

**JURNAL**

**DISRUPSI BISNIS**

ISSN 2621 – 797X

Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No. 3, November 2018

(85 - 104 )

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas

Pamulang

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. NATIONAL NOBU BANK CABANG KEMANG VILLAGE**

**Siti Aesah**

**Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang**

**dosen01223@unpam.ac.id**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT National Nobu Bank Cabang Kemang Village, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT National Nobu Bank Cabang Kemang Village dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT National Nobu Bank Cabang Kemang Village secara simultan.

Metode penelitian menggunakan penelitian deskriptif dengan teknik observasi dan kuesioner dalam pengumpulan data. Pendekatan analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode Analisis data menggunakan uji kualitas data dan uji asumsi klasik. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 55 karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Nobu Bank Cabang Kemang Village, hal ini ditunjukkan dari hasil uji penelitian yang dilakukan menunjukkan nilai R square diperoleh sebesar 0,895 atau 89,5%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT National Nobu Bank Cabang Kemang Village dan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan yaitu 89,5%. Model regresi berganda yang diperoleh :  $Y = 0,517 + 0,376 X_1 + 0,488 X_2$ . dari data-data tersebut didapat bahwa faktor motivasi mempunyai kontribusi yang paling besar pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan PT National Nobu Bank Cabang Kemang Village.

**Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi, Loyalitas**

**ABSTRACT**

*This research aims to know how far the influence of leadership style (X1) on employee loyalty (Y) at PT National Nobu Bank Kemang Village Branch, to know how far the influence of motivation (X2) on employee loyalty (Y) at PT National Nobu Bank Kemang Branch Village and to know how far the influence of leadership style (X1) and motivation (X2) on employee loyalty (Y) to PT National Nobu Bank Kemang Village Branch simultaneously.*

*The research method used descriptive research with observation techniques and questionnaires in data collection. The analytical approach used in this research is using quantitative approach. Method Data analysis using data quality test and classical assumption test. The samples used are saturated samples of 55 employees.*

*The results showed that the leadership and motivation style simultaneously have a positive and significant influence on employee loyalty of PT Nobu Bank Kemang Village*

*Branch, it is shown from the results of research tests conducted showed the value of R square obtained by 0.895 or 89.5%. This explained that the variables of leadership style and motivation simultaneously affect the employee loyalty of PT National Nobu Bank Kemang Village Branch and the remaining 10.5% influenced by other factors outside of this research. In accordance with the formulation of the problem then the magnitude of influence of leadership style and motivation simultaneously that is 89.5%. Multiple regression model obtained:  $Y = 0,517 + 0,376 X1 + 0,488 X2$ , from the data obtained that motivation factor have the biggest contribution influence to employee loyalty PT National Nobu Bank Kemang Village Branch.*

*Keywords: Leadership style, Motivation, Loyalty*

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

PT Bank National Nobu Tbk (NobuBank) adalah bank yang telah berdiri lebih dari 20 tahun di industri perbankan Indonesia yang kini hadir dengan konsep dan tampilan yang baru sebagai wujud dari diperbaharunya visi, misi dan strategi Perseroan. Dengan semangat untuk lebih mampu memberikan kontribusi riil pada perekonomian di tanah air, Nobu Bank berusaha meningkatkan loyalitas karyawan. Banyak hal yang dilakukan oleh pimpinan untuk bisa memotivasi para karyawan, diantaranya dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide dalam proses pengambilan keputusan, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai mereka. Tetapi hal tersebut belum sepenuhnya menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan loyalitas. Ini ditunjukkan dengan masih adanya persaingan antar rekan kerja yang menyebabkan kurang efektif dan kurangnya efisiensi kinerja karyawan.

Adanya diskriminasi dan kurangnya perhatian yang masih dirasakan oleh para karyawan sering menimbulkan kecemburuan sosial yang pada akhirnya berdampak pada penurunan loyalitas karyawan. Atas dasar itulah yang mendorong dan menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian ini dengan memfokuskan pada “**Pengaruh Gaya Kepemimpin dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village**”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village ?
2. Apakah motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village ?
3. Adakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village secara simultan?
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap loyalitas karyawan pada PT.National Nobu Bank Cabang Kemang Village?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

