

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Penghargaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua**

Frans William<sup>1)</sup>, Eso Hernawan<sup>2)</sup>

<sup>12</sup>Universitas Buddhi Dharma

Email : [franswil333@gmail.com](mailto:franswil333@gmail.com), [Eso.hernawan@ubd.ac.id](mailto:Eso.hernawan@ubd.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Lighting Mangga Dua. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 105 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda serta metode stepwise regression dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan, keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 48%, yang berarti bahwa 48% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan loyalitas karyawan melalui sistem penghargaan yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Penghargaan, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam dinamika organisasi modern, loyalitas karyawan menjadi fondasi penting dalam membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Loyalitas tidak hanya mencerminkan kehadiran fisik karyawan di tempat kerja, tetapi juga keterikatan emosional, komitmen jangka panjang, dan kesediaan untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hasibuan dalam Citra & Fahmi (2019) menyatakan bahwa loyalitas karyawan mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi, yang tercermin dalam sikap membela dan menjaga perusahaan dari gangguan eksternal. Loyalitas yang tinggi memungkinkan perusahaan mempertahankan stabilitas operasional, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi biaya akibat turnover tenaga kerja.

PT. Lighting Mangga Dua, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang impor lampu hias, menghadapi tantangan nyata dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa tingkat absensi karyawan cukup tinggi, terutama pada bulan Mei dengan total 8 orang tidak masuk kerja. Angka ini menunjukkan adanya penurunan semangat kerja dan keterikatan terhadap perusahaan, yang berpotensi mengganggu efektivitas operasional, khususnya di bagian gudang yang membutuhkan kehadiran penuh tenaga kerja untuk proses perakitan. Penurunan loyalitas ini menjadi sinyal penting bagi manajemen untuk mengevaluasi faktor-faktor internal yang memengaruhi perilaku karyawan.

Beberapa faktor yang diduga memengaruhi loyalitas karyawan antara lain gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. (Erika Novianti, 2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, menunjukkan bahwa pemimpin yang komunikatif, suportif, dan berorientasi pada prestasi mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Namun, (Juniantan et al., 2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan, menandakan bahwa efektivitas kepemimpinan mungkin dipengaruhi oleh konteks organisasi dan karakteristik individu.

Disiplin kerja juga menjadi elemen penting dalam membentuk loyalitas. (Jonathan et al., 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, karena karyawan yang taat terhadap aturan dan prosedur cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan temuan Na'yif & Firdaus (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, membuka ruang untuk kajian lebih lanjut mengenai dimensi dan indikator disiplin yang relevan dalam konteks organisasi tertentu.

Penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan hasil yang beragam. Hidayat et al. (2025) menemukan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, karena karyawan yang merasa dihargai cenderung menunjukkan sikap positif dan komitmen yang tinggi. Sebaliknya, Pertiwi & Adi (2023a) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh penghargaan terhadap loyalitas karyawan, mengindikasikan bahwa bentuk dan frekuensi penghargaan mungkin menjadi faktor pembeda dalam efektivitasnya.

Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, turut memengaruhi kenyamanan dan keterikatan karyawan. Syevira & Arif (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, karena suasana kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi dan rasa memiliki. Namun, Shinta & Widi (2025) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan, menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja dapat bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis.

Perbedaan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut. Ketidakkonsistenan ini menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam, guna menguji secara simultan dan parsial pengaruh gaya kepemimpinan,

disiplin kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan loyalitas dan kinerja karyawan.

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei, studi ini berupaya menjawab pertanyaan: sejauh mana faktor-faktor internal organisasi mampu membentuk loyalitas karyawan dalam konteks perusahaan menengah di sektor perdagangan? Hasil penelitian ini tidak hanya relevan bagi PT. Lighting Mangga Dua, tetapi juga bagi perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa dalam mengelola sumber daya manusia secara strategis.

