



website. :

Vol. 4 • No. 2 • 2025
Page (Hal.) : 169 – 183

ISSN (online) : 2830-0548
ISSN (print) : 2829-6648

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>

DOI : 10.32493/jiim.v4i2.55323

Article info : **Received:** 5 Des 2025 **Revised:** 8 Des 2025 **Accepted:** 9 Des 2025

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Pada PT Indosat Ooredoo Hutchison Kota Tangerang

Diki Ramdan ¹⁾, Nurzaman²⁾, Hamsinah³⁾

Program Pascasarjana Magister Manajemen ¹⁾ Universitas Pamulang²⁾
dhiki.idhan25@gmail.com¹⁾, nurzaman85@unpam.ac.id²⁾, dosen00941@unpam.ac.id³⁾.

ABSTRACT

As competition intensifies within the telecommunications industry, companies are required to be more adaptive in managing human resources strategically and sustainably in order to maintain and enhance operational performance. In this context, factors such as transformational leadership, compensation, and work discipline are crucial elements that shape employee loyalty, which in turn affects their overall performance. This study aims to analyze the influence of transformational leadership, compensation, and work discipline on employee performance, both directly and through the mediation of employee loyalty, at PT Indosat Ooredoo Hutchison. The theoretical framework of this research is based on the concepts of transformational leadership (Bass & Avolio), compensation theory (Milkovich & Newman), work discipline (Siagian), employee loyalty (Reichheld), and performance theory (Robbins & Judge). A quantitative approach was employed using a survey method by distributing questionnaires to 105 respondents. Data were analyzed using Partial Least Square (PLS) with the SmartPLS 4.0 software. The findings indicate that transformational leadership, compensation, and work discipline have a significant impact on employee loyalty. Moreover, employee loyalty serves as a mediating variable that strengthens the influence of these three factors on employee performance. Among the variables, work discipline emerged as the most dominant factor in enhancing both loyalty and performance. The study concludes that performance improvement is not solely determined by managerial policies but also by the emotional engagement and loyalty of employees, which are fostered through inspirational leadership, fair compensation systems, and consistent discipline. The practical implications suggest the need to strengthen organizational culture that supports employee engagement and loyalty as a long-term competitive strategy.

Keywords: Transformational Leadership, Compensation, Work Discipline, Employee Loyalty, Employee Performance

ABSTRAK

Seiring dengan meningkatnya intensitas persaingan dalam industri telekomunikasi, perusahaan dituntut untuk lebih adaptif dalam mengelola sumber daya manusia secara strategis dan berkelanjutan agar mampu mempertahankan dan meningkatkan performa operasionalnya. Dalam konteks ini, faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan disiplin kerja menjadi elemen penting yang dapat membentuk loyalitas karyawan dan pada akhirnya berdampak terhadap kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi loyalitas karyawan, pada PT Indosat Ooredoo Hutchison. Kajian teori dalam penelitian ini mengacu pada konsep-konsep kepemimpinan transformasional (Bass & Avolio), teori kompensasi (Milkovich & Newman), disiplin kerja (Siagian), loyalitas karyawan (Reichheld), serta teori kinerja (Robbins & Judge). Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 105 responden. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, loyalitas karyawan terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kebijakan manajerial semata, melainkan juga oleh keterikatan emosional dan loyalitas karyawan yang dibangun melalui gaya kepemimpinan yang inspiratif, sistem kompensasi yang adil, dan penerapan disiplin yang konsisten. Implikasi praktis dari temuan ini mengarah pada perlunya penguatan budaya organisasi yang mendukung keterlibatan dan loyalitas karyawan sebagai strategi peningkatan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT Indosat Ooredoo Hutchison adalah salah satu perusahaan penyedia jasa telekomunikasi di Indonesia, yang memberikan jasa bagi para pengguna telepon genggam dengan pilihan prabayar maupun pascabayar. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mau dan mampu melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka tetapi juga mau dan mampu menunjukkan kinerja yang melebihi harapan para pemberi kerja. Kinerja seorang karyawan sedikit banyak akan terkait dengan *reward* atau kompensasi yang diperolehnya. Kompensasi mencerminkan bentuk apresiasi perusahaan terhadap kontribusi yang diberikan karyawan, yang bisa berupa finansial maupun non-finansial. Kejelasan dan keadilan dalam sistem kompensasi memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Kompensasi yang diterima oleh karyawan, menunjukkan adanya ikatan kerja sama antara perusahaan dan karyawannya. Perusahaan tidak akan mungkin memberikan imbalan kepada pihak mana pun, jika perusahaan tidak menerima manfaat dari pihak tersebut. Maka dari itu, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, menandakan adanya ikatan kerja sama saling memberi dan menerima manfaat antara perusahaan dan karyawan- karyawannya.

