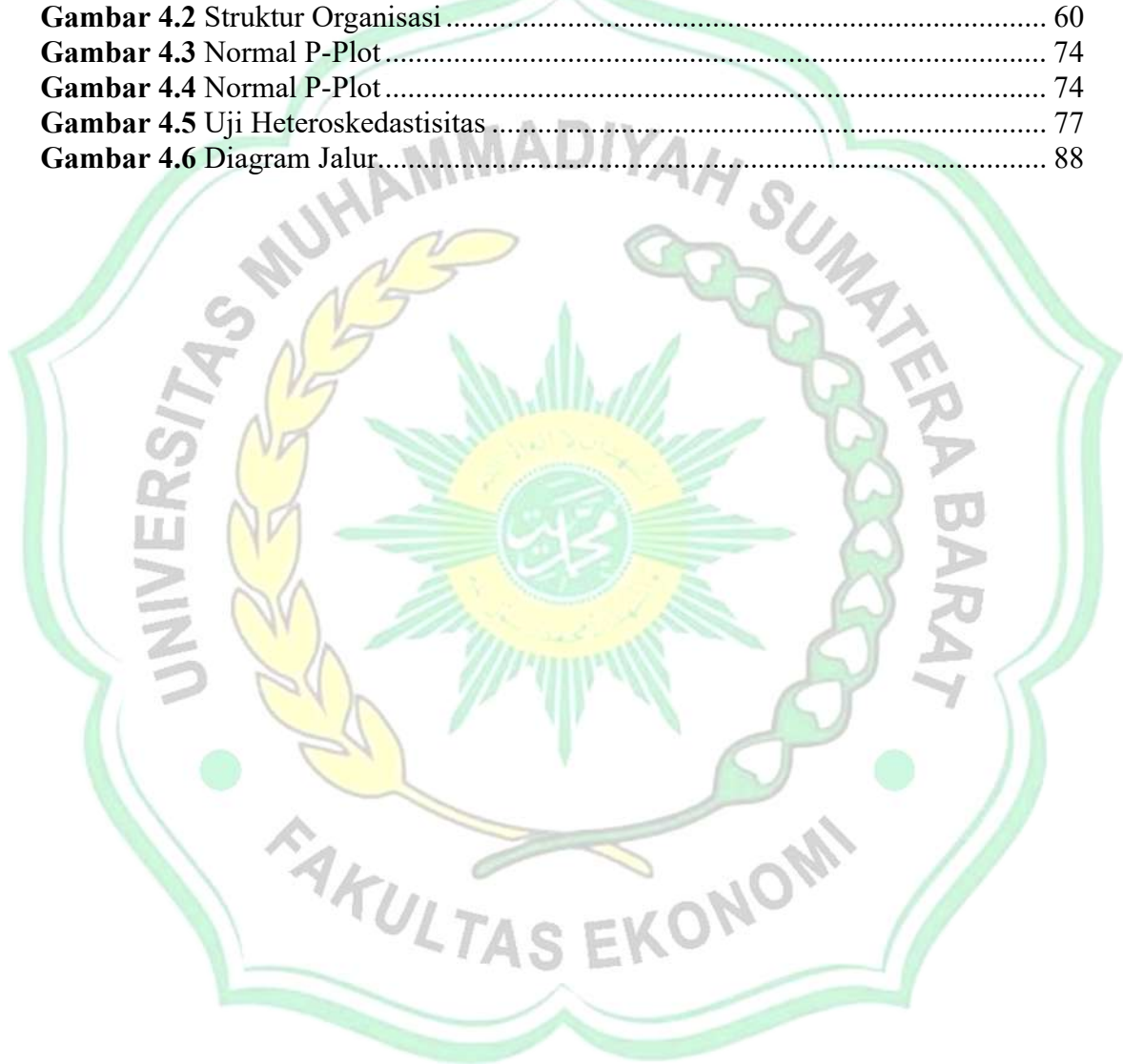


DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Defenisi Operasional	45
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	47
Tabel 4.1 Bedasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2 Bedasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	63
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	64
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	65
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y).....	66
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.8 Tabulasi Data Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)	68
Tabel 4.9 Tabulasi Data Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)	69
Tabel 4.10 Tabulasi Data Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)	71
Tabel 4.11 Tabulasi Data Responden Variabel Loyalitas Karyawan (Y)	72
Tabel 4.12 Uji Normalitas	75
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.14 Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Jalur 1	79
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Jalur 2	79
Tabel 4.17 Analisis Regresi Linier Berganda Model Jalur 1	80
Tabel 4.18 Anilisis Regresi Linier Berganda Model Jalur 2	81
Tabel 4.19 Uji Parsial (Uji t).....	83
Tabel 4.20 Uji Parsial (Uji t).....	84
Tabel 4.21 Uji Simultan (Uji F)	86
Tabel 4.22 Uji Simultan (Uji F)	86
Tabel 4.23 Hasil Pengujian Hipotesis	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 3.1 Analisis Jalur	54
Gambar 3.2 Analisis Jalur	55
Gambar 4.1 Lokasi CV Semangat Baru Cabang Bukit Tinggi.....	59
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	60
Gambar 4.3 Normal P-Plot.....	74
Gambar 4.4 Normal P-Plot.....	74
Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas	77
Gambar 4.6 Diagram Jalur.....	88



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Keberlangsungan suatu bisnis di era globalisasi tidak terlepas dari pentingnya unsur sumber daya manusia di dalam perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu kemajuan perusahaan, terutama dalam berhadapan dengan kompleksnya persaingan di dunia bisnis. Untuk dapat melawan tantangan persaingan bisnis yang semakin ketat tersebut, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dapat diinstruksikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perlu penekanan kepada karyawan bahwa sumber daya yang potensial harus memiliki semangat dan gairah dalam melaksanakan semua kegiatan.

Tujuan perusahaan dapat tercapai tergantung pada peranan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut, tidak hanya tergantung oleh peralatan modern dan prasarana yang lengkap. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaan dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, hal ini dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada umumnya untuk melihat peranan dari sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, dapat dilihat dari kepuasan kerja seorang karyawan di perusahaan tersebut.

Salah satu faktor internal yang berperan penting dalam mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuan adalah sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Menurut Daryanto Bintoro dalam Hidayat (2021) Keberhasilan perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor penting

adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Adanya kerja sama yang baik antara pihak manajemen perusahaan dengan karyawan akan meningkatkan produktivitas yang dimiliki perusahaan.

Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai ketertarikan psikologis atau komitmen pada organisasi dan berkembang sebagai hasil kepuasan kerja yang meningkat. Loyalitas karyawan dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Jika seorang karyawan loyal terhadap pekerjaan dan perusahaan maka ia akan merasa senang untuk melakukan pekerjaan. Seorang karyawan dikatakan memiliki loyalitas yang tinggi, jika beban kerja dan kepuasan kerja yang diberikan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang diharapkan perusahaan. Banyaknya tuntutan yang tidak mampu dikendalikan setiap karyawan akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika hal tersebut tidak dapat teratasi karyawan akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mencapai target penjualan yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja dalam melakukan penjualan di perusahaan. Untuk menghasilkan karyawan yang loyal maka harus dibutuhkan pemimpin yang mampu dan mempunyai jiwa kepemimpinan dan dapat menciptakan disiplin dalam lingkungan kerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

Houseware atau peralatan rumah tangga selalu dibutuhkan oleh masyarakat Indonesia. Kemajuan teknologi banyak mengubah pola pikir manusia, pembelian

peralatan rumah tangga tidak hanya berdasarkan fungsinya saja namun kemudahan dalam menggunakannya juga diperhatikan. Terlebih persaingan harga dan kemudahan dalam mendapatkan barang tidak dapat dipungkiri hal ini menjadi polemik oleh pelaku bisnis.

CV Semangat Baru merupakan perusahaan swasta ritel yang beroperasi di Padang, Bengkulu, Bukittinggi dan Payakumbuh. Perusahaan ini menjual peralatan rumah tangga seperti: Piring, gelas, penanak nasi, kompor, ember, lemari, kursi dan berbagai macam peralatan rumah tangga lainnya. CV Semangat Baru cabang Bukittinggi yang berlokasi di tiga titik di Bukittinggi, Pasar Aur Kuning, Jl. By Pass, Aur Kuning, Kec. Aur Birugo Tigo Baleh dan di Kapau. Penulis melakukan observasi dan wawancara disalah satu *outlet* CV Semangat Baru cabang Bukittinggi dengan pemilik dan beberapa karyawan, Pada kenyataanya CV Semangat Baru cabang Bukittinggi menemui loyalitas yang kurang memuaskan. Perusahaan menemui loyalitas dari karyawan yang kurang memuaskan. Akibat loyalitas yang rendah berdampak produktivitas sangat menurun dan tidak dapat memenuhi kebutuhan konsumen, sehingga perusahaan mengalami kerugian dan hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah akan menghambat efektifitas dan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Alasannya, banyak barang yang tersimpan di *outlet* maupun gudang yang cacat. Selain barang yang mengalami kerusakan, pelanggan di CV Semangat Baru cabang Bukittinggi juga mengungkapkan keluhannya terhadap pemilik dari usaha pecah belah ini. Keluhan yang ditemui di lapangan adalah pelayanan dari karyawan yang kurang maksimal menurut beberapa pelanggan yang mengatakan

kepada pemilik usaha tersebut. Dengan adanya kejadian tersebut, pihak perusahaan mengurangi karyawan dan mengejar target untuk memenuhi permintaan konsumen. Meskipun perusahaan mengurangi jumlah karyawan, CV Semangat Baru cabang Bukittinggi tetap mengharapkan loyalitas karyawan untuk dapat lebih ditingkatkan. Berdasarkan hal tersebut, penulis menduga bahwa loyalitas karyawan di CV Semangat Baru Bukittinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang positif, hal ini berdampak baik pada kinerja karyawan sehingga membuat kepuasan kerja meningkat. Begitu juga dengan gaya kepemimpinan, seorang pimpinan yang memberikan energi positif di lingkungan perusahaan berdampak baik bagi perusahaan dan karyawan. Dalam observasi yang penulis lakukan, ada beberapa pertanyaan yang dilontarka kepada beberapa karyawan. Penulis menanyakan seberapa pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ternyata, beberapa karyawan mengungkapkan bahawa mereka merasa senang jika aura positif dari lingkungan kerja dan pemimpin yang mengarahkan karyawan dengan baik berpengaruh terhadap kondisi hati karyawan tersebut. Dengan kondisi hati yang senang maka kepuasan akan muncul dan kinerja akan membaik serta loyalitas terhadap pekerjaan dan perusahaan akan meningkat. CV Semangat Baru cabang Bukittinggi memiliki sebanyak 40 karyawan, terdiri dari laki-laki dan perempuan.

Tabel 1.1
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	30	75%
Perempuan	10	25%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data diolah 2023

Untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja serta perhatian dari pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik, dengan terciptanya lingkungan kerja yang positif maka kepuasan kerja akan berdampak baik terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara efektif, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain (Susyonto dalam Nitisemito dalam Siagian dan Khair 2018).

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai seni dalam memimpin, membimbing, mengarahkan, ataupun mempengaruhi pikiran dan tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin dari sebuah organisasi atau perusahaan adalah pusat dari segala keputusan yang akan diambil. Penglihatan dan pengamatan dari seorang pimpinan terhadap karyawan akan berdampak juga bagi karyawan. Perlakuan dari seorang pimpinan akan mendapatkan efek positif terhadap karyawan, begitupun sebaliknya perlakuan negatif juga akan berdampak negatif. Menurut Dharma 1992:114 dalam Fitri dkk (2013) mengatakan bahwa gaya

kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan seseorang pada waktu berupaya mempengaruhi aktifitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang tersebut. Menurut Cepi Triana dalam Rohimah (2018) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan atau tidak. Berdasarkan definisi diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pandangan karyawan terhadap individu, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Semakin banyak hal yang sesuai dalam pekerjaannya bagi individu tersebut maka semakin menyenangkan juga pekerjaannya, sebaliknya jika semakin sedikit hal yang sesuai dengan keinginannya maka individu akan menganggap pekerjaannya kurang menyenangkan. Masalah kepuasan kerja tidak muncul begitu saja atau muncul secara sembarangan. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan diantaranya memberikan motivasi antara atasan dan karyawan, maupun sesama karyawan.

Loyalitas dinilai dapat mempengaruhi kepuasan kerja, kinerja, dan produktivitas seorang karyawan. Seorang karyawan dikatakan loyal jika kinerja yang diberikan memuaskan. Hal ini terjadi bila lingkungan kerja dan pimpinan yang bersifat positif di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti masih adanya kesenjangan atau ketidak konsistenan. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan hasil antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui**

Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
8. Apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

9. Apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
7. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
8. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi

9. Untuk mengerahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi,

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan terhadap penilaian loyalitas karyawan. Berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja Variabel Intervening agar dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat mencapai target yang diinginkan.

2. Manfaat Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dan sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktik. Serta penerapan tri dharma perguruan tinggi bagi penulis.

3. Manfaat Bagi Akademik

Manfaat bagi akedemisi yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu pengetahuan dan berguna untuk refrensi mahasiswa yang melakukan kajian atau penelitian.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Loyalitas Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dapat dilihat dari pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan. Jika loyal karyawan akan senang melakukan pekerjaannya walaupun dengan tekanan dari atasannya.

Menurut Garry (2016), loyalitas adalah keinginan untuk memporteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Loyalitas bukan hanya sekedar kesetiiaanya atau kehadirannya di sebuah perusahaan, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi.

Menurut Taryaman dalam Rohimah (2018), loyalitas karyawan merupakan ukuran bagi pegawai dalam mengabdikan dirinya pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan defenisi diatas dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan adalah suatu perasaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tujuan meingkatkan kinerja dan menjaga nama perusahaan, hal ini dapat dilihat dari kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.1.2 Aspek Loyalitas Kerja

Wijayanti (2017) menitik beratkan aspek loyalitas antara lain: Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan dan memiliki kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai organisasi.

Aspek loyalitas menurut Margaritha (2015) adalah sebagai berikut

1. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan merupakan kesanggupan seorang karyawan untuk mengikuti segala aturan yang berlaku pada perusahaan.

2. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab pada pekerjaan merupakan aspek penting dalam loyalitas. Di mana seorang pimpinan melihat kinerja dari tanggung jawab seorang karyawan.

3. Pengabdian

Pengabdian merupakan sumbangan pemikiran dan tenaga kerja sukarela demi kemajuan perusahaan.

4. Kejujuran

Kejujuran dalam loyalitas diukur menjadi suatu indikator sejauh mana karyawan loyal terhadap perusahaan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Kurniawan (2019) ada empat faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan

Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan atau menimbulkan rasa loyalitas pada karyawan

2. Stres Kerja

Stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, tingkat stress kerja diukur berdasarkan kepuasan kerja karyawan

3. Kompensasi

Kompensasi yang diterima karyawan dibutuhkan untuk meningkatkan loyalitas namun karyawan akan tetap loyal jika kompensasi yang diberikan merasa tidak cukup.

4. Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dikelola dengan baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan memberikan rasa loyalitasnya kepada perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Loyalitas Kerja Karyawan

Indikator loyalitas kerja menurut Margaretha (2015), sebagai berikut:

1. Ketaatan atau kepatuhan
2. Bertanggung jawab
3. Pengabdian
4. Kejujuran

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di dekat pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Togas dan Yantje (2015) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Kesuma dalam Rohimah (2018), menyatakan suatu lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan dan

sebaliknya lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, sebagai berikut:

1.) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah yang bersangkutan dengan fisik dan dapat dirasakan oleh pekerja atau karyawan. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti alat-alat kantor.
- b) Lingkungan kerja umum yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan, seperti cuaca dan udara.