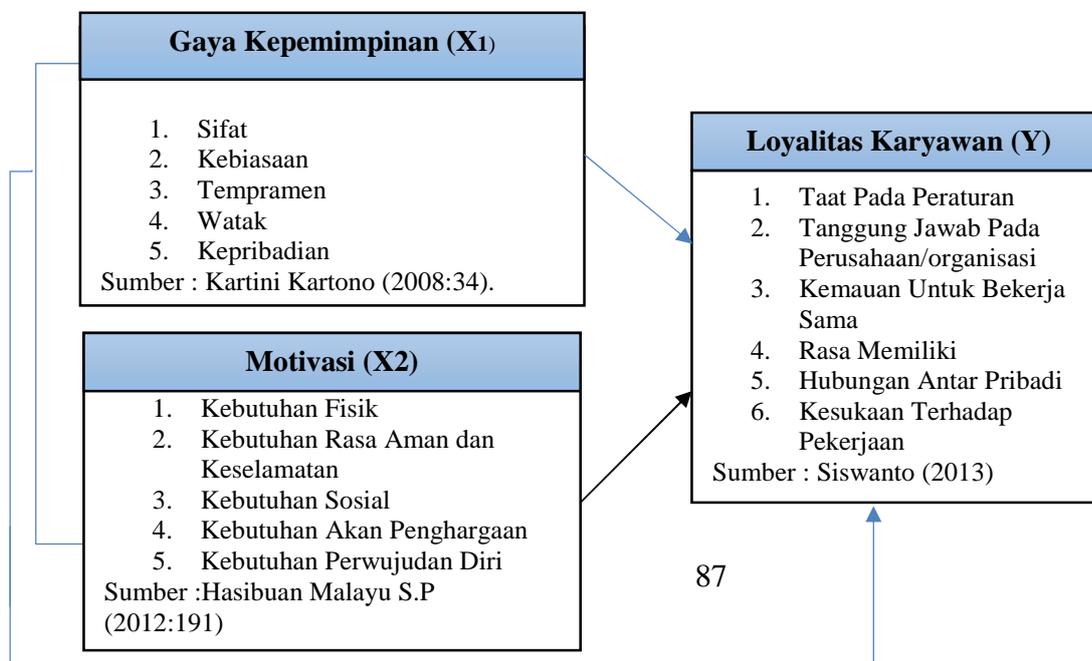
1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village?
2. Untuk mengetahui apakah motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village ?
3. Untuk mengetahui adakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village secara simultan?
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan?

#### D. Batasan Masalah

Karena keterbatasan Waktu, tenaga , materi dan terutama masalah yang diteliti tidak meluas , maka penulis perlu melakukan pembatasan masalah. Hal ini sangat penting dilakukan agar fokus penelitian dan kedalaman analisisnya tetap terjaga.

1. Gaya kepimpinan Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.
2. Motivasi Kerja menurut Wibowo (2010:379) yaitu motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.
3. Menurut Siswanto (2013), “Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yan ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya”. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja. Sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.
4. Penelitian dilakukan di PT. National Nobu Bank yang beralamat di Jl. Antasari No. 36 Jakarta Selatan mulai tanggal 1 November 2017 sampai dengan tanggal 30 Mei 2018.

#### E. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1  
Kerangka Pemikiran

## F. Hipotesa Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka diajukan suatu hipotesa penelitian, yaitu :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan loyalitas karyawan (Y) pada PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ( $X_2$ ) dengan loyalitas karyawan (Y) pada PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) dengan loyalitas karyawan (Y) secara simultan pada PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village.

## LANDASAN TEORI

### A. Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”. Dimana seorang pemimpin memegang peran penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dalam organisasi, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Berhasil dan tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh pemimpin, pemimpin lah yang nantinya akan bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, hal ini yang menjadikan seorang pemimpin sangat penting dalam sebuah organisasi. Seorang karyawan cenderung akan merasa lebih nyaman jika pemimpin nya membangun pola kedekatan personal dengan pegawai. Sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam meningkatkan etos kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.

### B. Motivasi

Menurut Handoko, (2012:250) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatankegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Berdasarkan dari penjelasan ayat tersebut bahwa motivasi berprestasi tidak selalu timbul dengan sendirinya. Motivasi dapat ditimbulkan, dikembangkan dan diperkuat oleh faktor-faktor lain. Makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan *output* yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.

### C. Loyalitas

Menurut Siswanto (2013) “loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal. Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan. serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut.

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. National Nobu Bank yang berlokasi di Jl. Pangeran Antasari No. 36 Jakarta Selatan. Proses penelitian ini dilaksanakan mulai dari tanggal 1 November 2017 sampai Mei 2018. Penelitian ini dilakukan secara bertahap yang dimulai dari survey, pengambilan dan pengolahan data yang diperlukan untuk penulisan.