Kinerja individu dalam organisasi merupakan elemen vital yang secara langsung berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan akan menjadi indikator keberhasilan strategi bisnis yang diterapkan. Lebih lanjut fenomena kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo masih terbelah dalam skala yang sedang-sedang, hal tersebut disebutkan oleh pimpinan dalam acara kegiatan pelatihan karyawan. Maka dalam tujuan meningkatkan Kinerja karyawan PT Indosat Ooredoo melakukan beberapa cara, seperti memperbaiki kepemimpinan transformasional, kompensasi, disiplin kerja dan loyalitas karyawan. Selain kompensasi dan kepemimpinan transformasional, kedisiplinan merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat meningkatkan produktivitasnya. Tingkat Kedisiplinan dari karyawan yang ada dalam suatu perusahaan akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan akan membuatnya menjadi tidak produktif. Akibatnya target KPI yang diberikan oleh perusahaan tidak akan terpenuhi. Namun jika



karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi maka produktivitasnya akan sangat berpengaruh terhadap target KPI yang diberikan kepada perusahaan, sehingga memungkinkan target yang diberikan akan tercapai.

Disiplin kerja merupakan factor yang dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan dimasa yang akan datang. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Elysa Mardiana, Atik Budi Paryanti dengan judul pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian HC&GA grup head PT Jasa Marga jalan layang cikampek. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan disiplin kerja dan kompensasi menjelaskan kinerja sebesar 90,4% dan 9,6% dijelaskan oleh variabel lain.

Dalam implementasinya loyalitas kerja seseorang merupakan suatu wujud nyata kesediaan karyawan di mana keterampilan, kemampuan, waktu dan pikiran dicurahkan dalam tujuan perusahaan, serta bagaimana karyawan dapat menyimpan rahasia-rahasia maupun informasi terkait perusahaan agar tidak sampai diketahui oleh pihak-pihak luar dan keadaan tersebut dapat diwujudkan bilamana karyawan masih terikat dalam hubungan kerja dengan perusahaan. Loyalitas karyawan juga berkaitan dengan psikologis yang saling mengikat bagi perusahaan sebagai pihak yang mempekerjakan dengan karyawan sebagai pihak yang menerima pekerjaan. Pada dasarnya kesetiaan seseorang pada suatu perusahaan tidak hanya kesetiaan fisik di mana secara nyata dapat dilihat keberadaannya, tetapi juga kesetiaan non fisik seperti bagaimana pikiran serta perhatian diberikan secara maksimal kepada perusahaan sehingga kesuksesan organisasi dapat tercapai.

Perusahaan tentu akan sangat terbantu dalam pencapaian tujuan serta target-target yang telah ditetapkan apabila loyalitas karyawan dapat ditunjukkan oleh seluruh anggotanya. Bilamana seseorang mempunyai loyalitas serta kepercayaan akan suatu hal maka akan mendorong orang tersebut untuk berkorban dan juga setia akan sesuatu yang dipercayainya. Semakin baiknya keterhubungan antara loyalitas dengan kepercayaan para karyawan terhadap perusahaan akan membentuk kepercayaan para karyawan yang tinggi juga terhadap perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Poerwopoespito dalam Qasanah (2020) di mana loyalitas kepada pekerjaan tercemin dari sikap para karyawan dengan mencurahkan kemampuan serta keahlian yang dimilikinya, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, jujur, menjaga hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja, disiplin tinggi, dan selalu menjaga nama baik perusahaan serta kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang.