2.) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik atau yang berkaitan dengan psikis karyawan tidak dapat ditangkap oleh panca indra namun dapat dirasakan oleh pikiran oleh karyawan. Lingkungan non fisik bersangkutan dengan hubungan interpersonal pada karyawan, bawahan, dan atasan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) dikaitkan oleh kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna, merupakan faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.

Dengan memakai warna yang tepat akan memberikan kegembiraan dan ketengan pegawai dalam bekerja.

2. Kebersihan lingkungan, secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Dikarenakan apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Penerangan, dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari.
4. Sirkulasi udara yang cukup akan berpengaruh pada kesegaran fisik karyawan, hal ini akan berdampak baik bagi karyawan karena bisa mempertahankan kebugaran tubuhnya.
5. Tata ruang yang baik akan mempengaruhi kondisi karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu ruangan
3. Sirkulasi udara di tempat kerja
4. Kebisingan di tempat kerja

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum adalah suatu kekuatan yang menggerakkan pekerjaan atau kegiatan untuk mencapai tujuan. Umumnya kepemimpinan

merupakan suatu kegiatan mempengaruhi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Tery dalam Sustrisno (2020: 214), menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Anoraga dalam Sustrisno (2020: 214), mengungkapkan bahwa kepemimpinan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.

2.1.3.2 Pendekatan Teori Kepemimpinan

Menurut Sustrisno (2020: 226) pendekatan teori kepemimpinan dibagi menjadi tiga aspek, sebagai berikut:

1. Pendekatan Teori Sifat

Teori Sifat (*trait theory*), bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seharusnya dilahirkan, tetapi juga dapat dicapai melalui pendidikan dan pengalaman.

2. Pendekatan Teori Perilaku

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut

pengikutlah yang menganalisis dan memersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.

3. Teori Pendekatan Situasi

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

2.1.3.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin merupakan pedoman bagi semua elemen di organisasi dan perusahaan. Dengan seorang pemimpinlah organisasi dan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan kaidah organisasi dan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda dalam memimpin sebuah organisasi dan perusahaan. Menurut Mu'ah, dkk (2017: 29) Gaya kepemimpinan adalah cara di mana seorang pemimpin bertindak. Itulah caranya pemimpin berperilaku sambil memotivasi, mempengaruhi, dan capai. Gaya dapat bersifat fisiologis seperti dalam tubuh, bahasa, suara, kontak mata, dan kata-kata yang digunakan, atau karakteristik seperti dalam menunjukkan kerendahan hati, atau *intellective* dalam menjadi cerdas atau seorang intelektual.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Miftah dalam Siagian dan Khair 2018).

2.1.3.4 Model Gaya Kepemimpinan

Menurut Mu'ah, dkk (2019: 30) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari berbagai macam, sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya ini terkadang disebut sebagai kepemimpinan yang berpusat pada diri pemimpin atau gaya direktif. Gaya otokratis ini ditandai dengan adanya petunjuk yang sangat banyak sekali dan berasal dari pemimpin dan tidak ada satupun peran anak buah dalam merencanakan sekaligus mengambil keputusan.

2. Gaya Kepemimpinan Parsipatif

Gaya ini adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Gaya kepemimpinan parsipatif terkadang disebut gaya yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan adanya kesederajatan, kepemimpinan parsipatif atau konsultatif.

3. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya ini memiliki ciri-ciri, yaitu pemimpin jarang memberikan arahan, pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan, dan anggota organisasi tersebut diharapkan menyelesaikan segala permasalahannya sendiri.

4. Gaya Kepemimpinan Birokratis

Gaya ini dilukiskan dengan pernyataan “Memimpin berdasarkan adanya peraturan”. Perilaku pemimpin yang ditandai dengan adanya keketan

pelaksanaan prosedur yang telah berlaku untuk pemimpin dan anak buahnya.

5. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Gaya ini akan mendorong kemampuan anggota dalam mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan kontrol yang dilakukan pemimpin, sehingga gaya tersebut hanya dapat berjalan jika bawahan mampu memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan dalam mengejar tujuan dan sasaran yang cukup tinggi.

6. Gaya Kepemimpinan Otoriter/*Authoritarian*

Gaya ini adalah gaya pemimpin yang telah memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya secara penuh.

7. Gaya Kepemimpinan Kharismatis

Kelebihan dari gaya kepemimpinan kharismatis ini ialah mampu menarik orang. Mereka akan terpesona dengan cara berbicara dan sikapnya yang akan membangkitkan semangat.

8. Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Kelebihan gaya kepemimpinan ini terdapat di penempatan perspektifnya. Kesabaran dan kepatifan merupakan kelemahan pemimpin dengan menggunakan gaya diplomatis ini.

9. Gaya Kepemimpinan Moral

Kelebihan gaya kepemimpinan ini ialah umumnya mereka hangat dan sopan untuk semua orang.

10. Gaya Kepemimpinan Administratif

Gaya kepemimpinan tipe ini terkesan kurang inovatif dan terlalu kaku dalam memandang aturan. Sikapnya sangat konservatif serta kelihatan takut di dalam mengambil resiko dan cenderung mencari aman.

11. Gaya Kepemimpinan Analitis

Dalam gaya kepemimpinan tipe ini, biasanya untuk pembuatan keputusan didasarkan pada suatu proses analisis, terutama analisis logika dari setiap informasi yang didapatkan

12. Gaya Kepemimpinan Arsetif

Gaya kepemimpinan ini bersifat lebih agresif dan memiliki perhatian yang sangat besar pada suatu pengendalian persona dibandingkan gaya kepemimpinan lainnya.

13. Gaya Kepemimpinan *Entrepreneur*

Gaya kepemimpinan ini sangatlah menaruh perhatian pada kekuasaan dan hasil akhir serta kurang mengutamakan untuk kebutuhan kerja sama.

14. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang ditunjukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dijalankan secara bersama-sama oleh anggota perusahaan dengan cara memberikan arahan dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.

15. Gaya Kepemimpinan Situasional

Inti kepemimpinan situasional adalah bahwa suatu gaya kepemimpinan seseorang pemimpin akan berbeda-beda, tergantung dari seperti apa tingkat kesiapan para pengikutnya.

2.1.3.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam Setiawan (2019), mengungkapkan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecapaian atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup. Semakin baik kemampuan mengendalikan emosi semakin mudah meraih kebahagiaan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja setiap individu tidak selalu sama hanya berdasarkan kinerja yang dilakukan. Dikarenakan setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, kebanyakan orang akan merasa puas jika pekerjaan yang sedang dikerjakan atau yang sedang dilaksanakan dianggap sebagai telah sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Robbins dan Judge (2008:99) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Menurut Patras (2017) ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 856) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

2.1.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja menunjukkan apa saja yang membuat seseorang puas terhadap pekerjaannya. Teori ini juga juga mencari landasan tentang proses persaaan seorang terhadap kepuasan kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2009: 856) mengungkapkan teori kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam suatu keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti Pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*.

Satisfies ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhiya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 92) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor Psikologik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat. Perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan faktor-faktor kepuasan kerja diatas, dapat dikatakan bahwa empat faktor tersebut merupakan perasaan positif yang berkaitan dengan pekerjaan seorang karyawan dan berpengaruh terhadap pekerjaannya.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi adalah himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator merupakan variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator yang biasa digunakan

untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut E Strisno dalam, Hidayat (2021), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work is self*)

Yaitu merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab, dan kemajuan untuk karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki
- b. Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan
- c. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih efektif
- d. Kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar

2. Gaji/Upah

Merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dalam hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan
- b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan
- c. Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji
- d. Kepuasan atas pemberian insentif.

3. Promosi (*Promotion*)

Yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan
- b. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.

4. Supervisi

Yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, ditukur memnurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan
- b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan
- c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan

5. Rekan kerja

Yaitu Hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan

kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan atas Kerjasama dalam tim
- b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan
- c. Kepuasan dalam bersaing secara positif.

2.1.4.5 Pedoman Menghindari Ketidakpuasan Kerja

Agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperlukan pengetahuan tentang bagaimana meningkatkan kepuasan kerja atau menghindari ketidakpuasan kerja. Menurut Badriyah (2019: 241) Untuk menghindari konsekuensi perilaku negatif dari ketiakpuasan karyawan, ada beberapa cara untuk menghindari ketiakpuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. **Membuat Pekerjaan menjadi Menyenangkan**

Karyawan akan merasa puas apabila ia menikmati pekerjaannya. Walaupun beberapa pekerjaan membosankan, ia mampu membuat suatu pekerjaan menyenangkan.

2. **Pemberian Gaji yang Adil**

Karyawan akan merasa tidak puas jika sistem penggajian dianggap tidak adil. Jika karyawan merasa sistem penggajian di perusahaan adil, mereka akan merasa puas.

3. ***Right Person in The Right Place***

Seorang karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan personalitasnya. Hal ini menimbulkan kepuasan kerja bagi

karyawan tersebut karena dapat mengembangkan dan menggunakan kemampuan yang sesuai dengan kemampuan dan personalitasnya.

4. Menghindari Kebosanan dalam Pengulangan Pekerjaan

Banyak karyawan yang ingin menemukan sedikit kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan yang berulang-ulang dan membosankan. Dalam *two-factor theory*, karyawan akan merasa lebih puas apabila diperbolehkan melakukan tugasnya dengan cara sendiri.

2.1.4.6 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dengan banyak cara oleh pekerja. Menurut Robbins dalam Badriyah (2019 :240), ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan mengeluh, membangkan, mencuri barang milik perusahaan, dan menghindari Sebagian tanggung jawab pekerjaan. Selanjutnya, Robbins menjelaskan empat cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan, yaitu:

1. Keluar (*Exit*)

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan, termasuk mencari pekerjaan lain;

2. Menyuarakan (*Voice*)

Ketidakpuasan kerja yang diungkap melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, dan mendiskusikan masalah dengan atasannya;

3. Mengabaikan (*Neglect*)

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, dan kesalahan yang dibuat semakin banyak;

4. Kesetiaan (*Loyalty*)

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar serta percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang faktor-faktor yang meningkatkan nilai perusahaan telah banyak dilakukan. Berikut adalah penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul penelitian	Tujuan penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Rohimah (2018)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, pengaruh	Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif	Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berparuh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan lingkungan kerja

			lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening		berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2.	Giovanni dan Le (2022)	Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di industri kreatif	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di industri kreatif Jakarta	Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan
3.	Batubara dan Sari (2023)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi Kasus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap loyalitas karyawan di Disperindag	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif	Hasil dari uji T menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan hasil analisis uji F menunjukkan bahwa gaya

					kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Disperindag Sumatera Utara
4	Urmila dan Rayuwanto (2022)	Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening	Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mencari tahu dampak dari lingkungan kerja dan stres kerja pada loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Metode yang digunakan adalah metode analisis linear berganda dan analisis jalur	Hasil studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien 0,069, stres kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien 0,483, lingkungan kerja tidak berdampak signifikan pada loyalitas karyawan dengan nilai koefisien 0,328, stres kerja tidak berdampak signifikan pada loyalitas karyawan

					dengan nilai koefisien - 0,020, kepuasan kerja karyawan berdampak signifikan pada loyalitas karyawan dengan nilai koefisien 0,638.
5	Alfariz (2020)	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada Badan Amil zakat Nasional)	Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada Badan Amil zakat Nasional)	Metode yang digunakan adalah analisis linear berganda dan analisis jalur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada jalur atau sub struktural 1 yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan. Hasil dari jalur atau sub struktural 2 memperlihatkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Sedangkan, Lingkungan Kerja secara

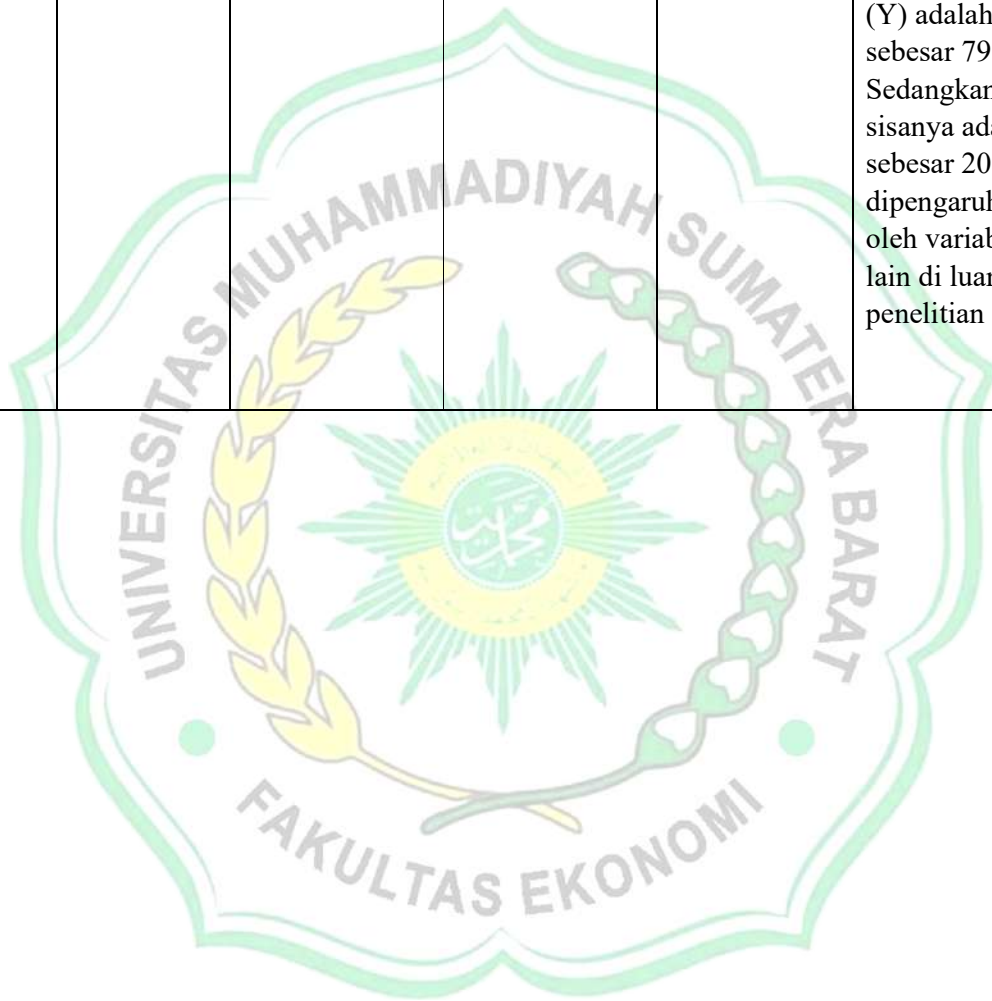
					<p>parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Secara simultan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Sedangkan, secara parsial terdapat pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 0,0253 dan 0,0976. Dari semua variabel, Lingkungan Kerja adalah variabel paling dominan yang mempengaruhi loyalitas karyawan.</p>
--	--	--	--	--	---

6	Siagan dan Khair (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh
---	-------------------------	--	---	---	---

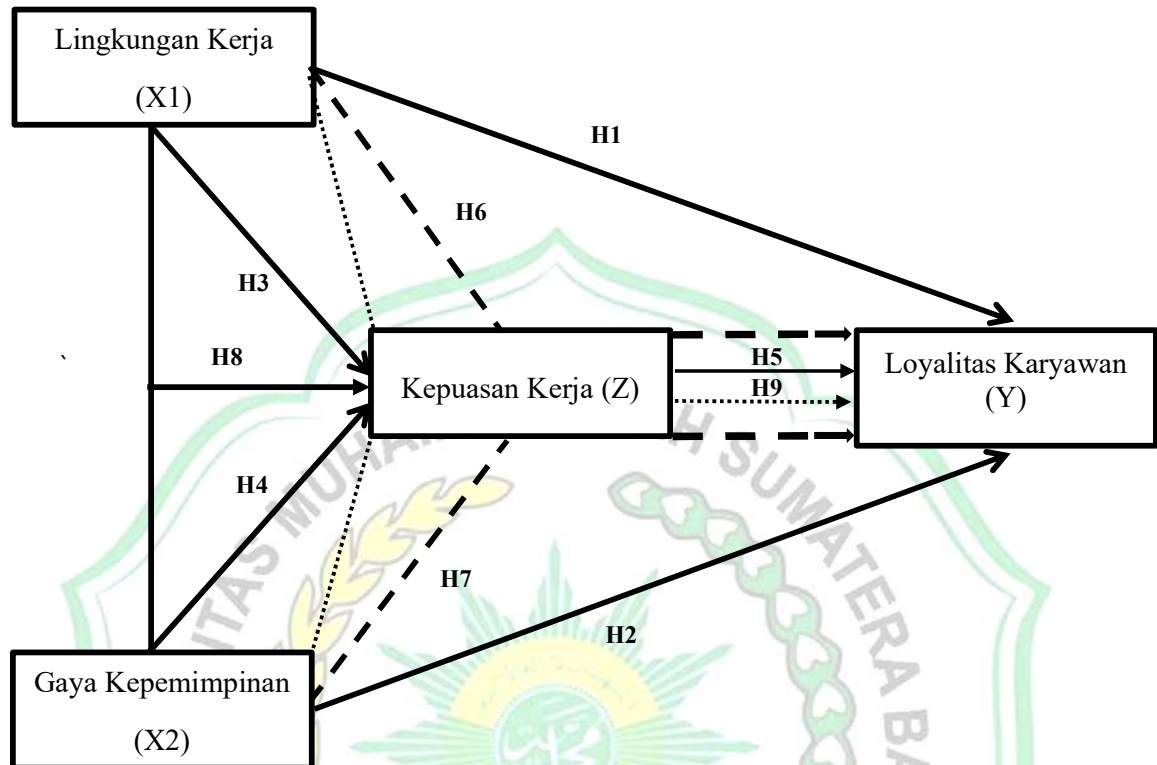
					variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
7	Murti dkk (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Daria Dharma Pratama (Ddp) Cabang Muko-muko.	Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisisioner, dengan sampel 58 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan SPSS.	Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja.