### B. Metode Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan di PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village, penulis menggunakan metode deskriptif dengan teknik observasi dan angket. Pengertian deskriptif menurut Suiyono (2005: 21) adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Analisis deskriptif yang digunakan membantu penulis dalam mendeskripsikan cirri-ciri variabel-variabel yang diteliti atau merangkum hasil pengamatan penelitian yang telah dilakukan tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Penelitian yang dilakukan penulis dengan melakukan kegiatan pencatatan, penyusunan, penyajian dan peringkasan dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang hasil-hasil pengamatan terhadap kejadian-kejadian atau fenomena-fenomena secara kuantitatif. Analisis deskriptif dengan menggunakan ukuran kecendrungan memusat (*Measures of Central Tendency*), ukuran keberagaman (*Measures of Variability*), yang sesuai dengan skala pengukuran

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Dimana untuk dapat menggunakan instrumen penelitian kuantitatif dituntut instrumen yang memiliki kriteria validitas dan reliabilitas instrumen, karena itu perlu dilakukan uji kualitas data.

### C. Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu , operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat . Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016 :38), Definisi operasional variabel tersebut adalah :

#### 1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam

berinteraksi dengan orang lain”. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.

## 2. Motivasi

Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191) “Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Kita akan bergerak jika kita memiliki tujuan yang jelas dan pasti. Seseorang akan memiliki motivasi yang tinggi jika dia memiliki tujuan yang jelas. Sehingga muncullah apa yang disebut dengan Goal Setting (penetapan tujuan)

## 3. Loyalitas

Menurut Siswanto (2013) “loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaatidengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya”.

Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.1**  
**Variabel dan Indikator penilaian**

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
1	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Kartini Kartono (2008:34)	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain	- Sifat - Kebiasaan - Tempramen - Watak - Kepribadian	- Sifat untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil. - Kebiasaan yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pimpinan baik. - Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin san cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. - Menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage) - Menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat yang dimilikinya.	Ordinal
2	Motivasi (X <sub>2</sub> ) Hasibuan Malayu S.P (2012:191)	Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai	- Kebutuhan fisik - Kebutuhan rasa aman dan keselamatan - Kebutuhan sosial - Kebutuhan akan penghargaan - Kebutuhan perwujudan diri	- Terkait dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, dan lain sebagainya. - Terkait dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja. - Melakukan interaksi dengan orang lain yang di antaranya dengan menjalin hubungan yang harmonis. - Kebutuhan untuk di hormati dan di hargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya - Melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya untuk menghadapi pekerjaan yang menarik dan menantang.	Ordinal
3	Loyalitas Karyawan (Y) Siswanto (2013)	Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaatidengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan	- Taat Pada Peraturan - Tanggung Jawab Pada Perusahaan - Kemauan Untuk Bekerja Sama - Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan	- Kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk ditaati dan dilaksanakan dengan baik - Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan setiap rekisonya. - Bekerja sama memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai secara individual. - Rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.	Ordinal

	kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan Antar Pribadi</li> <li>- Kesukaan Terhadap Pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meliputi hubungan diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.</li> <li>- Melakukan pekerjaan dengan senang hati dapat dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.</li> </ul>	
--	--	---	---	--

#### D. Teknik Penentu Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga buka sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh sunyek atau obyek. Adapun populasi yang mempunyai karakteristik sesuai dengan kebutuhan penelitian adalah seluruh pegawai aktif yang berada pada PT. National Nobu Bank sebanyak 55 orang.

##### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representatif (mewakili). Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

#### E. Metode Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa Teknik sebagai berikut:

##### 1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung oleh penulis dari obyek penelitian melalui beberapa cara, yaitu: observasi dan kuesioner yang berisikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden (Sutoyo Anwar, 2009:168). Dalam hal ini kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village.

##### 2. Data sekunder

Sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Data-data tersebut penulis dapatkan dari studi kepustakaan, perusahaan, dan referensi internet.

#### F. Metode Analisa Data

##### 1. Uji Validitas

Pengertian validitas menurut Kusaeri (2012:75) adalah ketepatan (appropriateness), kebermaknaan (meaningfull) dan kemanfaatan (usefulness) dari sebuah kesimpulan yang didapatkan dari interpretasi skor tes. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuisisioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner adalah teknik korelasi *Product Moment Pearson* berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)]}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Korelasi antar X dan Y
- $n$  = Jumlah Responden
- X = Skor Masing – Masing Pertanyaan
- Y = Skor Total

Kriteria keputusan :

- 1) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur tidak valid
- 2) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat ukur valid

## 2. Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Metode jenis ini merupakan suatu metode untuk mencari reliabilitas internal (internal consistensi), dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Metode ini diusulkan oleh Cornbach, sehingga biasa juga disebut pengujian koefisien reliabilitas Cornbach Alpha.