**Kerangka Pemikiran**

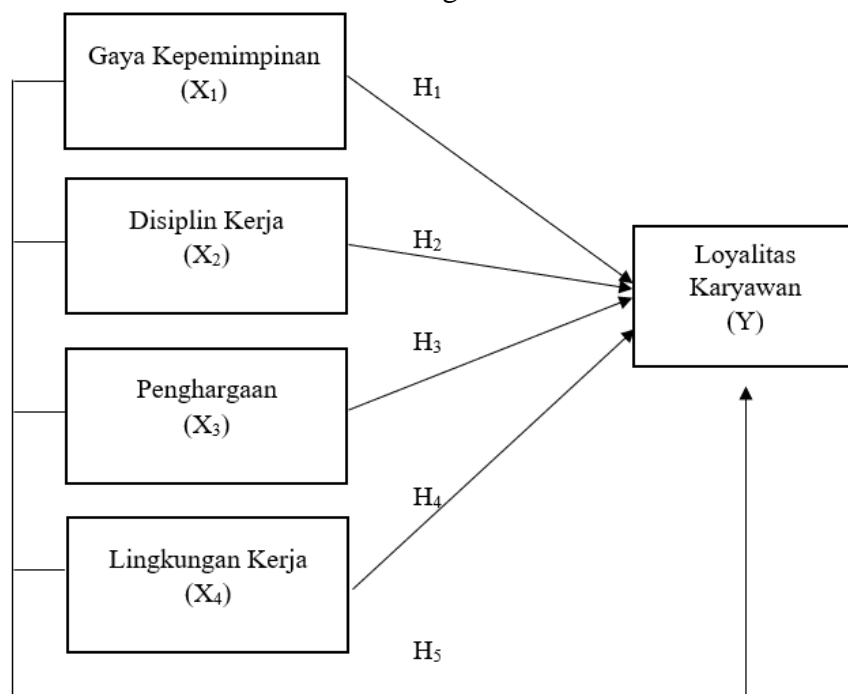
Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibangun atas dasar teori-teori manajemen dan perilaku organisasi yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal perusahaan. Empat variabel independen yang diuji adalah:

- Gaya Kepemimpinan: Pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi bawahan, mencakup gaya partisipatif, direktif, suportif, dan berorientasi prestasi.
- Disiplin Kerja: Sikap taat terhadap aturan dan prosedur kerja, termasuk ketepatan waktu, produktivitas, dan tanggung jawab.
- Penghargaan: Bentuk apresiasi baik finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya.
- Lingkungan Kerja: Aspek fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja, seperti pencahayaan, hubungan antarpegawai, dan dukungan atasan.

Loyalitas karyawan sebagai variabel dependen diukur melalui indikator seperti kepatuhan terhadap peraturan, kontribusi kerja, keberanian mengambil risiko, dan komitmen jangka panjang terhadap perusahaan.

Berikut gambar kerangka pemikiran dalam penelitian ini :

Gambar1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

## Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang dan kerangka pemikiran, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
2. H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
3. H3: Penghargaan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
4. H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
5. H5: Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif dan terstruktur melalui data numerik yang dianalisis secara statistik.

### Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lighting Mangga Dua yang aktif bekerja pada tahun 2025. Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah populasi karyawan adalah sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan. Teknik ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2022) yang menyatakan bahwa sampling jenuh digunakan bila jumlah populasi relatif sedikit dan peneliti ingin meneliti seluruh elemen populasi tanpa seleksi.

### Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari pernyataan-pernyataan terstruktur berdasarkan indikator masing-masing variabel. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Adapun skala yang digunakan adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan bobot penilaian pada tabel berikut:

Tabel 1. Skala Likert

| Pernyataan          | Nilai |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju       | 5     |
| Setuju              | 4     |
| Netral/Cukup        | 3     |
| Tidak Setuju        | 2     |
| Sangat Tidak Setuju | 1     |

Sumber : Sugiyono (2018)

### Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal instrumen. Uji normalitas dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan distribusi data normal. Selanjutnya, dilakukan uji multikolinearitas untuk menilai korelasi antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi variabilitas kesalahan. Analisis utama menggunakan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap loyalitas karyawan. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan, dengan tingkat signifikansi 5%.