					<p>Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja. Kepuasan Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja. Kepuasan Kerja tidak memediasi Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja. Persentase sumbangan variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 77,5%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. persentase sumbangan variabel independen</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen Loyalitas Kerja (Y) adalah sebesar 79,4%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.</p>
--	--	--	--	--	--






2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

Keterangan:

-  : Pengaruh antara variabel X ke variabel Y, variabel X ke Z, dan Z ke Y
-  : Pengaruh antara variabel X ke variabel Y melalui variabel Z sebagai variabel intervening
-  : Pengaruh antara variabel X ke variabel Y secara bersama-sama melalui variabel Z sebagai variabel intervening

Y= Loyalitas Karyawan

X1= Lingkungan Kerja

X2= Gaya Kepemimpinan

Z= Kepuasan Kerja

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
- H2: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
- H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
- H4: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
- H5: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi
- H6: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
- H7: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
- H8: Diduga lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
- H9: Diduga lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penulis melaksanakan penelitian adalah pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Oktober 2023-Januari 2024.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif. Yaitu penelitian yang melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2013: 57) hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kasual. Hubungan merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat, terdiri dari variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek penelitian atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan CV Semangat Baru cabang Bukittinggi, sebanyak 40 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang ada di tempat penelitian. Tekni yang digunakan ialah total sampling, yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini kerap digunakan jika

jumlah populasi relative sedikit. Penelitian ini akan melibatkan 40 responden, yaitu karyawan CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.

3.4 Defenisi Operasional

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan obyek dari yang menjadi pusat perhatian dalam bentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2022:39), variabel independen disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi.

b. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2022:39), variabel dependen disebut sebagai variabel *output, kriteria, konsukuen*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat atau variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

c. Variabel Intervening

Menurut Sugiyono (2022:40), variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara

variabel independen dan depended, sehingga variabel independent tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

Variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Variabel Independen (X1) : Lingkungan Kerja
- b. Variabel Independen (X2) : Gaya Kepemimpinan
- c. Variabel Intervening (Z) : Kepuasan Kerja
- d. Variabel Dependen (Y) : Loyalitas Karyawan



3.4.2 Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Defenisi Operasioal

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
1	Loyalitas Karyawan	Menurut Garry (2016) Loyalitas adalah keinginan untuk memporteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Loyalitas bukan hanya sekedar kesetiaanya atau kehadirannya di sebuah perusahaan, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi.	1. Ketaatan 2. Tanggungjawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran
2	Lingkungan kerja	Menurut Togas dan Yantje (2015) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.	1. Penerangan 2. Temperatur 3. Sirkulasi udara 4. Kebisingan
3	Gaya Kepemimpinan	Menurut Mu'ah, dkk (2017: 29) Gaya kepemimpinan adalah cara di mana seorang pemimpin bertindak. Itulah caranya pemimpin berperilaku sambil memotivasi, mempengaruhi, dan capai.	1. Pengambilan Keputusan 2. Motivasi 3. Komunikasi 4. Mengendalikan 5. Tanggung jawab 6. Mengendalikan emosional
4	Kepuasan kerja	Menurut Robbins dan judge (2008:99) Kepuasan kerja dapat didefenisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.	1. Pekerjaan itu sendiri (<i>work is self</i>) 2. Gaji/Upah 3. Promosi (<i>Promotion</i>) 4. Supervisi Rekan Kerja

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mendapatkan data untuk sebuah penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah proses memperhatikan atau mengamati situasi, fenomena, atau objek dengan cermat dan teliti. Observasi bisa dilakukan dalam berbagai konteks, seperti dalam ilmu pengetahuan, penelitian, pendidikan, atau kehidupan sehari-hari. Tujuan dari observasi adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai sesuatu, mengumpulkan data, atau mempelajari perilaku dan pola yang muncul dari situasi yang diamati.

2. Wawancara (*Interview*)

Merupakan upaya untuk mengumpulkan permasalahan dan data yang akan diteliti dengan melakukan interaksi langsung dengan subyek penelitian. Pada penelitian ini wawancara dilakukan kepada pemilik dan beberapa karyawan CV Semangat Baru Bukittinggi.

3. Kusioner

Kusioner adalah teknik pengumpulan data berdasarkan hasil sebaran pertanyaan yang disusun dan diberi penilaian setiap poin-poinnya. Menurut Sugiyono (2022:142), kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

4. Studi Kepustakaan

Melakukan pengumpulan data dengan mencari pedoman di buku-buku yang mengungkapkan dengan variabel yang terkait dengan penelitian, dan juga mempelajari dari penelitian terdahulu.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini ialah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2022:93), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan ada skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator penelitian.

Tabel 3.2
Skala *Likert*

NO.	Pertanyaan	Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2022:147), dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2022:147) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.7.2 Uji Validitas

Uji validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kebenaran sebuah instrument. Suatu instrument dikatakan valid jika dapat mengukur variabel yang ingin diteliti. Untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, instrument dapat diuji melalui aplikasi SPSS versi 24. Dimana harga r hitung perlu dibandingkan dengan harga r tabel. Bila r hitung lebih besar dari r tabel, maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

3.7.3 Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2018:126) Reabilitas berkenan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu dinyatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam obyek yang menghasilkan data yang sama. Untuk menguji realibilitas data, maka penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Pada uji *Alpha Cronbach* menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- A. Jika $Alpha\ Cronbach \geq 0,6$ maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel
- B. Jika $Alpha\ Cronbach \leq 0,6$ maka variabel tersebut tidak dikatakan reliabel

3.7.4 Tingkat Capaian Responden

Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan karakteristik masing-masing dari variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi

frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya.

Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dipakai rumus

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(5.SS)+(4.S)+(3.N)+(2.TS)+(1.STS)}{SS+N+TS+STS}$$

Untuk mendapatkan tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus:

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata-rata skor} \times 100\%}{\text{Skor maksimum}}$$

Menurut Sugiyono dalam Wahyuni (2022) kriteria penilaian TCR% adalah sebagai berikut:

1. 80-100% = Sangat Setuju
2. 60<80% = Setuju
3. 40<60% = Netral
4. 20<40% = Tidak Setuju
5. <20% = Sangat tidak Setuju

3.7.5 Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis, ada beberapa syarat pengujian yang harus dilakukan agar hasil olahan data mencerminkan apa yang menjadi tujuan penelitian sekaligus menyesuaikan model prediksi ke dalam sebuah model yang telah dimasukkan kedalam data. Asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model regresi linier berganda yaitu residual normal, tidak adanya multi kolonieritas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan BLUE (*Best Linear Unbased Estimator*).

3.7.6 Uji Normalitas

Menurut Sarjana dalam Hidayat (2021) Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen maupun independent atau keduanya terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogrov-Smirnow* (KIS) dengan pengujian $\alpha=0,05$ dimana:

- a. Jika $\text{sig} > \alpha$ berarti residual terdistribusi normal
- b. Jika $\text{sig} < \alpha$ berarti residual tidak terdistribusi normal

3.7.7 Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas menggambarkan keeratan antara hubungan variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien, menurut Sarja dalam Hidayat (2021), multikolonieritas berarti situasi dimana dua variabel atau lebih bisa sangat berhubungan linear. Hubungan linear ini yang lebih akan mengakibatkan terjadinya hubungan yang sangat erat antara variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Adanya gejala multikolonieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Bebas *tolerance value* adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10. Apabila *tolerance value* $< 0,1$ atau VIF > 10 maka terjadi multikolonieritas. Sebaliknya apabila *tolerance value* $> 0,1$ atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

3.7.8 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji adanya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke priode pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik ialah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Pengujian program SPSS dengan membandingkan antara *unstandardized coefficients* dengan nilai signifikansinya, jika *unstandardized coefficients* lebih besar dari nilai signifikansinya berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara untuk mengetahui heteroskedastisitas ialah dengan cara melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (Z-PRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antar SRESID dan ZPRDE dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan Sumbu X adalah residual (Y- pred- Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit)
2. Jika tidak ada pola yang jelas, setitik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono dalam Hidayat (2021) Analisis regresi linear berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memperkirakan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel yang digunakan lain berubah. Jumlah variabel

independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga disebut regresi linear berganda. Hubungan antara variabel tersebut dapat dirincikan melalui model matematik yang disebut dengan model regresi. Model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari variabel yang diteliti. Rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + z + e \quad Z = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y = Loyalitas Karyawan

a = Konstanta

x₁ = Lingkungan kerja

x₂ = Gaya kepemimpinan

z = Kepuasan kerja

b_{1,2,3} = Koefisiensi regresi masing-masing variabel

e = Standard error

3.7.10 Uji Hipotesis

3.7.10.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t dipakai untuk mengetahui apakah variabel x berpengaruh signifikan terhadap Y. Pengujian ini digunakan pakai tingkat signifikan 0,10 dan 2 sisi.

Langkah pengujiannya adalah:

1. Merumuskan hipotesis

Ho: X tidak berpengaruh terhadap Y

Ha: X berpengaruh terhadap Y

2. Menentukan t hitung dan signifikan

3. Menentukan t tabel
4. Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_0 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Berdasarkan signifikan $> 0,10$ maka H_0 ditolak

Berdasarkan signifikan $< 0,10$ maka H_0 diterima

5. Membuat kesimpulan

3.7.10.2 Uji Signifikansi secara Simultan (Uji F)

Uji f ini dilakukan untuk menguji secara serentak variabel independen mempunyai pengaruh kepada variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$, menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

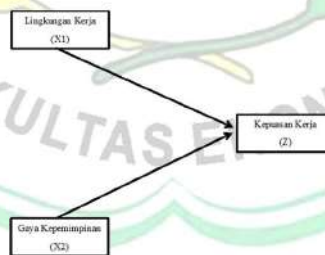
3.7.10.3 Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang digunakan. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan variasi atau penyebaran variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka menunjukkan seberapa besar variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model itu dikatakan baik karena semakin erat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

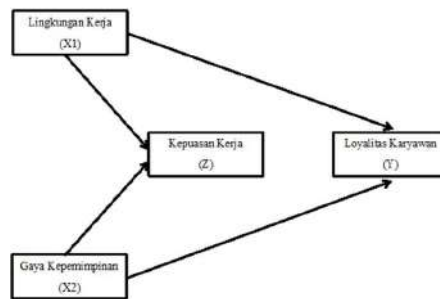
3.7.10.4 Pengujian Jalur Analisis

Penjelasan mengenai jalur analisis sebagai berikut:

1. Konsep dasar jalur analisis adalah bagian model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat berbentuk pengaruh langsung dan tidak langsung atau kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Model *path* analisis dalam penelitian ini adalah *mediated path model*.
2. Path Diagram (Diagram Jalur) merupakan alat untuk menggambarkan secara grafis, struktur hubungan kualitas antar variabel bebas, intervening, dan terikat. Model diagram ini dibentuk berdasarkan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti ialah Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Loyalitas Karyawan (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Berikut model analisis jalur dapat dilihat pada gambar:



Gambar 3.1: Analisis Jalur



Gambar 3.2: Analisis Jalur

Berdasarkan diagram jalur ini kita dapat melihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung ialah pengaruh satu variabel independent ke variabel dependen tanpa melalui variabel lain yang disebut variabel intervening. Pengaruh langsung dan pengaruh langsung dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil langsung (*Direct Effect*) Hasil dari X1 dan X2 terhadap Y, Z dan hasil Y terhadap Z atau lebih sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

$$X1, X2 \rightarrow Y : \rho, \rho \quad Y \rightarrow Z : \rho_{zy1}, \rho_{zy2} \quad Z \rightarrow \epsilon_1$$
2. Hasil tidak langsung (*Indirect effect*) adalah hasil dari X terhadap Z melalui Y, atau lebih sederhana : $X \rightarrow Y \rightarrow Z : (\rho_{yx}), (\rho_{zy})$ penjelasan rumus di atas memperlihatkan bahwa hasil langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta, sedangkan hasil tidak langsung diperoleh dengan mengalihkan koefisien rho (nilai beta) yang melewati variabel antara (penghubung) dengan langsungnya.

Langkah-langkah menguji jalur analisis

Langkah-langkah menguji analisis jalur menurut Ridwan dan Kuncoro dalam Hidayat (2021):

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan structural

Struktur $Y = \rho + \rho + \rho y \epsilon_1$

Struktur $Z = \rho zy + \epsilon_2$ Langkah – Langkah Analisis Jalur

2. Menghitung koefisien analisis jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

a. Gambar diagram jalur lengkap tentukan sub-sub struktural dan rumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis: Naik turunnya variabel endogen (y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel eksogen (X1 dan X2).

b. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.

Hitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan :

Persamaan regresi berganda : $Y = b_1x_1 + b_2x_2 + \epsilon_1$

Keterangan: Pada dasarnya koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari baris data yang telah diset dalam angka baku atau Z-score (data yang diset nilai rata-rata =0 dan standar deviasi=1). Koefisien jalur yang distandarkan ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (tidak memprediksi) variabel bebas (eksogen) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat (endogen). Khusus untuk program SPSS menu analisis regresi, koefisien path ditunjukkan oleh output yang dinamakan *Coefficient* yang dinyatakan sebagai *Standardize Coefficient* atau dikenal dengan nilai beta. Jika ada diagram jalur sederhana mengandung satu unsur hubungan antar variabel eksogen dan endogen, maka koefisien pathnya adalah sama dengan koefisien r sederhana.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

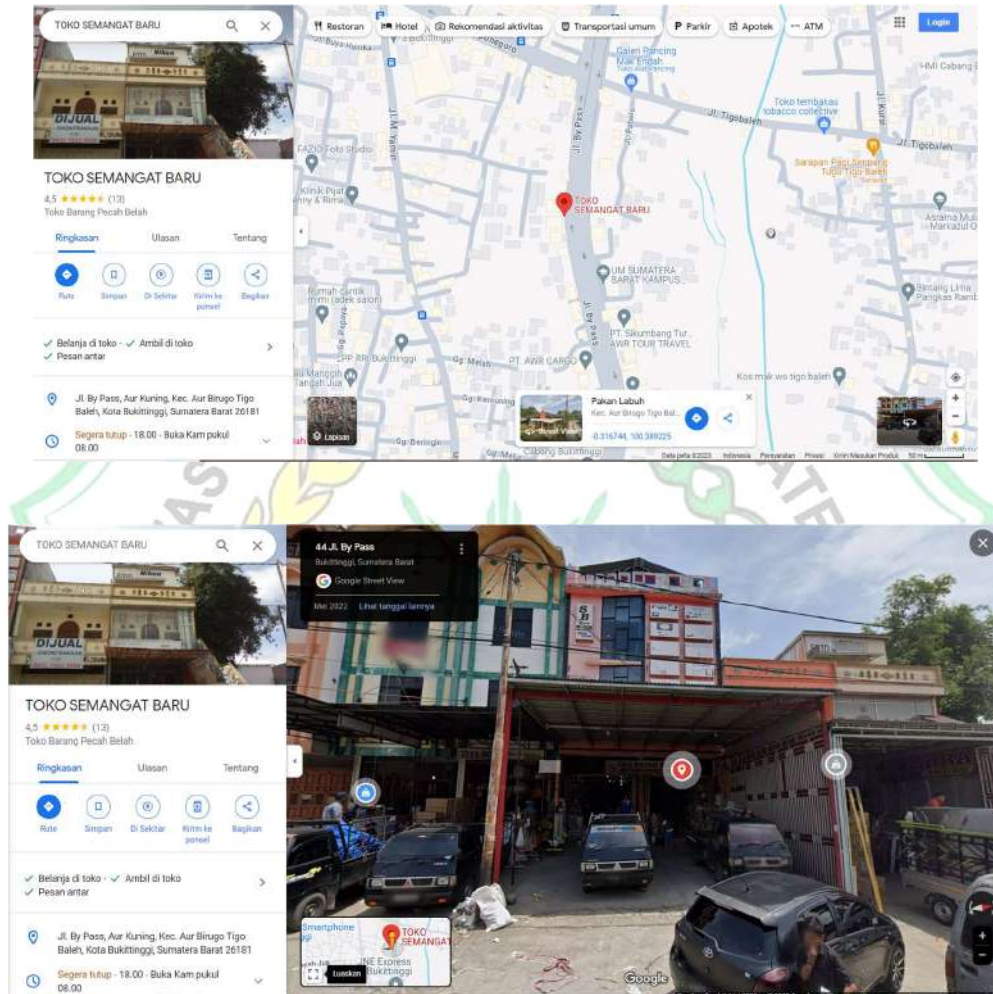
4.1.1. Profil CV Semangat Baru Cabang Bukittinggi

CV Semangat Baru berdiri pada tahun 2007, awal mula pendiriannya perusahaan ini tidak langsung dalam bentuk CV (*Comanditer Venootschap*) namun hanya dalam bentuk sebuah toko grosir yang berlokasi di Jalan By Pass Bukittinggi. Seiring berjalan waktu perkembangan bisnis pecah belah ini mengalami peningkatan yang signifikan. Sehingga banyak berdiri cabang toko yang tersebar di Bukittinggi, Padang, Payakumbuh dan Bengkulu. Perusahaan yang di pimpin oleh Bapak Suhendra ini mampu bersaing dengan tren dan perkembangan di dunia bisnis, berbagai macam strategi yang digunakan dalam meningkatkan penjualan juga dilakukan. Tidak hanya penjualan, CV Semangat Baru juga memperhatikan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, pimpinan selaku penanggung jawab penuh dalam menjalankan sebuah usaha bisnis ini semaksimal mungkin memperhatikan dan mengendalikan sumber daya manusia yang ada, guna menjaga mutu perusahaan dimata konsumen.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

CV Semangat Baru cabang Bukittinggi didirikan pada tahun 2007 oleh bapak Yul Hendra yang beralamatkan di: Jl. By Pass, Aur Kuning, Kec. Aur Birugo Tigo Baleh, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 2618, Pasar Aur Kuning Bukittinggi dan Jalan Kapau Bukittinggi. Lokasi yang strategis mudah dijangkau. Untuk

mendirikan perusahaan perlu pertimbangan tentang berbagai macam aspek guna menentuka lokasi yang tepat sehingga dapat menunjang perusahaan tersebut.



Gambar 4.1
Lokasi CV Semangat Baru cabang Bukittinggi

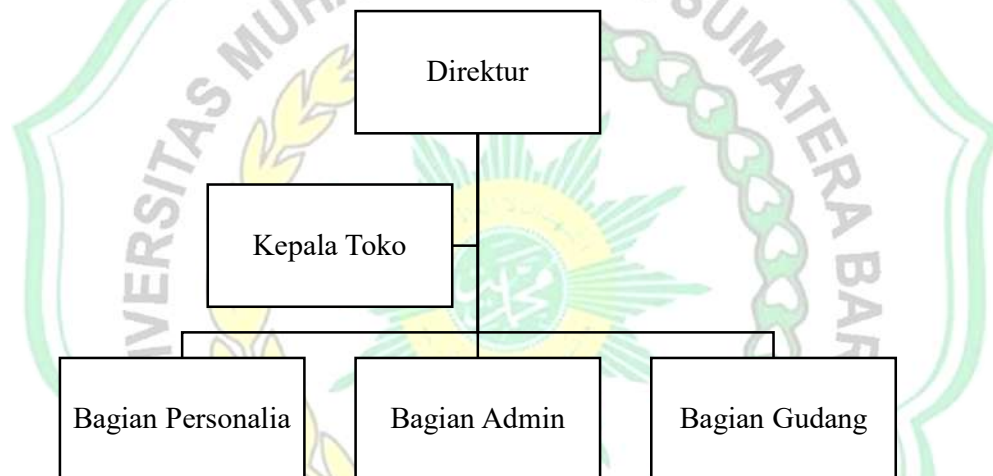
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi: Menjadi perusahaan ritel pecah belah (*houswere*) yang terbaik di Sumatera Barat

Misi:

1. Memberikan harga termurah
2. Memberikan produk yang berkualitas
3. Memberikan pelayanan terbaik

4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Struktur organisasi model departementalisasi

Gambar 4.2
Struktur Organisasi CV Semangat Baru cabang Bukittinggi

Menurut Wahjono dkk (2020:19) dasar yang dipakai untuk mengelompokkan bersama, sejumlah pekerjaan. Pengelompokan kegiatan dapat dilakukan:

- 1.) Menurut fungsi yang dijalankan
- 2.) Menurut tipe produk yang dihasilkan organisasi

- 3.) Atas dasar geografi atau teritori
- 4.) Tipe tertentu pelanggan.

Tanggung Jawab

1. Direktur

- 1) Sebagai pengambil keputusan final
- 2) Menentukan arah perkembangan perusahaan
- 3) Bertanggung jawab terhadap semua sumber daya manusia yang ada di perusahaan

2. Kepala Toko

- 1) Penanggung jawab di toko
- 2) Mengontrol dan mengawasi karyawan di toko

3. Bagian Personalia

- 1) Bertanggung jawab terhadap pembeli yang datang
- 2) Berinteraksi dengan pembeli

4. Bagian Admin

- 1) Bertanggung jawab dalam mendata barang keluar dan masuk perusahaan
- 2) Menjadi kasir di toko

5. Bagian Gudang

- 1) Bertanggung jawab dengan barang yang ada digudang
- 2) Mengontrol dan mengawasi gudang

4.2 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

4.2.1 Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden pada penelitian ini berjumlah 40 orang responden yang berdasarkan dari populasi. Analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah karakteristik responden yang ada pada CV Semangat Baru Cabang Bukittinggi pada saat penulis melakukan penelitian.

4.2.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin dari responden CV Semangat Baru Cabang Bukittinggi.

Tabel 4.1
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	30	75%
Perempuan	10	25%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data diolah 2023

Dari tabel diatas menjelaskan jenis kelamin dari responden adalah laki-laki,, sebanyak 30 responden dengan 75% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 responden, dengan presentase 25%.

4.2.3 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.2
Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 3 Tahun	14	35%
3-5 Tahun	12	30%

5-8 Tahun	7	17,5%
> 8 Tahun	7	17,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data diolah 2023

4.3 Uji Validitas

Seteleh melakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 24.0, maka dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil dari pengolahan data pada variabel lingkungan kerja (X1) dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
Lingkungan Kerja	1	0,569	0,312	Valid
	2	0,707	0,312	Valid
	3	0,373	0,312	Valid
	4	0,661	0,312	Valid
	5	0,504	0,312	Valid
	6	0,610	0,312	Valid
	7	0,637	0,312	Valid
	8	0,624	0,312	Valid
	9	0,439	0,312	Valid
	10	0,548	0,312	Valid
	11	0,578	0,312	Valid
	12	0,543	0,312	Valid
	13	0,610	0,312	Valid
	14	0,355	0,312	Valid
	15	0,556	0,312	Valid
	16	0,380	0,312	Valid

Sumber: SPSS 24.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat setiap butir dari variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dai nilai r-tabel, maka

kuesioner variabel lingkungan kerja (X1) dinyatakan valid untuk mengambil data sehingga bisa digunakan dalam pengujian data selanjutnya.

2. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Hasil dari pengolahan data pada variabel gaya kepemimpinan (X2) dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Variabel	No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
Gaya Kepemimpinan	1	0,402	0,312	Valid
	2	0,516	0,312	Valid
	3	0,348	0,312	Valid
	4	0,702	0,312	Valid
	5	0,343	0,312	Valid
	6	0,442	0,312	Valid
	7	0,443	0,312	Valid
	8	0,369	0,312	Valid
	9	0,530	0,312	Valid
	10	0,488	0,312	Valid
	11	0,443	0,312	Valid
	12	0,456	0,312	Valid
	13	0,373	0,312	Valid
	14	0,441	0,312	Valid
	15	0,410	0,312	Valid
	16	0,554	0,312	Valid
	17	0,448	0,312	Valid
	18	0,542	0,312	Valid
	19	0,386	0,312	Valid
	20	0,599	0,312	Valid
	21	0,334	0,312	Valid
	22	0,359	0,312	Valid
	23	0,462	0,312	Valid
	24	0,359	0,312	Valid

Sumber: SPSS 24.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat setiap butir dari variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dai nilai r-tabel, maka kuesioner variabel gaya kepemimpinan (X2) dinyatakan valid untuk mengambil data sehingga bisa digunakan dalam pengujian data selanjutnya.

3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Hasil dari pengolahan data pada variabel kepuasan kerja (Z) dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel	No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
Kepuasan Kerja	1	0,790	0,312	Valid
	2	0,513	0,312	Valid
	3	0,524	0,312	Valid
	4	0,409	0,312	Valid
	5	0,524	0,312	Valid
	6	0,340	0,312	Valid
	7	0,694	0,312	Valid
	8	0,524	0,312	Valid
	9	0,568	0,312	Valid
	10	0,558	0,312	Valid
	11	0,559	0,312	Valid
	12	0,737	0,312	Valid
	13	0,649	0,312	Valid
	14	0,700	0,312	Valid
	15	0,711	0,312	Valid
	16	0,683	0,312	Valid
	17	0,489	0,312	Valid
	18	0,524	0,312	Valid
	19	0,479	0,312	Valid
	20	0,367	0,312	Valid

Sumber: SPSS 24.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat setiap butir dari variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dai nilai r-tabel, maka kuesioner variabel kepuasan kerja (Z) dinyatakan valid untuk mengambil data sehingga bisa digunakan dalam pengujian data selanjutnya.

4. Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil dari pengolahan data pada variabel loyalitas karyawan (Y) dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel	No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
Loyalitas Karyawan	1	0,650	0,312	Valid
	2	0,379	0,312	Valid
	3	0,489	0,312	Valid
	4	0,557	0,312	Valid
	5	0,561	0,312	Valid
	6	0,472	0,312	Valid
	7	0,650	0,312	Valid
	8	0,561	0,312	Valid
	9	0,564	0,312	Valid
	10	0,557	0,312	Valid
	11	0,767	0,312	Valid
	12	0,531	0,312	Valid
	13	0,645	0,312	Valid
	14	0,650	0,312	Valid
	15	0,446	0,312	Valid
	16	0,512	0,312	Valid

Sumber: SPSS 24.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat setiap butir dari variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dai nilai r-tabel, maka

kuesioner variabel loyalitas karyawan dinyatakan valid untuk mengambil data sehingga bisa digunakan dalam pengujian data selanjutnya.

4.4 Uji Reliabilitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Lingkungan Kerja (X1)	0,834	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,825	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,884	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,833	Reliabel

Sumber: SPSS 24.0 dan data primer diolah

Bedasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa uji keandalan instrumen penelitian variabel lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), kepuasan kerja (Z), dan loyalitas karyawan (Y) memperlihatkan bahwa semua item lebih besar dari koefisien *Alpha* yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan *reliabel* (handal).

4.5 Tingkat Capaian Responden (TCR)

4.5.1 Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Bedasarkan data yang telah dikumpulkan dari kuesioner tentang lingkungan kerja (X1), tampak bahwa distribusi tabulasi jawaban dari responden dan item-item variabel tersebut terlihat pada tabel dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.8
Tabulasi Data Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

NO	KODE KUESIONER	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	JUMLAH	SKOR	IDEAL	TCR (%)	KETERANGAN
1	X1.1	25	11	4	0	0	40	181	200	90,5	SANGAT SETUJU
2	X1.2	22	13	4	0	1	40	175	200	87,5	SANGAT SETUJU
3	X1.3	22	13	2	2	1	40	173	200	86,5	SANGAT SETUJU
4	X1.4	22	13	3	0	2	40	173	200	86,5	SANGAT SETUJU
5	X1.5	22	9	5	3	1	40	168	200	84	SANGAT SETUJU
6	X1.6	18	15	5	1	1	40	168	200	84	SANGAT SETUJU
7	X1.7	28	6	3	1	2	40	177	200	88,5	SANGAT SETUJU
8	X1.8	25	10	5	0	0	40	180	200	90	SANGAT SETUJU
9	X1.9	28	10	2	0	0	40	186	200	93	SANGAT SETUJU
10	X1.10	24	7	4	3	2	40	168	200	84	SANGAT SETUJU
11	X1.11	24	9	2	3	2	40	170	200	85	SANGAT SETUJU
12	X1.12	25	12	3	0	0	40	182	200	91	SANGAT SETUJU
13	X1.13	20	14	6	0	0	40	174	200	87	SANGAT SETUJU
14	X1.14	26	13	1	0	0	40	185	200	92,5	SANGAT SETUJU
15	X1.15	32	6	1	1	0	40	189	200	94,5	SANGAT SETUJU
16	X1.16	27	8	4	1	0	40	181	200	90,5	SANGAT SETUJU
Rata-rata										88,4375	SANGAT SETUJU

Sumber: Data Primer diolah menggunakan Microsoft Excel

Dari tabel 4.8 diperoleh informasi tentang nilai rata-rata tingkat capaian responden variabel lingkungan kerja adalah sebesar 88,4375% dengan keterangan sangat setuju. Berdasarkan pernyataan diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada tingkat capaian responden (TCR) lingkungan kerja adalah 94,5% dengan keterangan sangat setuju pada pernyataan (X1.15). Tingkat kebisingan pada perusahaan ini tidak mengganggu pekerjaan saya. Jawaban dengan poin terendah dalam tingkat capaian responden (TCR) variabel lingkungan kerja adalah 84% keterangan sangat setuju pada pernyataan (X1.5, X1.6, X1.10). Udara di perusahaan ini cukup baik, kelembaban di perusahaan ini cukup baik, kualitas udara, kualitas udara sekitar tempat kerja kurang baik.