Rumus yang digunakan menurut Arikunto (2010:239) adalah berikut ini:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Realibilitas yang di cari
- $n$  = Jumlah item pertanyaan yang di uji
- $t^2$  = Jumlah varians skor tiap – tiap item
- $t^2$  = Varians total

Kriteria keputusan :

- 1) Jika  $r_{hitung} < 0,60$  maka alat ukur tidak reliabel.
- 2) Jika  $r_{hitung} > 0,60$  maka alat ukur reliabel.

## G. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi setiap variabel mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk masing-masing variabel. Dengan tingkat signifikan (p-value)  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal, apabila signifikan (p-value)  $< 0,05$  maka data berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2011 : 79)

### 2. Uji multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent*. Jika variabel *independent* terdapat nilai korelasi yang cukup tinggi (umumnya **diatas 0,95**), maka hal ini merupakan indikator adanya multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011 : 139). Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Koefisien signifikan harus dibandingkan dengan tingkat signifikan 5%.

Apabila koefisien signifikan lebih besar dari tingkat signifikan yang ditetapkan maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikan lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika adanya korelasi maka terdapat penyakit autokorelasi. Dalam penelitian ini uji autokorelasi menggunakan uji *Durbin Watson (DW test)*.

Digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi. Hipotesis yang akan diuji adalah :

$H_o$  : tidak adanya autokorelasi

$H_a$  : adanya autokorelasi

### H. Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel *independent* (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel *dependent* (loyalitas karyawan) baik secara parsial maupun bersama-sama.

#### 1. Uji Regresi Linier Berganda

Teknis analisis yang akan digunakan dengan uji *partial*. Nilai *unstandardized coefficients* untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel *dependent*.

Melalui program aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS) 24.0* akan diketahui koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas. Selanjutnya dapat disusun persamaan regresi berganda :

$$Y^1 = b^1 X^1 + b^2 X^2 + a$$

Dimana :

$Y$  : Variabel Loyalitas karyawan

$a$  : Konstanta, nilai  $Y$  apabila  $X_1 = X_2 = 0$

$b_1, b_2$  : Koefisien regresi linier berganda

$X_1$  : Variabel Gaya kepemimpinan

$X_2$  : Variabel Motivasi

#### 2. Uji T dan uji F

Uji T (parsial) digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis pengaruh antara masing-masing variabel bebasnya ( $X$ ) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Dimana : Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima dan Jika nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Dimana jika Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  atau jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak. Jika nilai signifikan  $F > 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.

#### 3. Koefisien Determinasi $R^2$

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ( $0 = R^2 = 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  mendekati angka 1 (satu), semakin baik model regresi tersebut yang berarti variabel independen secara keseluruhan dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat. Semakin kecil  $R^2$  mendekati angka 0 (nol) berarti variabel independen secara keseluruhan semakin tidak dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat, Imam Ghozali (2011:87).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT Bank National Nobu Tbk (NobuBank) adalah bank yang telah berdiri lebih dari 20 tahun di industri perbankan Indonesia yang kini hadir dengan konsep dan tampilan yang baru sebagai wujud dari diperbarunya visi, misi dan strategi Perseroan. Dengan semangat untuk lebih mampu memberikan kontribusi riil pada perekonomian di tanah air, Nobu Bank berusaha menciptakan nilai tambah bagi masyarakat luas melalui jasa intermediasi perbankan yang menjadi kompetensi inti yang dimiliki Perseroan.

Dengan integritas yang tinggi, Perseroan ingin memperkuat dan memperluas jaringan kemitraan melalui pelayanan yang prima dan pembukaan kantor cabang di berbagai lokasi strategis di seluruh wilayah Indonesia. Di masa datang, kepercayaan dari nasabah dan mitra bisnis akan mampu membawa Perseroan pada posisi terhormat di dalam dunia perbankan khususnya dalam hal asset, pangsa pasar, dan keluasan jaringan, tidak hanya dalam perspektif lokal namun juga dari sudut pandang regional dan global. Dengan tujuan untuk memperkuat struktur permodalan, maka Perseroan telah melakukan Penawaran Umum Perdana Saham (IPO) dan pada tanggal 20 Mei 2013 secara resmi telah mencatatkan diri di Bursa efek Indonesia dengan kode saham "NOBU". Hal ini sekaligus menjadi momentum bagi Perseroan untuk mengajak masyarakat luas turut berpartisipasi dalam pengembangan Perseroan di masa datang.

## B. Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

Dalam uji validitas penulis menggunakan *perhitungan statistik dengan software SPSS 9 Statistical Program For Social) Version 24.00 for windows*. Butir pernyataan dikatakan valid, jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sesuai dengan pernyataan sugiyono (2013:182-183).