### Operasional Variabel

Berikut adalah tabel operasional variabel yang digunakan dalam penelitian:

Tabel2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

| Variabel  | Dimensi                                    | Indikator  | Skala  |
|---|--|--|--------|
| Gaya Kepemimpinan (X1)  | 1) Gaya Kepemimpinan Partisipatif          | 1) Kemampuan Mengambil Keputusan.<br>2) Keterbukaan Terhadap Masukan Bawahan   | Likert |
|   | 2) Gaya Kepemimpinan Direktif              | 3) Kemampuan Memotivasi.<br>4) Kejelasan Instruksi Kerja   |        |
|   | 3) Gaya Kepemimpinan Suportif              | 5) Kemampuan Komunikasi.<br>6) Empati Terhadap Kebutuhan Bawahan<br>7) Kemampuan Mengendalikan Bawahan.  |        |
|   | 4) Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi | 8) Tanggung Jawab.<br>9) Kemampuan Mengendalikan Emosi<br>10) Pengakuan atas Capaian Prestasi  |        |
| Sumber : Agustin, (2024) "Pengaruh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Penta Power Indonesia)"                     |  |  |        |
| Disiplin Kerja (X2)   | 1) Tujuan & Kemampuan                      | 1) Kehadiran dan Ketepatan.<br>2) Kepatuhan Terhadap Aturan dan Prosedur.  | Likert |
|   | 2) Teladan Pemimpin                        | 3) Produktivitas Kerja.<br>4) Kualitas Kerja.<br>5) Perilaku dan Sikap   |        |
|   | 3) Keadilan                                | 6) Manajemen Waktu<br>7) Konsistensi Perilaku<br>8) Kesetaraan Perlakuan   |        |
|   | 4) Ketegasan                               | 9) Inisiatif Pelaporan Pelanggaran<br>10) Tanggung Jawab Konsekuensi   |        |
| Sumber : Agustin, (2023) "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Berkahjaya Tehnik Sentosa" |  |  |        |
| Penghargaan (X3)  | 1) <i>Financial Rewards</i>                | 1) Gaji dan Bonus.<br>2) Tunjangan.<br>3) Bonus atau Insentif  | Likert |
|   | 2) <i>Inherent Rewards</i>                 | 4) Profit-Sharing<br>5) Jaminan Masa Depan<br>6) Pengembangan Potensi<br>7) Peluang Karir  |        |
|   | 3) <i>Non-Financial Rewards</i>            | 8) Pengakuan Publik<br>9) Lingkungan Kerja Fleksibel<br>10) Pelatihan Berkualitas  |        |
| Sumber : Angela, (2024) "Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang"                           |  |  |        |
| Lingkungan Kerja (X4)   | 1) Lingkungan Kerja Fisik                  | 1) Penerangan<br>2) Suhu Udara<br>3) Kebisingan<br>4) Penggunaan Warna<br>5) Ruang yang dibutuhkan   | Likert |
|   | 2) Lingkungan Kerja Non Fisik              | 6) Kemampuan untuk bekerja<br>7) Hubungan Pegawai dengan pegawai lainnya<br>8) Kebersihan & Sanitasi<br>9) Dukungan Atasan<br>10) Kebijakan Inklusif |        |
| Sumber : Angela, (2024) "Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang"                           |  |  |        |
| Loyalitas Karyawan (Y)  | 1) Faktor Rasional                         | 1) Menaati Peraturan<br>2) Mampu Bekerja dengan Baik<br>3) Tepat Waktu   | Likert |
|   | 2) Faktor Emosional                        | 4) Berani Mengambil Resiko<br>5) Memiliki Ide Kreatif Tanpa Paksaan  |        |

| Variabel | Dimensi               | Indikator   | Skala |
|----------|-----------------------|---|-------|
|          |                       | 6) Melaksanakan Tugas Tanpa Paksaan   |       |
|          |                       | 7) Tidak Menyalahgunakan Wewenang   |       |
|          | 3) Faktor Kepribadian | 8) Melaporkan Hasil Kerja Pada Atasan<br>9) Kontribusi pada Efisiensi Biaya<br>10) Kesiapan Membela Reputasi Perusahaan |       |

Sumber : Halim, (2023) "Pengaruh Pengembangan Karir, Profesionalisme, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan, Studi Kasus Pada PT Chemco Prima Mandiri"

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

## HASIL

Hasil penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 105 orang responden mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Penghargaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua. Penulis memberikan masing-masing 10 pernyataan pada setiap variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Penghargaan ( $X_3$ ), Lingkungan Kerja ( $X_4$ ), dan Loyalitas Karyawan ( $Y$ ). dan dapat dilihat penjelasannya di bawah ini: Hasil data dari penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 27. Hasil data dari penelitian ini dapat dilihat penjelasannya di bawah ini:

### Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

| Pertanyaan                             | r hitung / pearson correlation | r tabel (taraf sig5%) | Keterangan   |
|--|--------------------------------|-----------------------|--------------|
| <b>Variabel Gaya Kepemimpinan</b>      |                                |                       |              |
| Kemampuan Mengambil Keputusan          | 0,603                          | 0,191                 | <b>Valid</b> |
| Keterbukaan Terhadap Masukan Bawahan   | 0,427                          |                       |              |
| Kemampuan Memotivasi                   | 0,535                          |                       |              |
| Kejelasan Instruksi Kerja              | 0,661                          |                       |              |
| Kemampuan Komunikasi                   | 0,691                          |                       |              |
| Empati Terhadap Kebutuhan Bawahan      | 0,576                          |                       |              |
| Kemampuan Mengendalikan Bawahan        | 0,621                          |                       |              |
| Tanggung Jawab                         | 0,439                          |                       |              |
| Kemampuan Mengendalikan Emosi          | 0,460                          |                       |              |
| Pengakuan atas Capaian Prestasi        | 0,543                          |                       |              |
| <b>Variabel Disiplin Kerja</b>         |                                |                       |              |
| Kehadiran dan Ketepatan                | 0,701                          | 0,191                 | <b>Valid</b> |
| Kepatuhan Terhadap Aturan dan Prosedur | 0,603                          |                       |              |
| Produktivitas Kerja                    | 0,549                          |                       |              |
| Kualitas Kerja                         | 0,595                          |                       |              |
| Perilaku dan Sikap                     | 0,399                          |                       |              |
| Manajemen Waktu                        | 0,710                          |                       |              |
| Konsistensi Perilaku                   | 0,510                          |                       |              |
| Kesetaraan Perlakuan                   | 0,549                          |                       |              |
| Inisiatif Pelaporan Pelanggaran        | 0,654                          |                       |              |
| Tanggung Jawab Konsekuensi             | 0,668                          |                       |              |
| <b>Variabel Penghargaan</b>            |                                |                       |              |
| Gaji dan Bonus                         | 0,721                          | 0,191                 | <b>Valid</b> |
| Tunjangan                              | 0,598                          |                       |              |
| Bonus atau Insentif                    | 0,674                          |                       |              |
| Profit-Sharing                         | 0,608                          |                       |              |
| Jaminan Masa Depan                     | 0,699                          |                       |              |
| Pengembangan Potensi                   | 0,670                          |                       |              |
| Peluang Karir                          | 0,644                          |                       |              |
| Pengakuan Publik                       | 0,638                          |                       |              |
| Lingkungan Kerja Fleksibel             | 0,521                          |                       |              |
| Pelatihan Berkualitas                  | 0,539                          |                       |              |
| <b>Variabel Lingkungan Kerja</b>       |                                |                       |              |
| Penerangan                             | 0,473                          | 0,191                 | <b>Valid</b> |

|   |       |       |              |
|---|-------|-------|--------------|
| Suhu Udara                              | 0,543 |       |              |
| Kebisingan                              | 0,581 |       |              |
| Penggunaan Warna                        | 0,427 |       |              |
| Ruang yang dibutuhkan                   | 0,434 |       |              |
| Kemampuan untuk bekerja                 | 0,468 |       |              |
| Hubungan Pegawai dengan pegawai lainnya | 0,538 |       |              |
| Kebersihan & Sanitasi                   | 0,424 |       |              |
| Dukungan Atasan                         | 0,486 |       |              |
| Kebijakan Inklusif                      | 0,414 |       |              |
| <b>Variabel Loyalitas Karyawan</b>      |       |       |              |
| Menaati Peraturan                       | 0,586 | 0,191 | <b>Valid</b> |
| Mampu Bekerja dengan Baik               | 0,553 |       |              |
| Tepat Waktu                             | 0,498 |       |              |
| Berani Mengambil Resiko                 | 0,487 |       |              |
| Memiliki Ide Kreatif Tanpa Paksaan      | 0,516 |       |              |
| Melaksanakan Tugas Tanpa Paksaan        | 0,474 |       |              |
| Tidak Menyalahgunakan Wewenang          | 0,521 |       |              |
| Melaporkan Hasil Kerja Pada Atasan      | 0,566 |       |              |
| Kontribusi pada Efisiensi Biaya         | 0,418 |       |              |
| Kesediaan Membela Reputasi Perusahaan   | 0,467 |       |              |

Sumber : Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas terdapat 105 kuesioner yang telah diisi oleh responden, dapat dilihat bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai sig. 2-tailed  $<$  0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dinyatakan valid karena melebihi  $r$  tabel yaitu 0,191.