4.5.2 Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari kuesioner tentang gaya kepemimpinan (X2), tampak bahwa distribusi tabulasi jawaban dari responden dan

item-item variabel tersebut terlihat pada tabel dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.9
Tabulasi Data Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

NO	KODE KUESIONER	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	JUMLAH	SKOR	IDEAL	TCR (%)	KETERANGAN
1	X2.1	32	6	1	0	1	40	188	200	94	SANGAT SETUJU
2	X2.2	30	7	3	0	0	40	187	200	93,5	SANGAT SETUJU
3	X2.3	28	9	3	0	0	40	185	200	92,5	SANGAT SETUJU
4	X2.4	23	7	3	3	4	40	162	200	81	SANGAT SETUJU
5	X2.5	26	12	2	0	0	40	184	200	92	SANGAT SETUJU
6	X2.6	25	12	0	2	1	40	178	200	89	SANGAT SETUJU
7	X2.7	29	11	0	0	0	40	189	200	94,5	SANGAT SETUJU
8	X2.8	32	5	3	0	0	40	189	200	94,5	SANGAT SETUJU
9	X2.9	23	11	6	0	0	40	177	200	88,5	SANGAT SETUJU
10	X2.10	23	11	5	1	0	40	176	200	88	SANGAT SETUJU
11	X2.11	19	16	4	1	0	40	173	200	86,5	SANGAT SETUJU
12	X2.12	17	16	4	1	2	40	165	200	82,5	SANGAT SETUJU
13	X2.13	26	11	2	0	1	40	181	200	90,5	SANGAT SETUJU
14	X2.14	19	12	6	3	0	40	167	200	83,5	SANGAT SETUJU
15	X2.15	29	11	0	0	0	40	189	200	94,5	SANGAT SETUJU
16	X2.16	21	10	5	3	1	40	167	200	83,5	SANGAT SETUJU
17	X2.17	27	6	3	2	2	40	174	200	87	SANGAT SETUJU
18	X2.18	17	16	7	0	0	40	170	200	85	SANGAT SETUJU
19	X2.19	27	10	3	0	0	40	184	200	92	SANGAT SETUJU
20	X2.20	22	11	5	2	0	40	173	200	86,5	SANGAT SETUJU
21	X2.21	24	12	4	0	0	40	180	200	90	SANGAT SETUJU
22	X2.22	16	22	2	0	0	40	174	200	87	SANGAT SETUJU
23	X2.23	25	11	2	0	2	40	177	200	88,5	SANGAT SETUJU
24	X2.24	16	22	2	0	0	40	174	200	87	SANGAT SETUJU
RATA-RATA										88,8125	SANGAT SETUJU

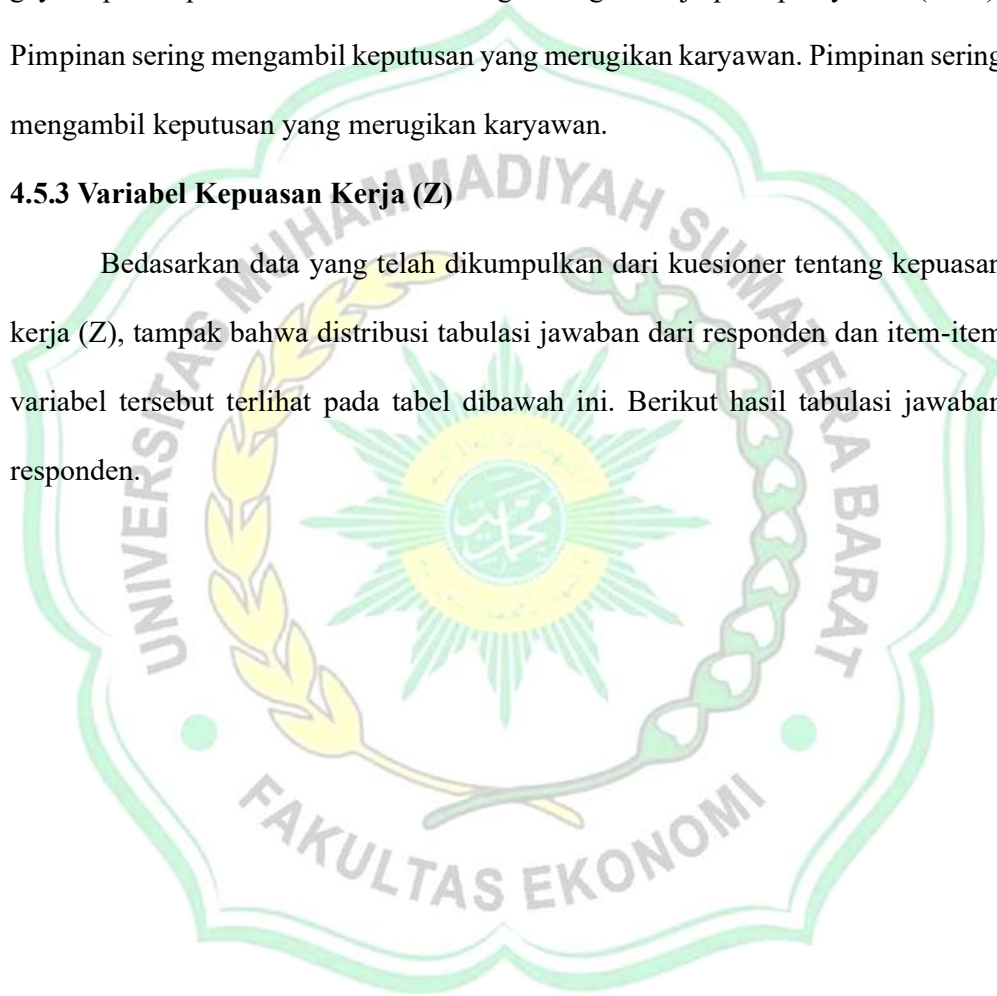
Sumber: Data Primer diolah menggunakan Microsoft Excel

Dari tabel 4.9 diperoleh informasi tentang nilai rata-rata tingkat capaian responden variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 88,8125% dengan keterangan sangat setuju. Berdasarkan pernyataan diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada tingkat capaian responden (TCR) gaya kepemimpinan adalah 94,5% dengan keterangan sangat setuju pada pernyataan

(X2.7, X2.8 X2.15) Atasan memiliki antusiasme yang baik yang baik terhadap pekerjaan, pimpinan meberikan banyak masukan tentang semangat juang dalam hidup, pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu. Jawaban dengan poin terendah dalam tingkat capaian responden (TCR) gaya kepemimpinan adalah 81% keterangan sangat setuju pada pernyataan (X2.4). Pimpinan sering mengambil keputusan yang merugikan karyawan. Pimpinan sering mengambil keputusan yang merugikan karyawan.

4.5.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Bedasarkan data yang telah dikumpulkan dari kuesioner tentang kepuasan kerja (Z), tampak bahwa distribusi tabulasi jawaban dari responden dan item-item variabel tersebut terlihat pada tabel dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.



Tabel 4.10
Tabulasi Data Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)

NO	KODE KUESIONER	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	JUMLAH	SKOR	IDEAL	TCR (%)	KETERANGAN
1	Z1	34	5	0	0	1	40	191	200	95,5	SANGAT SETUJU
2	Z2	27	8	5	0	0	40	182	200	91	SANGAT SETUJU
3	Z3	26	12	2	0	0	40	184	200	92	SANGAT SETUJU
4	Z4	32	6	1	1	0	40	189	200	94,5	SANGAT SETUJU
5	Z5	26	12	2	0	0	40	184	200	92	SANGAT SETUJU
6	Z6	22	9	8	1	0	40	172	200	86	SANGAT SETUJU
7	Z7	25	9	2	1	3	40	172	200	86	SANGAT SETUJU
8	Z8	26	12	2	0	0	40	184	200	92	SANGAT SETUJU
9	Z9	17	13	6	2	2	40	161	200	80,5	SANGAT SETUJU
10	Z10	22	10	3	2	3	40	166	200	83	SANGAT SETUJU
11	Z11	27	7	4	1	1	40	178	200	89	SANGAT SETUJU
12	Z12	21	11	4	2	2	40	167	200	83,5	SANGAT SETUJU
13	Z13	25	9	4	1	1	40	176	200	88	SANGAT SETUJU
14	Z14	24	9	6	0	1	40	175	200	87,5	SANGAT SETUJU
15	Z15	23	9	6	1	1	40	172	200	86	SANGAT SETUJU
16	Z16	27	11	2	0	0	40	185	200	92,5	SANGAT SETUJU
17	Z17	25	11	2	0	2	40	177	200	88,5	SANGAT SETUJU
18	Z18	26	12	2	0	0	40	184	200	92	SANGAT SETUJU
19	Z19	27	9	4	0	0	40	183	200	91,5	SANGAT SETUJU
20	Z20	28	10	2	0	0	40	186	200	93	SANGAT SETUJU
RATA-RATA										89,2	SANGAT SETUJU

Sumber: Data Primer diolah menggunakan Microsoft Excel

Dari tabel 4.10 diperoleh informasi tentang nilai rata-rata tingkat capaian responden variabel kepuasan kerja adalah sebesar 89,2% dengan keterangan sangat setuju. Berdasarkan pernyataan diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada tingkat capaian responden (TCR) kepuasan kerja adalah 95,5% dengan keterangan sangat setuju pada pernyataan (Z1). Pembagian kerja sesuai dengan keterampilan. Jawaban dengan poin terendah dalam tingkat capaian responden (TCR) variabel kepuasan kerja adalah 80,5% keterangan sangat setuju pada pernyataan (Z9). Kesempatan promosi yang besar.

4.5.4 Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Bedasarkan data yang telah dikumpulkan dari kuesioner tentang loyalitas karyawan (Y) tampak bahwa distribusi tabulasi jawaban dari responden dan item-item variabel tersebut terlihat pada tabel dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.11
Tabulasi Data Responden Loyalitas Karyawan (Y)

NO	KODE KUESIONER	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	JUMLAH	SKOR	IDEAL	TCR (%)	KETERANGAN
1	Y1	32	6	1	1	0	40	189	200	94,5	SANGAT SETUJU
2	Y2	27	8	4	1	0	40	181	200	90,5	SANGAT SETUJU
3	Y3	22	9	8	1	0	40	172	200	86	SANGAT SETUJU
4	Y4	25	9	4	1	1	40	176	200	88	SANGAT SETUJU
5	Y5	25	12	3	0	0	40	182	200	91	SANGAT SETUJU
6	Y6	17	18	3	0	3	41	169	205	82,439	SANGAT SETUJU
7	Y7	32	6	1	1	0	40	189	200	94,5	SANGAT SETUJU
8	Y8	25	12	3	0	0	40	182	200	91	SANGAT SETUJU
9	Y9	25	10	3	1	1	40	177	200	88,5	SANGAT SETUJU
10	Y10	25	9	4	1	1	40	176	200	88	SANGAT SETUJU
11	Y11	23	8	4	2	3	40	166	200	83	SANGAT SETUJU
12	Y12	23	9	6	1	1	40	172	200	86	SANGAT SETUJU
13	Y13	27	11	2	0	0	40	185	200	92,5	SANGAT SETUJU
14	Y14	32	6	1	1	0	40	189	200	94,5	SANGAT SETUJU
15	Y15	19	9	2	3	7	40	150	200	75	SETUJU
16	Y16	16	12	9	2	1	40	160	200	80	SANGAT SETUJU
RATA-RATA										87,8399	SANGAT SETUJU

Sumber: Data Primer diolah menggunakan Microsoft Excel

Dari tabel 4.11 diperoleh informasi tentang nilai rata-rata tingkat capaian responden variabel loyalitas karyawan adalah sebesar 87,8399% dengan keterangan sangat setuju. Berdasarkan pernyataan diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada tingkat capaian responden (TCR) kepuasan kerja adalah 94,5% dengan keterangan sangat setuju pada pernyataan (Y1, Y8, Y14). Peraturan yang dibuat perusahaan untuk ditaati, setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab selalu dikerjakan sampai selesai, berlaku jujur dalam melakukan pekerjaan. Jawaban dengan poin terendah dalam tingkat capaian responden (TCR)

loyalitas karyawan adalah 75% keterangan setuju pada pernyataan (Y15). Mengaku bersalah walaupun tidak bersalah

4.6 Uji Asumsi Klasik

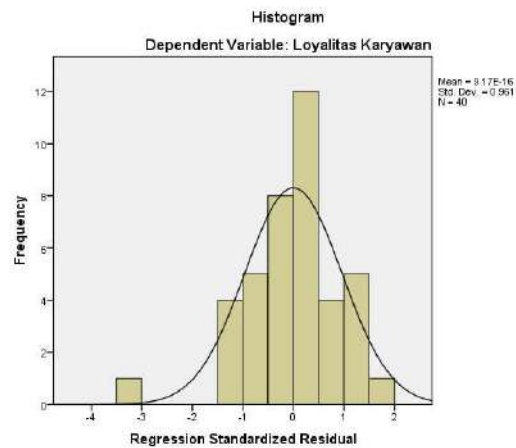
Pengujian terhadap hipotesis penelitian, diperlukan terlebih dahulu pengujian terhadap beberapa uji asumsi klasik agar menghasilkan kesimpulan data yang layak dalam pembentukan model penelitian yang efektif bebas dari pembiasan variabel. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini tersusun dari uji normalitas guna menguji data secara statistik dengan menggunakan histogram, uji normal P-P Plot dan *Kolmogorof Smirnof*, uji multikolonieritas dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*), dan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Glesjer.

4.6.1 Uji Normalitas

Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Uji normalitas bertujuan guna mengetahui data dalam penelitian mempunyai distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan melihat Normal P-P Plot dan *Kolmogrov-Smirnov*. Adapun pengujian normalitas tersebut, sebagai berikut.

Gambar 4.3

Normal P-P Plot

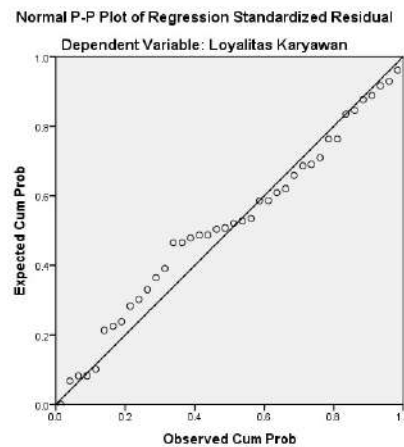


Sumber: SPSS versi 24.0 dan data primer diolah

Dari gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi dan penyebaran yang normal karena data memusat pada garis diagonal *Probability-Plot*. Maka dapat dikatakan bahwa distribusi data adalah normal.

Gambar 4.4

Normal P-P Plot



Sumber: SPSS versi 24.0 dan data primer diolah

Dari gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini memiliki penyebaran dan distribusi normal, karena data berpusat pada garis diagonal *Probability-Plot*. Maka dapat diartikan bahwa distribusi data adalah normal.

Uji normalitas juga didukung dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	6,00643087
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0,119
	Positive	0,069
	Negative	-0,119
Test Statistic		0,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: SPSS versi 24.0 dan data primer diolah

Dari tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* nilai *Asymp Sig (2-tailed)* lebih dari 0,05 yaitu $0,163 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan pada penelitian terdistribusi normal.