**Tabel 4.1**  
**Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Variabel Gaya Kepemimpinan			Uji Validitas		
No	Indikator	Pernyataan	r -hitung	r- tabel	Keputusan
1	Sifat	Pimpinan bertindak tegas dalam mengambil keputusan	0.493	0,2656	Valid
2		Pemimpin dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif	0.405	0,2656	Valid
3		Pimpinan memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik	0.542	0,2656	Valid
4	Kebiasaan	Pimpinan Selalu melakukan morning briefing sebelum melakukan aktivitas pekerjaan di hari tersebut	0.591	0,2656	Valid
5		Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik	0.540	0,2656	Valid
6		Pimpinan bersedia mendengarkan kesulitan/masalah yang dihadapi karyawan	0.536	0,2656	Valid
7	Tempramen	Pimpinan dalam tindakan menggunakan pendekatan yang menganut unsur paksaan	0.574	0,2656	Valid
8		Pimpinan tidak memberikan solusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan kepada bawahan	0.520	0,2656	Valid
9		Pimpinan mengatur bawahan sesuai sengan keinginannya	0.672	0,2656	Valid
10	Watak	Pimpinan memberikan semangat kepada bawahan dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	0.573	0,2656	Valid
11		Pimpinan berbaur dengan bawahan tanpa adanya rasa canggung satu sama lain	0.306	0,2656	Valid
12		Dalam menyelesaikan masalah pimpinan bertindak bijaksana	0.454	0,2656	Valid
13	Kepribadian	Pimpinan dapat menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan	0.512	0,2656	Valid
14		Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan	0.508	0,2656	Valid

		untuj memberikan pendapat			
15		Pimpinan mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis	0.611	0,2656	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2018

Setelah dilakukan uji validitas terhadap variabel gaya kepemimpinan maka r hitung memiliki nilai lebih besar dari r tabel yaitu 0,2656 sehingga dinyatakan valid.

**Tabel 4.2**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

Variabel Motivasi			Uji Validitas		
No	Indikator	Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keputusan
1	Kebutuhan Fisik	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik	0.532	0,2656	Valid
2		Insentif yang diterima saati ini sudah memuaskan	0.468	0,2656	Valid
3		Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan	0.561	0,2656	Valid
4	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	Mendapatkan Jaminan kesehatan yang memadai dari perusahaan	0.545	0,2656	Valid
5		Keadaan lingkungan kerja yang memberikan suasana nyaman dan aman	0.611	0,2656	Valid
6		Keselamatan dalam bekerja dijamin oleh perusahaan	0.442	0,2656	Valid
7	Kebutuhan sosial	Saya merasa senang karena sesama karyawan di perusahaan saling membantu dalam hal pekerjaan	0.616	0,2656	Valid
8		Adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan dalam hal pekerjaan	0.372	0,2656	Valid
9		Saya dapat bersosialisasi dengan karyawan lain dengan baik.	0.478	0,2656	Valid
10	Kebutuhan akan penghargaan	Adanya kesempatan untuk setiap karyawan yang berprestasi untuk naik jabatan	0.540	0,2656	Valid
11		Perusahaab memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi	0.597	0,2656	Valid
12		Saya mendapatkan insentif atas prestasi yang diraih	0.633	0,2656	Valid
13	Kebutuhan perwujudan diri	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan	0.706	0,2656	Valid
14		Saya mengalami kepuasan ketika dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit	0.510	0,2656	Valid
15		Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.	0.464	0,2656	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2018

Setelah dilakukan uji validitas terhadap variabel motivasi maka r hitung memiliki nilai lebih besar dari r tabel yaitu 0,2656 sehingga dinyatakan valid.

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)**

Variabel Motivasi			Uji Validitas		
No	Indikator	Pernyataan	r- hitung	r -tabel	Keputusan
1	Taat Pada Peraturan	Menaati peraturan perusahaan tanpa adanya pengawasan yang ketat	0.380	0,2656	Valid
2		Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan perusahaan	0.361	0,2656	Valid
3		Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan SOP	0.507	0,2656	Valid
4	Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	0.494	0,2656	Valid
5		Setiap tugas dan tanggung jawab saya kerjakan dengan baik	0.362	0,2656	Valid
6		Saya menggunakan dan memelihara fasilitas perusahaan dengan baik	0.430	0,2656	Valid
7	Kemauan Untuk Bekerja Sama	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan	0.603	0,2656	Valid
8		Saya selalu berdiskusi terlebih dahulu jika pekerjaan tersebut membutuhkan pemikiran lebih dari satu orang	0.302	0,2656	Valid
9		Saya selalu bersedia membantu sesama anggota perusahaan jika mengalami kesulitan dalam bekerja	0.599	0,2656	Valid
10	Rasa Memiliki	Saya menjaga fasilitas yang ada di kantor dengan baik	0.525	0,2656	Valid
11		saya melakukan yan terbaik bagi perusahaan dalam hal pekerjaan	0.417	0,2656	Valid
12		saya mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan	0.324	0,2656	Valid
13	Hubungan Antar Pribadi	Saya berteman dengan sesama teman di kantor tanpa pandang jabatan	0.508	0,2656	Valid
14		Saya tidak pernah memiliki masalah antar sesama anggota perusahaan	0.492	0,2656	Valid
15		Saya tidak pernah berteman secara berkelompok di dalam perusahaan	0.521	0,2656	Valid
16	Kesukaan Terhadap Pekerjaan	Saya tidak pernah menolak pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0.543	0,2656	Valid
17		Saya memberikan yang terbaik dalam	0.416	0,2656	Valid