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel           | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|--------------------|------------------|------------|
| 1. | Gaya Kepemimpinan  | 0,749            | Reliabel   |
| 2. | Disiplin Kerja     | 0,796            | Reliabel   |
| 3. | Penghargaan        | 0,832            | Reliabel   |
| 4. | Lingkungan Kerja   | 0,705            | Reliabel   |
| 5. | Loyalitas Karyawan | 0,717            | Reliabel   |

Sumber : Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *Cronbach's alpha* pada setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,700. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Jika nilai signifikan atau Asymp. Sig  $>$  0,05 maka data berdistribusi normal (Ghazali, 2018). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

| <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |                |                         |
|---|----------------|-------------------------|
|   |                | Unstandardized Residual |
| N   |                | 105                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>          | Mean           | .0000000                |
|   | Std. Deviation | 2.77356280              |
| Most Extreme Differences                  | Absolute       | .084                    |
|   | Positive       | .057                    |
|   | Negative       | -.084                   |
| Test Statistic                            |                | .084                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                    |                | .063 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.           |                |                         |
| b. Calculated from data.                  |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.    |                |                         |

Sumber : Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,063 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model             | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |      |                         |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|------|-------------------------|
|                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        | t    | Sig. | Collinearity Statistics |
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |      | Tolerance               |
| 1 (Constant)      | 13,878                      | 3,714      |                           | 3,737  | ,000 |      |                         |
| Gaya Kepemimpinan | -,035                       | ,078       | -,040                     | -,455  | ,650 | ,678 | 1,475                   |
| Disiplin Kerja    | -,082                       | ,067       | -,101                     | -1,223 | ,224 | ,766 | 1,306                   |
| Penghargaan       | ,284                        | ,065       | ,366                      | 4,346  | ,000 | ,735 | 1,361                   |
| Lingkungan Kerja  | ,516                        | ,100       | ,496                      | 5,178  | ,000 | ,566 | 1,766                   |

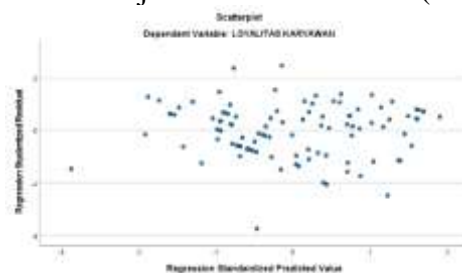
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* yang berarti lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja memiliki nilai yang berarti lebih kecil dari 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)



Sumber : Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik- titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Hipotesis T**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh dari satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini pengujian dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Adapun kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini menunjukkan variabel dependen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

Berikut hasil uji statistik t (parsial) penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis t X1 Terhadap Y

| Model | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |   |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
|       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |   |      |
|       | B                           | Std. Error | Beta                      | t | Sig. |

|   |                   |        |       |      |       |      |
|---|-------------------|--------|-------|------|-------|------|
| 1 | (Constant)        | 32,343 | 3,650 |      | 8,861 | ,000 |
|   | Gaya Kepemimpinan | ,258   | ,084  | ,290 | 3,081 | ,003 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Dari hasil pengujian uji statistik t variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,081 > 1,660$ ) dan nilai signifikan ( $0,003 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis t X2 Terhadap Y

| Model | Coefficients <sup>a</sup>     |            | Standardized Coefficients Beta | t    | Sig.   |      |
|-------|-------------------------------|------------|--------------------------------|------|--------|------|
|       | Unstandardized Coefficients B | Std. Error |                                |      |        |      |
| 1     | (Constant)                    | 36,179     | 3,377                          |      | 10,714 | ,000 |
|       | Disiplin Kerja                | ,171       | ,078                           | ,211 | 2,191  | ,031 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Dari hasil pengujian uji statistik t variabel Disiplin Kerja memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,191 > 1,660$ ) dan nilai signifikan sebesar ( $0,031 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis t X3 Terhadap Y