4.6.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna atau hubungan yang pasti antara beberapa variabel

independent. Uji multikolonieritas diperuntukkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel bebasnya, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritasnya maka dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Infation Factor*). Pedoman suatu model regresi yang dikatakan bebas masalah multikolonieritas adalah mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil pengujian multikolonieritas antara variabel penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7,309	7,177		-1,018	0,315		
	Lingkungan Kerja	0,511	0,117	0,490	4,381	0,000	0,434	2,306
	Gaya Kepemimpinan	0,178	0,092	0,199	1,935	0,061	0,512	1,952
	Kepuasan Kerja	0,253	0,096	0,311	2,632	0,012	0,390	2,566

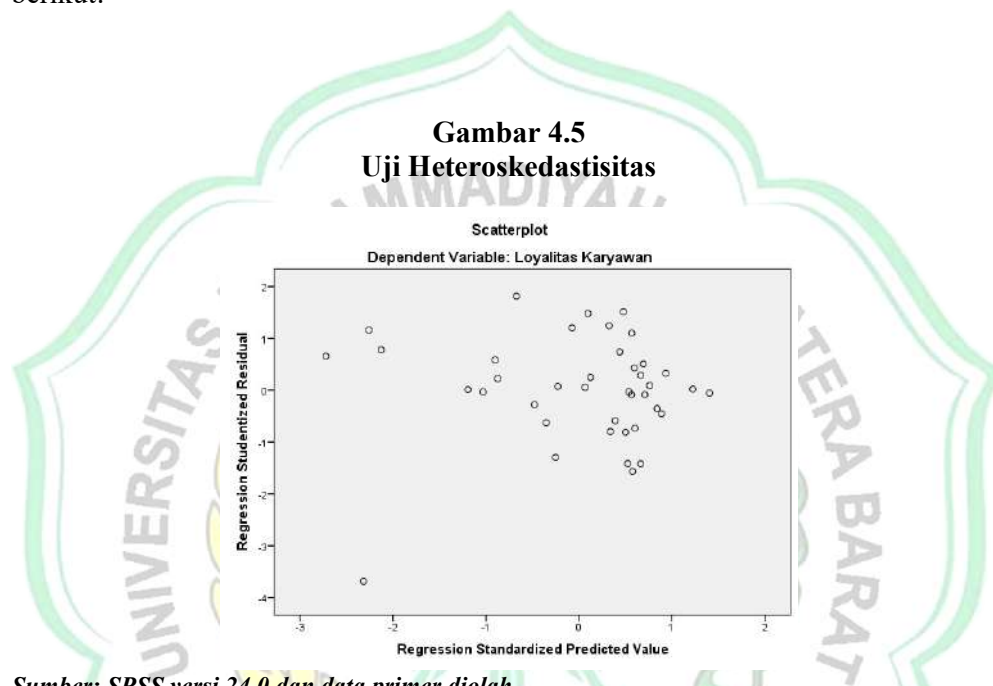
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: SPSS versi 24.0 dan data primer diolah

Bedasarkan tabel 4.13 diatas terlihat bahawa tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF (*Variance Infation Factor*) lebih dari 10 dan tidak ada yang memiliki nilai *tolerance value* lebih kecil dari 0,10. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lulus uji multikolonieritas.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji ketidaksamaan varian dalam fungsi regresi. Salah satu cara untuk mengetahuinya adalah dengan melihat uji *Scatter Plot* dan *Spearman Rho*. Gambar *Scatter Plot* dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber: SPSS versi 24,0 dan data primer diolah

Dari gambar di atas menjelaskan bahwa penyebaran sampel ke arah positif maupun negatif. Hal ini dikatakan bahwa tidak ada kesamaan atau homokedastisitas dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dibuktikan dengan melihat nilai absolut residual statistik $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.14
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,866	4,769		2,279	0,029
	Lingkungan Kerja	-0,063	0,077	-0,196	-0,811	0,423
	Gaya Kepemimpinan	-0,040	0,061	-0,146	-0,658	0,514
	Kepuasan Kerja	0,004	0,064	0,015	0,057	0,955

a. Dependent Variable: Abs Res2

Sumber: SPSS versi 24.0 dan data primer diolah

Pada tabel 4.14 dapat dilihat semua nilai sig. pada variabel bebas lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang digambarkan pada tabel 4.15 berikut ini

Jalur Model 1

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	0,610	0,589	6,16663	1,969
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber: SPSS versi 24.0 dan data primer diolah

Bedasarkan tabel 4.15 didapati nilai determinasi r (*R square*) sebanyak 0,61 atau 61%, hal ini menunjukkan kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,61 atau 39%. Sedangkan sisanya sebesar 0,39 atau 39% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

Jalur Model 2

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897 ^a	0,804	0,788	3,60132	1,749
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan					

Sumber: SPSS versi 24.0 dan data primer diolah

Bedasarkan tabel 4.16 didapati nilai determinasi r (*R square*) sebanyak 0,80 atau 80%, hal ini menunjukkan kontribusi dari variabel independen terhadap

variabel dependen 0,80 atau 80%. Sedangkan sisanya sebesar 0,20 atau 20% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

4.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Jalur 1

Tabel 4.17
Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,572	12,286		0,128	0,899
	Lingkungan Kerja	0,655	0,168	0,512	3,901	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,387	0,144	0,352	2,684	0,011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: SPSS versi 24.0 dan data primer diolah

Bedasarkan tabel 4.17 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Z} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Z} = 1,572 + 0,655X_1 + 0,387X_2$$

Interpretasi persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,572 satuan artinya apabila lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak ada maka kepuasan kerja tetap sebesar konstanta 1,572 satuan

2. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,655 satuan artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi gaya kepemimpinan diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kepuasan kerja sebesar 0,655
3. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,387 satuan artinya apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan satu satuan, dengan asumsi lingkungan kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kepuasan kerja sebesar 0,655 satuan.

Model Jalur 2

Tabel 4.18
Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,309	7,177		-1,018	0,315
	Lingkungan Kerja	0,511	0,117	0,490	4,381	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,178	0,092	0,199	1,935	0,061
	Kepuasan Kerja	0,253	0,096	0,311	2,632	0,012
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						

Sumber: SPSS versi 24.0 dan data primer diolah

Bedasarkan tabel 4.18 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z$$

$$\hat{Y} = -7,309 + 0,511 X_1 + 0,178 X_2 + 0,253 Z$$

Interpretasi bedasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -7,309 satuan artinya apabila lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja sama dengan nol (0), maka loyalitas karyawan mengalami penurunan sebesar -7,309 satuan
2. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,511 satuan artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada loyalitas karyawan sebesar 0,511 satuan
3. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,178 satuan artinya apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja diabaikan, maka mengakibatkan peningkatan pada loyalitas karyawan 0,178 satuan
4. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,253 satuan artinya apabila kepuasan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada loyalitas karyawan sebesar 0,253 satuan.

4.9 Uji Hipotesis

4.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t bermaksud untuk menguji sigifikansi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada hubungan. Deraja kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu: $40 - 2 - 1 = 37$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 2,026. Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.19
Uji t Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Faktor Independen	t-hitung	t-tabel	Signifikan
LINGKUNGAN KERJA	3,901	2,026	0,000
GAYA KEPEMIMPINAN	2,684	2,026	0,011

Dependen variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: SPSS versi 24.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.19, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,901 > 2,026$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Bedasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,684 > 2,026$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Tabel 4.20
Uji t Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Faktor Independen	t-hitung	t-tabel	Signifikan
LINGKUNGAN KERJA	4,381	2,026	0,000
GAYA KEPEMIMPINAN	1.935	2,026	0,061
KEPUASAN KERJA	2,632	2,026	0,012

Dependen variabel: Loyalitas Karyawan

Sumber: SPSS versi 24.0 dan data primer diolah

Bedasarkan tabel 4.20 diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,901 > 2,026$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1,935 <$

2,026, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti Gaya Kepemimpinan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,632 > 2,026$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kepuasan Kerja (Z) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

4.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan Uji F (ANOVA). Uji ini diperuntukkan guna mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan bermakna hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan 95%, $\alpha + 5\%$. Hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Jalur Model 1

Tabel 4.21
Uji F Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2203,389	2	1101,694	28,971	.000 ^b
	Residual	1407,011	37	38,027		
	Total	3610,400	39			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja						

Sumber: SPSS versi 24.0 dan data primer diolah

Bedasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 28,971 dengan F_{tabel} sebesar 2,87 sehingga $F_{hitung} 28,971 > F_{tabel} 2,87$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan dan bersama-sama terhadap variabel dependen.

Jalur Model 2

Tabel 4.22
Uji F Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1920,197	3	640,066	49,352	.000 ^b
	Residual	466,903	36	12,970		
	Total	2387,100	39			
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja						

Sumber: SPSS versi 24.0 dan data primer diolah

Bedasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 49,352 dengan F_{tabel} sebesar 2,87 sehingga $F_{hitung} 49,352 > F_{tabel} 2,87$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan dan bersama-sama terhadap variabel dependen.

Untuk lebih jelasnya ke lima hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.23, sebagai berikut:

Tabel 4.23
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

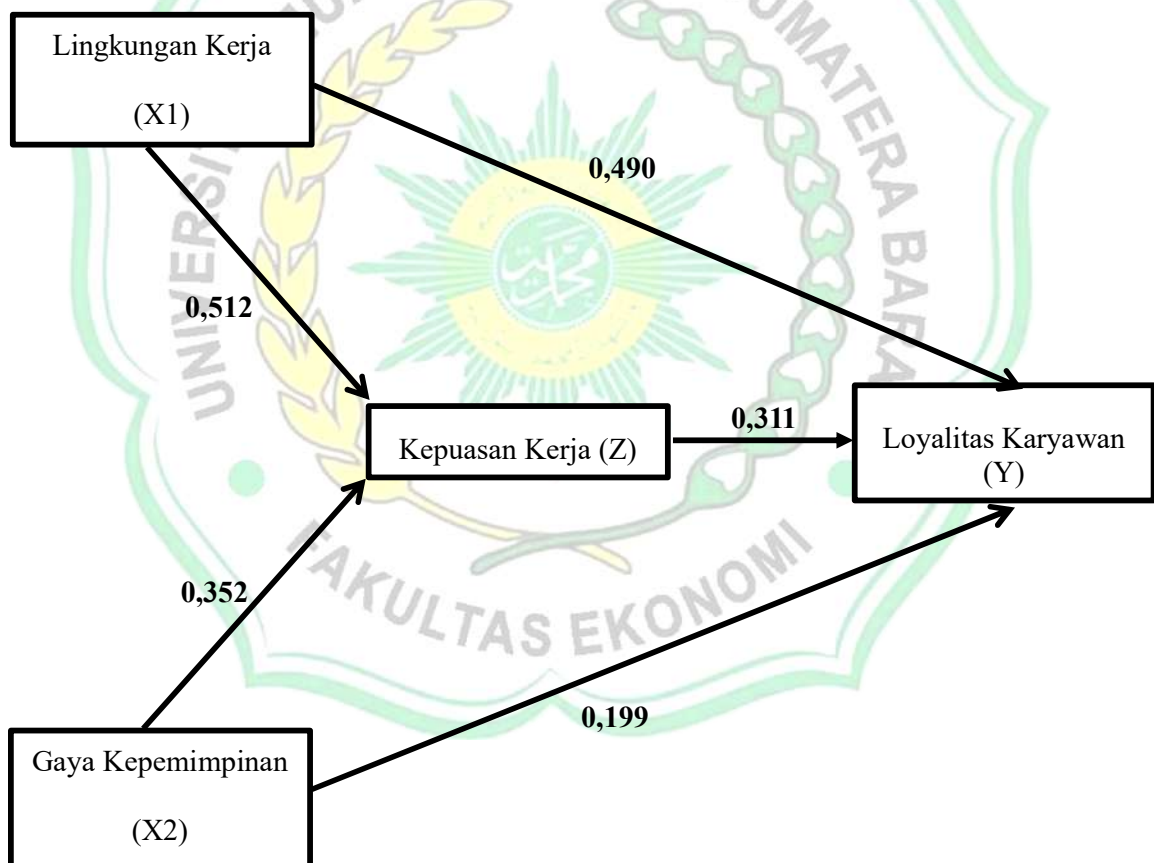
Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Keputusan
H1	Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Semangat Baru Cabang Bukittinggi	0,000	Diterima
H2	Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Cv Semangat Baru Cabang Bukittinggi	0,061	Ditolak
H3	Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi	0,000	Diterima
H4	Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi	0,011	Diterima
H5	Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Semangat Baru Cabang Bukittinggi	0,012	Diterima

Sumber: SPSS versi 24.0 dan data primer diolah

4.10 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah perluasan dari regresi data panel, atau analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi data panel untuk manaksir hubungan kualitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Untuk menguji analisis jalur digunakan data yang didapati dari nilai *Standardized Coefficients Beta* pada uji analisis linear berganda, hal tersebut dapat dilihat diagram jalur sebagai berikut:

Gambar 4.6
Diagram Jalur



$$\text{Persamaan 1: } Y = 0,490 + 0,352 + 0,311$$

$$\text{Persamaan 2: } Z = 0,512 + 0,311$$

Interpretasi hasil:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening

Dari gambar diagram jalur diatas telah diketahui pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,490. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) adalah hasil dari perkalian antara nilai beta variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) yaitu: $0,512 \times 0,311 = 0,159$.

Bedasarkan perhitungan di atas diketahui pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening sebesar 0,159 lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung $0,159 < 0,490$, dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Karyawan (Z) sebagai variabel intervening tidak berpengaruh secara signifikan, maka H6 ditolak.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening

Dari diagram jalur diatas telah diketahui langsung pengaruh langsung variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,199. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) adalah hasil

perkalian antara nilai beta variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) yaitu: $0,352 \times 0,311 = 0,109$.

Bedasarkan perhitungan di atas diketahui pengaruh tidak langsung variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening sebesar 0,109 lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung $0,109 < 0,199$, dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Karyawan (Z) sebagai variabel intervening tidak berpengaruh secara signifikan, maka H7 ditolak.

4.11 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Semangat baru cabang Bukittinggi. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkan Kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 24.0

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi

Bedasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,50$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $3,901 > 2,026$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan

signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan tugasnya sehari-hari dengan menggunakan seluruh sarana dan prasarana yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tersebut. Karyawan akan bersinergi kepada perusahaan jika aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong pekerjaan dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut kurang bahkan tidak terpenuhi semangat karyawan dalam perusahaan akan berkurang. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Giovanni dan Le (2022) *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif”* yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1,935 < 2,026$ dan nilai signifikan $0,061 > \alpha = 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti Gaya Kepemimpinan (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Pemimpin merupakan ujung tombak dari sebuah perusahaan, perlakuan dari seorang pimpinan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik adalah bentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang ditempati oleh karyawan tersebut. Hal sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Batubara dan Sari (2023) *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus*

pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dapat disimpulkan berdasarkan dua penelitian ini, gaya kepemimpinan bisa berpengaruh dan juga bisa tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, tergantung suasana, situasi, dan lokasi perusahaan, dikarenakan setiap individu dan kondisi perusahaan tidaklah sama.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi

Berdasarkan 4.19, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,901 > 2,206$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z). Kondisi lingkungan kerja menjadi faktor kepuasan kerja bagi karyawan. Kenyamanan atas sarana dan prasarana akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja yang baik merupakan gambaran dari kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfariz (2020) *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Badan Amil Zakat Nasional)”* yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi

Bedasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,684 > 2,026$ dan nilai signifikan $0,011 < \alpha = 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z). Pemimpin berperan penting dalam mengamati dan mengatur kinerja seorang karyawan, interaksi yang dilakukan oleh pimpinan dengan karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Interaksi secara *presuasif* dinilai baik karena melibatkan dua belah pihak, hal ini akan menjadi tolak ukur terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian dan Khair (2018) “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*” yang menyatakan bahwa Variabel X_1 (gaya kepemimpinan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel X_3 (kepuasan kerja).