	mengerjakan pekerjaan			
18	Saya suka lupa waktu ketika melakukan pekerjaan	0.587	0,2656	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2018

Setelah dilakukan uji validitas terhadap variabel gaya kepemimpinan maka r hitung memiliki nilai lebih besar dari r tabel yaitu 0,2656 sehingga dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Untuk menentukan reliabilitas suatu instrument atau item adalah dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil dari pengolahan data ini akan disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Karyawan**

Variabel	Alpa Cronbach	Nilai r-tabel	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	0.873	0,60	Reliabel
Motivasi	0.881	0,60	Reliabel
Loyalitas	0.859	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2018

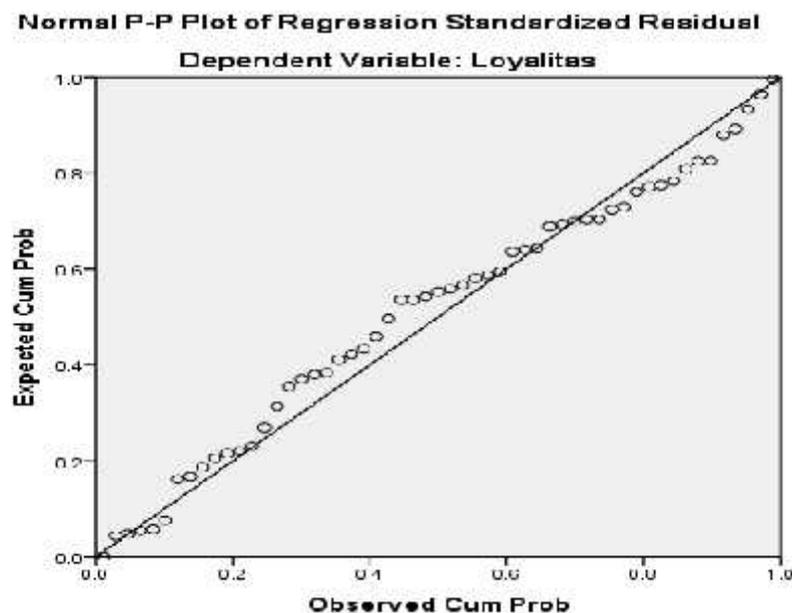
Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Loyalitas Karyawan (Y) dikatakan reliabel, dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel dengan perolehan nilai lebih besar dari nilai yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,60).

## C. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran dan (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika ada (titik) menyebar disekitar garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.

**Gambar 4.1**



### Normal Probability Plot

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa data atau titik menyebar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut yang berarti data tersebut berdistribusi secara normal. Jadi penelitian ini dapat di lanjutkan ketahap analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih memastikan data telah memenuhi asumsi normalitas, maka data diuji kembali dengan menggunakan uji *Kolomogorov Smirnov*.

**Tabel 4.5**  
**Nilai Uji Normalitas Kolomogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.12954731
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.080
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2018

Pada Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200, dikarenakan signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat diartikan data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk untuk melihat apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau variabel independen. Pengujian multikolineritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan nilai Tolerance. Berikut adalah hasil dari pengujiannya.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.517	.165		3.142	.003		
	Gaya Kepemimpinan	.376	.064	.430	5.867	.000	.378	2.647
	Motivasi	.488	.063	.569	7.772	.000	.378	2.647