| Model | Coefficients <sup>a</sup>     |            | Standardized Coefficients Beta | t    | Sig.  |      |
|-------|-------------------------------|------------|--------------------------------|------|-------|------|
|       | Unstandardized Coefficients B | Std. Error |                                |      |       |      |
| 1     | (Constant)                    | 32,343     | 3,650                          |      | 8,861 | ,000 |
|       | Gaya Kepemimpinan             | ,258       | ,084                           | ,290 | 3,081 | ,003 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Dari hasil pengujian uji statistik t variabel Penghargaan memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,999 > 1,660$ ) dan nilai signifikan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis t X4 Terhadap Y

| Model | Coefficients <sup>a</sup>     |            | Standardized Coefficients Beta | t    | Sig.  |      |
|-------|-------------------------------|------------|--------------------------------|------|-------|------|
|       | Unstandardized Coefficients B | Std. Error |                                |      |       |      |
| 1     | (Constant)                    | 32,343     | 3,650                          |      | 8,861 | ,000 |
|       | Gaya Kepemimpinan             | ,258       | ,084                           | ,290 | 3,081 | ,003 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Dari hasil pengujian uji statistik t variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,911 > 1,660$ ) dan nilai signifikan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_4$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 11. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model | R | Model Summary     |                   |                            |       |
|-------|---|-------------------|-------------------|----------------------------|-------|
|       |   | R Square          | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |       |
| 1     |   | ,693 <sup>a</sup> | ,480              | ,459                       | 2,828 |

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

Sumber: Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, didapat nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,480 atau 48%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Penghargaan ( $X_3$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) sebesar 48%. Sedangkan sisanya 52% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis F

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis F

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |     |             |        |                   |
|-------|------------|--------------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares     | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1     | Regression | 738,098            | 4   | 184,524     | 23,065 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 800,036            | 100 | 8,000       |        |                   |
|       | Total      | 1538,133           | 104 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

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

Sumber: Hasil olahan SPSS 27 (2025)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji Anova atau uji F dapat dilihat berdasarkan data di atas didapatkan nilai signifikan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji t, diketahui bahwa keempat variabel independen gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Lighting Mangga Dua. Gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, bersikap terbuka terhadap masukan, serta menunjukkan empati dan tanggung jawab, dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Gusnella et al. (2024), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Di PT. Lighting Mangga Dua, gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan semangat kerja.

Disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap loyalitas. Karyawan yang hadir tepat waktu, mematuhi aturan, dan menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi. Temuan ini mendukung hasil penelitian Rafli (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu fondasi penting dalam membentuk loyalitas. Di perusahaan ini, penerapan disiplin kerja yang konsisten menjadi dasar dalam membangun budaya kerja yang profesional dan produktif.

Selanjutnya, penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Karyawan yang merasa dihargai, baik melalui insentif finansial maupun pengakuan non-finansial, menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hidayat et al. (2025), yang menekankan pentingnya penghargaan dalam meningkatkan loyalitas. Di PT. Lighting Mangga Dua, pemberian penghargaan yang tepat terbukti mampu meningkatkan motivasi dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Terakhir, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, berbeda dengan asumsi awal yang menganggap variabel ini tidak dominan. Temuan ini mendukung penelitian Syevira & Arif (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis mampu meningkatkan loyalitas. Di PT. Lighting Mangga Dua, aspek-aspek seperti pencahayaan, hubungan antarpegawai, dan dukungan atasan menjadi faktor penting yang memengaruhi kenyamanan kerja dan keterikatan emosional karyawan.