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Semangat Baru Cabang Bukittinggi

Bedasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,632 > 2,026$ dan nilai signifikan $0,012 < \alpha = 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti Kepuasan Kerja (Z) secara parsial

berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan menyebabkan kecintaan dan kesetiaannya terhadap pekerjaannya. Loyalitas berangkat dari kecintaan dan kesetiaan akan terjadi bila tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan kepada perusahaan. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Giovanni dan Le (2022) "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif*" yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi

Berdasarkan perhitungan pada nilai di diagram jalur diketahui pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening sebesar 0,159 lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung $0,159 < 0,490$, dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Karyawan (Z) sebagai variabel intervening tidak berpengaruh secara signifikan, maka H_6 ditolak. Kepuasan kerja menjadi perantara antara pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Dengan situasi yang berbeda kepuasan kerja juga mampu menjadi penghubung antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, namun dalam penelitian ini

hal tersebut belum tercapai. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfariz (2020) "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Badan Amil Zakat Nasional)*" yang menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar 0,0976.

7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi

Bedasarkan perhitungan pada nilai di diagram jalur diketahui pengaruh tidak langsung variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening sebesar 0,109 lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung $0,109 < 0,199$, dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Karyawan (Z) sebagai variabel intervening tidak berpengaruh secara signifikan, maka H7 ditolak. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti dkk (2022) "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan*" menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan.

8. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.

Bedasarkan perhitungan pada Uji F didapati nilai F_{hitung} 28,971 > F_{tabel} 2,87 hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan dan bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hasil uji determinasi R^2 yaitu sebesar 0,61 atau 61%, hal ini menunjukkan kontribusi dari variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan sisanya 0,39 atau 39% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti dkk (2022) "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan*" menyatakan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan dan bersama-sama terhadap loyalitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

9. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi

Bedasarkan perhitungan pada Uji F didapati nilai F_{hitung} 49,352 > F_{tabel} 2,87 hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji determinasi R_2 yaitu sebesar 0,80 atau 80%, hal ini menunjukkan kontribusi dari variabel independen berpengaruh terhadap

variabel dependen. Sedangkan sisanya 0,20 atau 20% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Giovani dan Ie (2021) “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif*” menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data diatas maka dapat disimpulkan dari penelitian adalah:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $3,901 > 2,026$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Artinya terdapat Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1,935 < 2,026$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti Gaya Kepemimpinan (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).
Artinya tidak terdapat Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,901 > 2,206$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan

terhadap Kepuasan Kerja (Z). Artinya terdapat Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.

4. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,684 > 2,026$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z). Artinya terdapat Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
5. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,632 > 2,026$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti Kepuasan Kerja (Z) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Artinya terdapat Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi
6. Berdasarkan perhitungan pada nilai di diagram jalur diketahui pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening sebesar 0,159 lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung $0,159 < 0,490$, dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Karyawan (Z) sebagai variabel intervening tidak berpengaruh secara signifikan, maka H_6 ditolak. Artinya tidak terdapat Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas

karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.

7. Berdasarkan perhitungan pada nilai di diagram jalur diketahui pengaruh tidak langsung variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening sebesar 0,109 lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung $0,109 < 0,199$, dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Karyawan (Z) sebagai variabel intervening tidak berpengaruh secara signifikan, maka H_7 ditolak. Artinya tidak terdapat Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
8. Berdasarkan perhitungan pada Uji F didapati nilai $F_{hitung} 28,971 > F_{tabel} 2,87$ hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan dan bersama-sama terhadap variabel dependen, dan hasil uji determinasi R^2 yaitu sebesar 0,61 atau 61%, hal ini menunjukkan kontribusi dari variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan sisanya 0,39 atau 39% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.
9. Berdasarkan perhitungan pada Uji F didapati nilai $F_{hitung} 49,352 > F_{tabel} 2,87$ hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji determinasi R_2 yaitu sebesar 0,80 atau 80%, hal ini menunjukkan kontribusi dari variabel independen berpengaruh terhadap

variabel dependen. Sedangkan sisanya 0,20 atau 20% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

5.2 Saran

Bedasarkan hasil penelitian serta kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran terhadap CV Semangat Baru cabang Bukittinggi, semoga bermanfaat bagi masa mendatang. Adapun saran yang penulis berikan adalah agar sekiranya perusahaan dapat memperhatikan perlakuan dan sikap pimpinan terhadap karyawan untuk dapat meningkatkan loyalitas karyawan, serta lebih memperhatikan lingkungan kerja guna meningkatkan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Perusahaan sekiranya melakukan pengamatan dan penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan yang pada penelitian ini kepuasan kerja sebagai variabel perantara menghubungkan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan yang pada pengujiannya mendapati hasil kurang memuaskan, maka dari itu perusahaan disarankan agar lebih memperhatikan kepuasan kerja untuk mengukur sejauh mana loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfariz, 2020 **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Badan Amil Zakat Nasional)**
- Batubara Dila Wulandari dan Sari Eka Purnama, 2023 **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara).** *Journal of Creative Student (JCSR)* Vol. 01, No. 0`, Februari 2023
- Bintoro dan Daryanto. 2017. **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.** Cetakan 1. Gava Media, Yogyakarta.
- Desty Patras, **Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.** Manado: Issn 2303-1174, 2017.
- Fitri Syarifah Massuki dan Djahhuri Unti Ludigdo Ali (2013). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat)** Jurnal dinamika akuntansi vol. 5, no. 2, september 2013, pp. 157-171
- Gary Dessler, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Salemba Empat, Jakarta.
- Giovanni Fernando Valentino dan Le Mei, 2022 **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif”.** Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol. 04 No. 01, Januari 2022.
- Hariyanti dkk, 2022 **“Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan**
- Hidayat Rifki, (2021). **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja melalui Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan PT. JNE Express Cabang Nipah Kota Padang.**
- Kurniawan Indra Suyoto, 2019 **“Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan”** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

- Margaritha J. Tungalow, 2018. **“Effect Of Job Stress, Work Environment and Workload On Employee”**.: Emba, Vol 6, No. 2, 474-482, 2018.
- Mu'ah, dkk (2019) **Kepemimpinan**. Raja Grafindo, Depok.
- Rivai, Veithzal (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. **Organizational Behavior** Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Rohimah Siti, (2018). **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja**. Jurnal ekobis dewantara vol. 1 no. 10 oktober 2018
- Rohimah, 2018 **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Aselli Dagadu Djokdja”**. *Jurnal Ekobis Dewantara Vol.1 No.10 Oktober 2018*.
- Sandra Wijayanti, Dan Iga Manuati Dewi Sungkono, **Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Pt. Bali Pawiwahan Coco Group**.: EJurnal Manajemen Unud. Vol 6. No 2: 1991-2017., 2017
- Sedarmayanti, 2001. **"Sumber daya manusia dan produktivitas kerja."** *CV. Mandar Maju*, Bandung.
- Siagian Tomy sun dan Khair Hazmanan, (2018). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**. Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen homepage: vol 1, no. 1, september 2018, 59-70.
- Sugiyono. 2019. **Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D**. Bandung: CV Alfabetha
- Sutrisno Edy, (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Togas, Franky Bastian, and Yantje Uhing, 2015. **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado."** *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3.
- Urmila dan Rayuwanto, 2022 **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhdap Loyalitas Karyawan dengan kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening”**. Fakultas Bisnis, Universitas Darwan Ali, Sampit, Indonesia

Wahjono, dkk 2020. **Perilaku Organisasi Di Era Revolusi 4.0**. Depok Rajawali Pers, 2020.

Wahyuni Nurhida Sri, 2022 **“Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Pelanggan terhadap Loyaitas Pelanggan pada CV. Bintang Kuansing Travel”**



LAMPIRAN 1

KUESIONER

Kepada Yth:

Bapak/Ibuk/Saudara/i

Karyawan CV Semangat Baru cabang Bukit Tinggi

Assalammualaikum Wr.Wb

Yth. Bapak/Ibuk/Saudara/i CV Semangat Baru cabang Bukit Tinggi,
peneliti:

Nama : Akri Mullah

Nim : 20070021

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Dengan ini mengharapkan partisipasi Bapak/Ibuk/Saudara/I untuk mengisi lembar kuesioner ini dengan pilihan yang menurut anda tepat, karena jawaban yang Bapak/Ibuk/Saudara/iberikan akan sangat membantu peneliti dalam penulisan tugas akhir.

Adapun judul skripsi peneliti **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukit Tinggi”** yang merupakan syarat penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Seluruh informasi yang terkumpul pada kuesioner ini hanya akan digunakan dalam penelitian semata. Demikianlah permohonan, atas perhatian dan kesediaan dari Bapak/Ibuk/Saudara/I, peneliti ucapkan terimakasih.

Wassalam

Hormat Peneliti

Akri Mullah

Identitas Responden

Beri tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan anda.

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : <30 Tahun 40-50 Tahun
 30-40 Tahun >50 Tahun

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja : <3 Tahun <5-8 Tahun
 3-5 Tahun >8 Tahun

Petunjuk Pengisian:

Isilah beberapa pernyataan berikut dengan memilih salah satu kolom dengan menggunakan tanda *checklist* (✓) pada kolom di bawan ini, dengan keterangan:

NO.	Pertanyaan	Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Contoh:

No	Pernyataan	SP	S	N	TS	STP
1	Saya bersedia melakukan pekerjaan apapun untuk perusahaan	✓				

1. Loyalitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Ketaatan						
1	Peraturan yang dibuat perusahaan untuk ditaati					
2	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan diselesaikan tepat waktu					
3	Setiap peraturan yang ada diperusahaan baik untuk pekerja					
4	Aturan perusahaan tidak bertentangan dengan UU ketanaga kerja					
Tanggungjawab						
1	Melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
2	Sesama karyawan selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu					
3	Saya dan sesama karyawan selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab selalu dikerjakan sampai selesai					

Pengabdian						
1	Adanya rasa nyaman dalam bekerja pada perusahaan ini					
2	Bekerja dengan sepenuh hati					
3	Rela potong gaji demi kepentingan perusahaan					
4	Memikirkan tentang kemajuan perusahaan					
Kejujuran						
1	Suka memuji perusahaan ini dikala berbicara dengan orang lain					

2	Berlaku jujur dalam melakukan pekerjaan					
3	Mengaku bersalah walaupun tidak salah					
4	Sering menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya tekanan					

2. Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Penerangan						
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan mata sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya					
2	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat saya gelisah					
3	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Penerangan di perusahaan lebih banyak menggunakan cahaya matahari					
Temperatur						
1	Udara di perusahaan ini cukup baik					
2	Kelembaban udara pada perusahaan ini baik					
3	Temperatur udara terjaga karena perusahaan memiliki pendingin udara yang baik					
4	Adanya ventilasi yang bagus					
Sirkulasi Udara						
1	Sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik					
2	Kualitas udara sekitar tempat kerja kurang baik					
3	Temperatur udara tidak ideal					
4	Sirkulasi udara pada perusahaan ini memungkinkan untuk bekerja dengan optimal					
Kebisingan						
1	Tingkat kebisingan pada perusahaan ini tidak mengganggu pekerjaan saya					
2	Pimpinan saya dapat mendengar keluhan karyawannya					
3	Tingkat kebisingan pada perusahaan ini berpengaruh terhadap pekerjaan saya					
4	Saya sering ribut di perusahaan					

3. Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Pengambilan Keputusan						
1	Keputusan yang dipilih pimpinan adalah yang terbaik					
2	Pimpinan mengajak karyawan berdiskusi untuk mengambil sebuah keputusan					
3	Pimpinan mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi					
4	Pimpinan sering mengambil keputusan yang merugikan karyawan					
Motivasi						
1	Pimpinan memiliki aura positif sehingga karyawan nyaman dalam bekerja					
2	Dalam bekerja atasan mampu menciptakan rasa optimisme					
3	Atasan memiliki antusiasme yang baik terhadap pekerjaan					
4	Pimpinan memberikan banyak masukan tentang semangat juang dalam hidup					
Komunikasi						
1	Komunikasi pimpinan dengan karyawan terjalin dengan baik					
2	Saya mendapat informasi yang diberikan pimpinan tentang pekerjaan dengan jelas					
3	Terjadi komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan karyawan					
4	Pimpinan menggunakan bahasa yang tidak dapat dimengerti					
Mengendalikan						
1	Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan karyawan					
2	Sebelum memberikan pekerjaan, pimpinan menisruksikan secara rinci kepada karyawan					
3	Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu					
4	Pimpinan hanya memantau sebagian karyawan					
Tanggung Jawab						
1	Pimpinan bertanggung jawab atas kesalahan karyawan					
2	Pimpinan bertanggung jawab atas hak dan kewajiban karyawan					
3	Pimpinan menanggung kerugian yang disebabkan oleh karyawan					

4	Pimpinan tidak suka karyawan yang tidak kompeten				
Mengendalikan Emosi					
1	Pimpinan tidak semena-mena terhadap karyawan				
2	Pada saat marah pimpinan bisa meredam emosinya agar tidak terjadi kekerasan				
3	Pimpinan mampu membaca situasi sehingga lingkungan kerja terasa nyaman				
4	Emosi pimpinan tidak stabil				

4. Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Pekerjaan						
1	Pembagian pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki					
2	Kenyamanan dan kondisi untuk bekerja sangat memadai					
3	Adanya kebijakan dari perusahaan menempatkan sesuai dengan kemampuan					
4	Tidak adanya ketimpangan dalam pembagian kerja					
Gaji						
1	Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan					
2	Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku					
3	Ada jaminan hari tua dari pekerjaan					
4	Gaji yang terima sesuai dengan tugas yang dibebankan					
Promosi						
1	Kesempatan promosi yang besar					
2	Promosi diberikan sesuai standar aturan yang ada					
3	Adanya peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan					
4	Adanya status karyawan tetap dari perusahaan dengan jelas					
Supervisi						
1	Adanya atasan yang memberikan dukungan kepada karyawan					
2	Dalam bekerja jauh dari kebisingan					
3	Adanya Tuntutan toko atas pemberian target kepada karyawan					

4	Kepala toko meberikan arahan tentang adanya pekerjaan yang akan dilakukan					
Rekan Kerja						
1	Rekan kerja memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
2	Adanya motivasi yang diberikan rekan kerja yang lebih tinggi					
3	Adanya keterampilan yang dimiliki rekan kerja					
4	Adanya Kerjasama dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA VARIABEL DEPENDEN LOYALITAS KARYAWAN (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	TOTAL	RATA-RATA
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	58	3,625
2	5	5	4	1	4	5	5	4	5	1	1	1	3	5	1	3	53	3,3125
3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	1	2	64	4
4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	1	3	66	4,125
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	4,875
6	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	76	4,75
7	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	71	4,4375
8	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	2	3	71	4,4375
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79	4,9375
10	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	76	4,75
11	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	74	4,625
12	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	72	4,5
13	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	72	4,5
14	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	69	4,3125
15	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	76	4,75
16	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	74	4,625
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	1	3	70	4,375
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	76	4,75
19	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	77	4,8125
20	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	74	4,625
21	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	76	4,75
22	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3	69	4,3125
23	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	2	72	4,5
24	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77	4,8125
25	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	75	4,6875
26	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	71	4,4375
27	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	75	4,6875
28	2	3	3	4	3	1	2	3	2	4	1	5	3	2	3	1	42	2,625
29	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	1	4	4	5	1	5	63	3,9375
30	5	3	3	2	3	4	5	3	5	2	4	3	5	5	5	5	62	3,875
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	79	4,9375
32	5	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	66	4,125
33	4	5	4	3	4	1	4	4	1	3	3	3	5	4	5	5	58	3,625
34	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	69	4,3125
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5
36	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	70	4,375
37	4	5	2	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	66	4,125
38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	75	4,6875
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	78	4,875
40	3	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	65	4,0625