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2018

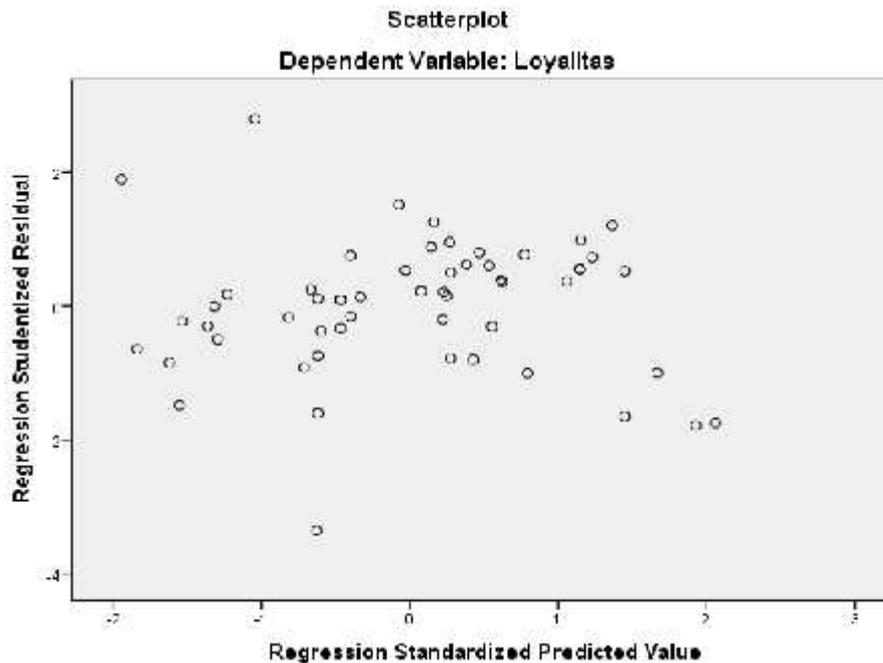
Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi hasil nilai tolerance sebesar 0,378 dan nilai VIF pada variable gaya kepemimpinan dan variabel motivasi sebesar 2,647. Ketentuan model regresi dikatakan baik atau tidak terjadi korelasi yaitu jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1. Maka

dari data di atas dapat disimpulkan hasil dari pengujian ini menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot*.

**Gambar 4.2**  
**Uji Penyimpangan Heteroskedastisitas**



Sumber : Output SPSS yang diolah, 2018.

Berdasarkan Gambar 4.2 grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar di bawah dan di atas 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

## D. Uji Hipotesis

### 1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta besarnya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara bersamaan. Persamaan regresi dapat dilihat dari tabel hasil uji *Coefficients* sebagai berikut.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.517	.165		3.142	.003
	Gaya Kepemimpinan	.376	.064	.430	5.867	.000
	Motivasi	.488	.063	.569	7.772	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas diperoleh nilai a sebesar 0,517, nilai  $b_1$  sebesar 0,376 dan nilai  $b_2$  sebesar 0,488. Sehingga untuk persamaan regresinya adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,517 + 0,376X_1 + 0,488X_2$$

Keterangan :

Y = Loyalitas karyawan

a = Konstanta

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$b_1$  = Koefisien  $X_1$

$X_2$  = Motivasi

$b_2$  = Koefisien  $X_2$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) sebesar 0,517 meskipun tanpa adanya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ), maka karyawan tetap memiliki tingkat loyalitas sebesar 0,517.

- $b_1 = 0,376$ , merupakan koefisien arah regresi linear yang positif, artinya bahwa setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,376 dengan asumsi Motivasi ( $X_2$ ) dianggap konstan.
- $b_2 = 0,488$ , merupakan koefisien arah regresi linear yang positif, artinya bahwa setiap kenaikan Motivasi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,488 dengan asumsi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dianggap konstan.

Berdasarkan nilai taraf signifikan pada tabel 4.7, maka kedua variabel independent (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi) seluruhnya signifikan pada  $\alpha = 5\%$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi.

## 2. Uji Koefisien Korelasi Ganda (R)

Untuk dapat mengetahui kuat lemahnya tingkat atau derajat keeratan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, digunakan tabel kriteria pedoman untuk koefisien korelasi sesuai dengan pendapat Sugiyono (2016:231).

**Tabel 4.8**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:231)

Dengan menggunakan pedoman pada tabel 4.8 maka diperoleh nilai korelasi sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Korelasi Nilai R dan R Square**  
**Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap variabel Y**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.946 <sup>a</sup>	0.895	0.891	.13202
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Loyalitas				

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4,9 diatas diperoleh nilai R sebesar 0,946 terletak pada kisaran 0,80 – 1,00 sehingga korelasinya adalah korelasi sangat kuat. Artinya korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan adalah sangat kuat.

### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan analisis determinasi. Dari tabel 4.9 diperoleh angka R<sub>square</sub> atau koefisien determinan sebesar 0,895 yang berarti varian yang terjadi pada variabel Loyalitas Karyawan (Y) adalah sebesar 0.895 ditentukan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, sedangkan sisanya sebesar 0,105 ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### 4. Uji Parsial (T)

Untuk pengaruh antara gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) masing-masing terhadap loyalitas Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik uji t (Uji parsial). Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Artinya berpengaruh signifikan
- Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  maka H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima. Artinya Tidak berpengaruh signifikan.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji t Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.517	.165		3.142	.003
	Gaya Kepemimpinan	.376	.064	.430	5.867	.000
	Motivasi	.488	.063	.569	7.772	.000
a. Dependent Variable: Loyalitas						

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2018

- a. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian hipotesis Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,867 dengan taraf signifikan 0,000 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,675 dengan taraf signifikan 0,000. Dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai t signifikansi  $< (0,000 < 0,05)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. National Nobu Bank cabang Kemang Village”.
- b. Pada tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian hipotesis motivasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,772 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,675 dengan taraf signifikan 0,000. Dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai t signifikansi  $< (0,000 < 0,05)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. National Nobu Bank cabang Kemang Village”.

### 5. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi) terhadap variabel dependennya (Loyalitas Karyawan). Perhitungan statistic F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai krisis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu.

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

$H_0$ :  $\beta_1 = \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan.

$H_a$ :  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah :

$H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau Signifikansi  $F_{hitung} >$

$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau Signifikansi  $F_{hitung} <$

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.692	2	3.846	220.688	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.906	52	.017		
	Total	8.599	54			
a. Dependent Variable: Loyalitas						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan						

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel diatas dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 220.688 dengan nilai F signifikan 0,000 dengan  $F_{tabel} 3,18$ , sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Pengujian akan menolak  $H_0$  jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< .$  Jika dibandingkan dengan taraf signifikan  $= 5\%$  maka nilai signifikansi (0,000) bernilai lebih kecil dari sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village secara simultan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian pada PT. National Nobu Bank cabang Kemang Village dan melakukan pembahasan pada bab sebelumnya maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien 0,376, yang artinya bahwa setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar satu satuan, maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,376 dengan asumsi Motivasi (X2) dianggap konstan.
2. Variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien 0,488 yang artinya bahwa setiap kenaikan Motivasi (X2) sebesar satu satuan maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,488 dengan asumsi Gaya Kepemimpinan (X1) dianggap konstan.
3. Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village, ini berdasarkan analisis determinasi diperoleh angka  $R_{\text{square}}$  atau koefisien determinan sebesar 0,895 yang berarti varian yang terjadi pada variabel Loyalitas Karyawan (Y) adalah sebesar 0.895 ditentukan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, sedangkan sisanya sebesar 0,105 ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
4. Faktor motivasi mempunyai kontribusi yang paling besar pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village, berdasarkan uji regresi berganda yang dilakukan diperoleh :  $Y = 0,517 + 0,376X_1 + 0,488X_2$ . Jika faktor gaya kepemimpinan konstan, maka kenaikan sebesar satu-satuan pada motivasi menghasilkan kenaikan loyalitas sebesar 0,488 satuan.

## B. Saran

Dari kesimpulan di atas maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi kemajuan perusahaan. Adapun saran-saran yang diajukan antara lain :

1. Saran Untuk Perusahaan  
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village. Maka dari itu
  - a. Pemimpin perusahaan hendaknya menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan karyawan dengan cara mampu menjadi contoh teladan bagi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mengadakan *sharing* agar mengetahui masalah-masalah yang dihadapi karyawan di perusahaan dan memberikan solusi yang terbaik secara musyawarah.
  - b. Dalam penelitian ini, motivasi berpengaruh lebih besar terhadap loyalitas karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan. Karena itu perlu adanya peningkatan motivasi kepada karyawan, berupa gaji tepat waktu, memberikan apresiasi khusus kepada karyawan yang terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja serta tersedianya fasilitas sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan potensi mereka dan bekerja lebih giat yang pada akhirnya tercapainya tujuan perusahaan.
  - c. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan bila memungkinkan motivasi yang diberikan ditingkatkan secara berkesinambungan sehingga sikap loyal karyawan akan menjadi lebih baik lagi.

2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Dikarenakan keterbatasan waktu dan dana dalam penelitian, disarankan penelitian ini lebih lanjut, yaitu dalam menggali data pertanyaan/pernyataan perlu dilakukan tehnik wawancara yang lebih mendalam kepada semua responden serta memperbanyak variabel penyebab yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, S. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta,2013.

Anwar, S. *Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interview, Kuesioner dan Sosiometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2009.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,2011.

Hasibuan, M.S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara,2012.

Kartono. K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2008.

Kusaeri. *Pengukuran dan Penilaian Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu,2012.

Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara,2010.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta,2010.

Suyanto. *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press,2008.