Secara simultan, keempat variabel independen memberikan kontribusi signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas merupakan hasil dari sinergi antara

kepemimpinan yang efektif, disiplin kerja yang konsisten, penghargaan yang relevan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Perusahaan perlu memperkuat keempat aspek ini secara terpadu untuk menciptakan loyalitas yang berkelanjutan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Lighting Mangga Dua, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel gaya kepemimpinan memiliki besaran pengaruh 8,4% terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,081 > 1,660$ ) dan nilai signifikan ( $0,003 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel disiplin kerja memiliki besaran pengaruh 4,5% terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,191 > 1,660$ ) dan nilai signifikan sebesar ( $0,031 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_2$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel penghargaan memiliki besaran pengaruh 32,2% terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,999 > 1,660$ ) dan nilai signifikan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_3$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa bahwa penghargaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
4. Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel lingkungan kerja memiliki besaran pengaruh 37,8% terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,911 > 1,660$ ) dan nilai signifikan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_4$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
5. Berdasarkan hasil analisis statistik, kombinasi keempat variabel memiliki besaran pengaruh 40,8% terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_5$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

### REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publisng.
- Akademi, M. A., & Lombok, B. (2024). The Influence of Employee Work Performance on Loyalty and Leadership Style. *JIHAD : Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi*, 6(3), 2746–3842. <https://doi.org/10.58258/jihad.v3i1.7448>
- Ayu Ashari, Andi Irwan, & Jumaidah Jumaidah. (2024). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(4), 40–64. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i4.1320>
- Bagas, Prabaswara, A., Prabaswara, B. A., Piliyanto, E. A., & Woelandari, D. S. (2024). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *GLORY (Global Leadership Organizational Research in Management)*, 2(1), 143–151. <https://doi.org/10.59841/glory.v2i1.772>
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengelolaan Spss* (A. Yogyarta, Ed.; 1st ed.).

- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>.
- Erika Novianti, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *ECo-Sync: Economics Synchronization*, 1. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v4i1.743>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS* (edisi 8. c). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusnella, B., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Indomarco Prismatama Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 278–289.
- Hidayat, D. S., Prifanco, S., Adi, K., Putra, W., Santi, N., & Zana, A. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Reward Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.
- Jonathan, D., Pujiarti, P., & Andy, A. (2024). Effect of Work Environment, Workload, and Work Stress on Employee Performance at PT. Inti Naratama Karya. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(2).
- Juniantan, J., Pujiarti, P., & Andy, A. (2023). The Effect Of Work Environment, Work Motivation, And Training On Employee Performance At PT Sanden Intercool Indonesia. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(3), 63–72. <https://doi.org/10.31253/pe.v21i3.1924>
- Lestari, N. F., & Muslihat, A. (2023). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan di Cikarang). *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 21(2). <https://doi.org/10.31294/jp.v21i2>
- Ma'ruf, A. S., & Firdaus, M. A. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. In *Rachmatullaily Jurnal Manager* (Vol. 4, Issue 1). <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). In *Bisnis Madani*. <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Pertiwi, A. V. B., & Adi, A. N. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Management Risiko Dan Keuangan*, 2(1), 17–28. <https://doi.org/10.21776/jmrk.2023.02.1.03>
- Putri, N.E., Sutikno, B., & Rachmawati, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Fahira Berkah Olindo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*.
- Refi Dwi Firli, & Mudji Kuswinarno. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>
- Ridho Lazuardi Wahyudi, & Odi Jarodi. (2025). Peran Employee Engagement dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 4(1), 198–208. <https://doi.org/10.30640/digital.v4i1.3889>
- Runtu, N., Palandeng, I., Sumarauw, J., Novena Runtu, O. M., Palandeng, I. D., & Sumarauw, J. S. (2023). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Fasilitas Terhadap Daya Saing Objek Wisata Pulau Tiga Di Desa Pasir Putih Kabupaten Bolaang Mongondow The Influence Of Service Quality And Facilities On The Competitiveness Of Tiga Island Tourism Objects, Pasir Putih Village, Bolaang Mongondow District. *11*(4), 633–641.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Setiyono, A., Mulyadi, H., & Hasni, G.A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Islami dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

- Shinta Aprilia Dewanti, & Widi Wahyudi. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Perpajakan*, 2(1), 326–335. <https://doi.org/10.61132/jeap.v2i1.866>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. *Bandung Alfabeta*.
- Syevira Putri Gusti Amanda, & Arif Adrian. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di The Axana Hotel Padang. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(3), 126–137. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i3.3276>
- Widyastuti, D.R., & Prabowo, B. (2023). Pengaruh Lingkungan, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Restaurant Combine Steak dan Omah Duren Kavling DPR Sidoarjo. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*.
- Yasmine, P.C., & Fanji, F.W. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Dunia Sandang. *eCo-Buss*.