TABULASI DATA VARIABEL INDEPENDEN LINGKUNGAN KERJA (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	TOTAL	RATA-RATA
1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	57	3,5625
2	4	4	4	1	4	4	1	4	4	3	1	4	4	4	5	5	56	3,5
3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	2	3	5	4	5	5	5	70	4,375
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	5	5	4	70	4,375
5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	70	4,375
6	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	75	4,6875
7	4	5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	71	4,4375
8	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74	4,625
9	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	75	4,6875
10	5	5	3	5	2	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	71	4,4375
11	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73	4,5625
12	5	5	5	4	5	3	2	4	4	4	1	5	3	5	5	4	64	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79	4,9375
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	75	4,6875
15	5	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	71	4,4375
16	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	75	4,6875
17	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	69	4,3125
18	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	76	4,75
19	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	75	4,6875
20	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	74	4,625
21	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76	4,75
22	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77	4,8125
23	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	4,6875
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	76	4,75
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	77	4,8125
26	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	74	4,625
27	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	76	4,75
28	4	3	5	5	3	4	5	3	4	1	2	3	3	3	2	3	53	3,3125
29	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	67	4,1875
30	3	3	5	4	2	3	4	3	3	5	3	3	4	5	5	3	58	3,625
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5
32	5	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	66	4,125
33	4	1	1	1	1	1	1	4	5	4	5	4	3	5	4	5	49	3,0625
34	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	66	4,125
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	76	4,75
37	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	68	4,25
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	76	4,75
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	77	4,8125
40	3	4	5	3	4	4	5	5	5	1	5	4	4	5	3	3	63	3,9375

TABULASI DATA VARIABEL INDPENDEN GAYA KEPEMIMPINAN (X2)

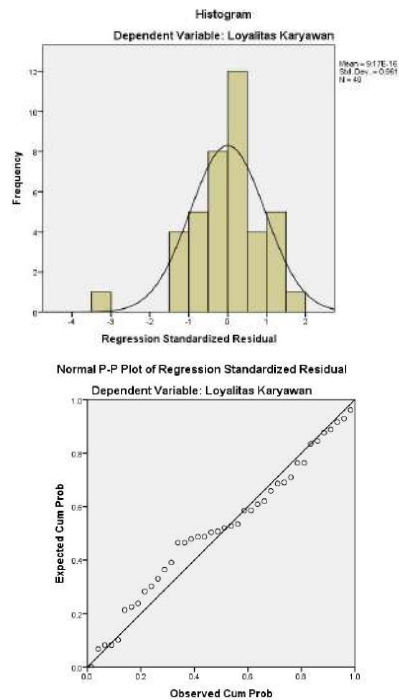
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	TOTAL	RATA-RATA
1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	88	3,666666667
2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	3	4	3	2	5	5	5	4	4	4	4	93	3,875
3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5	2	1	5	5	5	5	5	4	5	102	4,25
4	4	5	5	1	5	5	5	5	4	3	2	4	1	2	4	2	3	4	3	3	5	4	5	4	88	3,666666667
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
6	1	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	97	4,041666667
7	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	113	4,708333333
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	113	4,708333333
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	4	4	2	3	4	4	4	4	105	4,375
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	114	4,75
11	5	5	4	3	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	106	4,416666667
12	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	2	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	104	4,333333333
13	5	5	5	4	1	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	3	4	4	5	4	1	4	98	4,083333333
14	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	5	4	5	111	4,625
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	112	4,666666667
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	107	4,458333333	
17	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	111	4,625
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	109	4,541666667
19	5	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	106	4,416666667
20	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	113	4,708333333
21	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	108	4,5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	113	4,708333333
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	107	4,458333333
24	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	112	4,666666667
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	114	4,75
26	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	110	4,583333333
27	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	114	4,75
28	5	3	3	4	4	4	5	3	4	2	5	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	1	4	92	3,833333333
29	5	4	4	1	4	2	4	3	4	5	3	4	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	94	3,916666667
30	4	4	3	3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	102	4,25	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
32	5	5	5	1	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	1	5	3	4	2	4	4	4	4	92	3,833333333
33	3	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	100	4,166666667
34	5	5	5	2	5	5	5	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	103	4,291666667
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	108	4,5
37	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	103	4,291666667
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	115	4,791666667
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
40	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	106	4,416666667

TABULASI DATA VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA (Z)

NO	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17	Z18	Z19	Z20	TOTAL	RATA-RATA
1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	71	3,55
2	1	4	4	5	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	53	2,65
3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	87	4,35
4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94	4,7
5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97	4,85
6	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	90	4,5
7	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	4	5	5	86	4,3
8	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	92	4,6
9	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	95	4,75
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5
11	5	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	83	4,15
12	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	86	4,3
13	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	3	3	4	1	4	5	5	82	4,1
14	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	92	4,6
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	97	4,85
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	96	4,8
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	99	4,95
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	98	4,9
19	5	5	3	5	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	90	4,5
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	93	4,65
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	96	4,8
22	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	88	4,4
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	97	4,85
24	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	94	4,7
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	96	4,8
26	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	91	4,55
27	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	93	4,65
28	4	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	1	4	4	5	3	1	4	3	4	71	3,55
29	5	4	4	5	4	5	1	4	2	2	5	3	3	3	4	4	5	4	5	5	77	3,85
30	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	2	5	3	5	3	5	5	3	85	4,25
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	95	4,75
32	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	3	84	4,2
33	4	3	5	4	5	4	1	5	1	1	5	5	3	4	3	5	3	5	4	5	75	3,75
34	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	95	4,75
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5
36	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	96	4,8
37	5	4	4	4	4	2	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	84	4,2
38	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	96	4,8
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	93	4,65
40	5	3	4	3	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	5	4	4	3	5	81	4,05

LAMPIRAN 3

HASIL UJI NORMALITAS



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.00643087
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.119
	Positive	.069
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

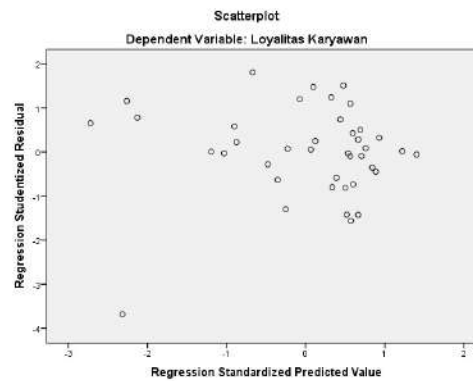
HASIL UJI MULTIKOLONIERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.309	7.177		-1.018	.315		
	Lingkungan Kerja	.511	.117	.490	4.381	.000	.434	2.306
	Gaya Kepemimpinan	.178	.092	.199	1.935	.061	.512	1.952
	Kepuasan Kerja	.253	.096	.311	2.632	.012	.390	2.566

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.866	4.769		2.279	.029
	Lingkungan Kerja	-.063	.077	-.196	-.811	.423
	Gaya Kepemimpinan	-.040	.061	-.146	-.658	.514
	Kepuasan Kerja	.004	.064	.015	.057	.955

a. Dependent Variable: Abs_Res2

HASIL ANALISIS REGRESI LINIEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.572	12.286		.128	.899
	Lingkungan Kerja	.655	.168	.512	3.901	.000
	Gaya Kepemimpinan	.387	.144	.352	2.684	.011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-7.309	7.177		-1.018	.315
	Lingkungan Kerja	.511	.117	.490	4.381	.000
	Gaya Kepemimpinan	.178	.092	.199	1.935	.061
	Kepuasan Kerja	.253	.096	.311	2.632	.012

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

HASIL Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.572	12.286		.128	.899
	Lingkungan Kerja	.655	.168	.512	3.901	.000
	Gaya Kepemimpinan	.387	.144	.352	2.684	.011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-7.309	7.177		-1.018	.315
	Lingkungan Kerja	.511	.117	.490	4.381	.000
	Gaya Kepemimpinan	.178	.092	.199	1.935	.061
	Kepuasan Kerja	.253	.096	.311	2.632	.012

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2203.389	2	1101.694	28.971	.000 ^b
	Residual	1407.011	37	38.027		
	Total	3610.400	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1920.197	3	640.066	49.352	.000 ^b
	Residual	466.903	36	12.970		
	Total	2387.100	39			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.610	.589	6.16663	1.969

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1920.197	3	640.066	49.352	.000 ^b
	Residual	466.903	36	12.970		
	Total	2387.100	39			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

LAMPIRAN 4

1. Tabel Uji t

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

2. Tabel Uji f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

LAMPIRAN 5





UM SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1: Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tangah, Padang

SURAT KEPUTUSAN

Nomor : 1037 / KEP /II.3/AU/F/2023

TENTANG :
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR/SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2023 / 2024

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat di Padang, setelah :

- Menimbang : 1. Bahwa sesuai dengan buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi untuk setiap mahasiswa;
2. Bahwa judul tugas akhir/skripsi terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk oleh ketua Prodi;
3. Bahwa untuk kepastian dalam pelaksanaan tugas Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi perlu ditetapkan Surat Keputusan Dekan;

- Mengingat : 1. AD dan ART Muhammadiyah
2. Undang-undang Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
3. PP Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan.
4. Statuta UM Sumbar Tahun 2020
5. SK Akreditasi Nomor : 013/BAN-PT/Ak-XII/S1/VI/2009 tanggal 9 Juni 2009.
6. SK Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 63/SK-MPT/III.B/1.b/1999 tanggal 11 Oktober 1999 tentang Qaedah PTM

MEMUTUSKAN

Menetapkan
Pertama : Menyetujui Judul Skripsi/tugas akhir kepada mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini;

Nama : AKRI MULLAH
Bp/NPM : 20070021
Prodi : Manajemen

Judul Tugas Akhir/Skripsi :

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerja Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada CV Semangat Baru Cabang Bukittinggi

- Kedua : Menunjuk :
1. Usmiar, SE, M.Si Ditugaskan Sebagai Pembimbing I
 2. Nurhaida, SE, MM Ditugaskan Sebagai Pembimbing II

Ketiga : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagai amanah. Jika terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya;

Ditandatangani di Padang :
Pada tanggal : 8 Rabiul Akhir 1445 H
23 Oktober 2023 M



Dr. Willy Nofranita, S.E., M.Si., Ak, CA
NPM. 1178405

Tembusan:

1. Rektor UM Sumbar
2. Yang bersangkutan
3. Arsip



UM SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1: Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tengah, Padang

Nomor : 01037 / KEP /IL.3/AU/F/2023
Lamp. : 1 lembar
Hal : **Pembimbing Skripsi**

Padang, *8 Rabiul Akhir 1445 H*
23 Oktober 2023 M

Kepada Yth. Bpk/Ibuk/Sdr.

1. **Usmiar, SE, M.Si**
2. **Nurhaida, SE, MM**

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi UM Sumbar
di
Padang

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Kami sampaikan kepada Bapak/Ibuk/Sdr. bahwa mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan menulis skripsi dengan baik. Untuk itu kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibuk/Sdr. menjadi pembimbing skripsi atas nama :

Nama : **AKRI MULLAH**
N I M : **20070021**
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : Strata 1 (S1)
Dengan Judul : ***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerja Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada CV Semangat Baru Cabang Bukittinggi***

Selanjutnya setiap kegiatan konsultasi bimbingan skripsi, supaya Bapak/Ibuk/Sdr. Untuk mengisi daftar kegiatan konsultasi (terlampir). Yang nantinya dikirim ke Kopertis Wilayah X.

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibuk/Saudara, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Saudara diucapkan terima kasih.

Wabillaahi taufiq walhidayah
Wassalamu 'alaikum wr. wb.



Dr. Willy Nozanita, S.E., M.Si., Ak, CA
NBM. 1178465



DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : AKRI MULLAH
 NIM : 20070021
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Program : S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerja Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada CV Semangat Baru Cabang Bukittinggi

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	25-10-23	Perbaiki sesuai arahan		<i>Akri</i>
2.	27/10-23	Perbaiki sesuai arahan		<i>Akri</i>
3.	30/10/23	Revisi bab 2 dan bab 3	<i>Akri</i>	
4.	8/11/23	Aec Sempu	<i>Akri</i>	
5.	8/11/23	Perbaiki kuisioner		<i>Akri</i>
6.	10/11/23	Perbaiki sesuai catatan		<i>Akri</i>
7.	13/11/23	Aec seminar proposal		<i>Akri</i>
8.	8/1/24	Lengkapi lampiran, Pembahasan		<i>Akri</i>
9.	11/1/24	Aec seminar hasil		<i>Akri</i>
10.	11/1/24	Aec Semhas	<i>Akri</i>	



Dr. Willy Nofyanita, S.E., M.Si., Ak, CA
 NBM. 1178465



SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Bukit Pandan No. 4005 Padang, Padang

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : AKRI MULLAH
NIM : 20070021
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : S1
Judul Skripsi :

Pengaruh Lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalkas karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada ce sumberdaya baru sebagai "Berkualitas"

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	7/2/2024	Perbaiki Bab V (Saran)	<i>[Signature]</i>	
2.	12/2/2024	ACC Komprehensif	<i>[Signature]</i>	
3.	13/2/2024	Perbaiki sesuai saran pengisi		<i>[Signature]</i>
4.	15/2/2024	ACC komprehensif		<i>[Signature]</i>
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

Padang,



Dr. N. N. Sofranita, S.E., M.Si., Ak, CA
Telp. 1178465

PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL
Telah disetujui untuk Seminar Proposal Penelitian

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI LOYALITAS KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV SEMANGAT BARU
CABANG BUKITTINGGI

NAMA : AKRI MULLAH
NIM : 20070021
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Padang, 14 November 2023

Disetujui Oleh:

Pembimbing 1



(Usmiar, SE, M.Si)

Pembimbing 2



(Nurhaida, SE, MM)

Diketahui
Ketua Program Studi



(Usmiar, SE, M.Si)

PERSETUJUAN SEMINAR HASIL
Telah disetujui untuk Seminar Proposal Penelitian

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV SEMANGAT BARU
CABANG BUKITTINGGI

NAMA : AKRI MULLAH
NIM : 20070021
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Padang, 14 November 2023

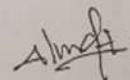
Disetujui Oleh:

Pembimbing 1

Pembimbing 2



(Usmiar, SE, M.Si)



(Nurhaida, SE, MM)

Diketahui
Ketua Program Studi



(Usmiar, SE, M.Si)

PERSETUJUAN KOMPREHENSIF
Telah disetujui untuk Ujia Komprehensif

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA CV SEMANGAT BARU CABANG BUKITTINGGI

NAMA : AKRI MULLAH
NIM : 20070021
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Padang, 19 Februari 2024

Disetujui Oleh:

Pembimbing 1

Pembimbing 2



(Usmiar, SE, M.Si)



(Nurhaida, SE, MM)

Diketahui
Ketua Program Studi



(Usmiar, SE, M.Si)

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Nomor : 243/KET/II.3.A1/D/2024

Operator Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa dengan identitas berikut.

Nama : **Akri Mullah**
NIM : 20070021
Program Studi : SI Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Judul Tugas Akhir/Skripsi:

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada CV Semangat Baru cabang Bukit Tinggi”.

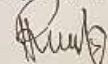
Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme kurang dari 30 % pada setiap subbab naskah Tugas Akhir/Skripsi yang di susun. Surat keterangan ini digunakan sebaga prasarat untuk mengikuti ujian Tugas Akhir/Skripsi.

Mengetahui,




Drs. Wati Zulranita, S. E., M. Si., Ak, CA
NBM. 41.784.65

Padang, 20 Februar, 2024
Operator Fakultas Ekonomi



Ratna Sari, S. Kom
NIK. 21022017

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yul Hendra
Jabatan : Pemilik CV Semangat Baru
Alamat : Jl. By Pass, Aur Kuring, Kec. Aur Birugo Tigo Baleh, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 2618

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Akri Mullah
NIM : 20070021
Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Telah selesai melaksanakan penelitian di CV Semangat Baru cabang Bukittinggi di Jl. By Pass Aur Birugo Tigo Bukittinggi, Kota Bukittinggi selama 2 bulan lebih, terhitung mulai dari tanggal 6 Oktober 2023 sampai dengan 12 Februari 2024 untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Bukittinggi, 12 Februari 2024

Direktur CV Semangat Baru



Yul Hendra