Data-data yang dapat dihimpun sebagai gambaran terkait fenomena- fenomena pada objek penelitian dapat ditampilkan pada table-table sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kompensasi PT. Indosat Ooredoo Hutchion Tangerang

Keterangan	2021	2022	2023
Bonus	Ada	Ada	Ada
Komisi	Tidak Ada	Ada	Ada
Pemberian Penghargaan	Ada	Ada	Tidak Ada

Sumber: PT. Indosat Ooredoo Hutchison (2024)

Berdasarkan paparan di atas bahwa didalam 3 tahun terakhir terdapat ada atau tidak adanya insentif. Pada tahun 2021 karyawan mendapatkan bonus, dan pemberian penghargaan namun tidak terdapat komisi untuk karyawan, pada tahun 2022 terdapat bonus, komisi dan pemberian penghargaan kepada karyawan, dan di tahun 2023 karyawan masih mendapatkan bonus dan juga komisi namun tidak ada lagi penghargaan untuk karyawan. Kompensasi yang kurang maksimal, penurunan produktivitas disinyalir dari kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja yang tidak berjalan baik akan sangat berdampak pada kemajuan suatu Perusahaan. Tanpa ada disiplin yang baik pada karyawan, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin akan berdampak pada pertumbuhan perusahaan.

Tabel 1.2
Data Kedisiplinan Karyawan PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tangerang
Periode Tahun 2021 – 2023

No	Aspek	Jenis Pelanggaran	Jumlah Pelanggaran				Persentase
			2021	2022	2023	Jumlah	
1	Pengaturan Waktu Kerja	Keterlambatan masuk kerja	50	60	40	150	23.8%
		Istirahat terlalu lama	40	70	70	180	28.6%
		Meninggalkan pekerjaan	50	70	40	160	25.4%
2	Ketaatan	Melanggar	25	40	15	80	12.7%

No	Aspek	Jenis Pelanggaran	Jumlah Pelanggaran				Persentase
			2021	2022	2023	Jumlah	
	pada peraturan Perusahaan	SOP					
		Tidak bertanggung jawab pada kesalahan pekerjaan	13	10	10	33	5.2%
		Tidak berkordinasi Team Leader	0	10	10	20	3.2%
3	Taat Terhadap norma hukum	Demo melanggar ketentuan dinas tenaga kerja	0	0	0	0	0.0%
		Tindak pidana	3	0	1	4	0.6%
		Mencuri Peralatan Kerja	0	0	0	0	0.0%
4	Ketaatan Terhadap peraturan lainnya	Menggunakan narkoba/obat terlarang/kriminal	2	1	0	3	0.5%
TOTAL			183	261	186	630	100%

Sumber: PT. Indosat Ooredoo Hutchison (2024)

Tabel di atas menunjukkan tercatat sebanyak 630 kasus pelanggaran disiplin kerja dengan dominasi pelanggaran pada aspek pengaturan waktu kerja sebesar 23,8%, seperti keterlambatan masuk kerja, istirahat terlalu lama, dan meninggalkan pekerjaan. Selain itu, pelanggaran terhadap ketataan pada peraturan perusahaan juga cukup tinggi (12,7%), termasuk di antaranya tidak bertanggung jawab atas kesalahan kerja dan kurangnya koordinasi dengan atasan. Meskipun pelanggaran berat seperti penyalahgunaan narkoba atau pencurian peralatan kerja mengalami penurunan hingga nihil di tahun 2023, tingginya angka pelanggaran dalam aspek-aspek dasar menunjukkan perlunya perbaikan dalam hal pengawasan, pembinaan, serta peningkatan loyalitas dan kedisiplinan karyawan. Kondisi ini memperkuat urgensi untuk meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi.

Pada sisi lain unjuk kerja yang baik dari para karyawan tentu dapat berpengaruh terhadap masa depan akan karir dari setiap individu, secara umum akumulatif capaian prestasi kerja karyawan secara rata-rata pada tahun 2023 dapat dilihat pada table 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Data Penilaian Kinerja Karyawan Periode Tahun 2023

Bulan	Target Kerja (100%)	Persentase Capaian (%)	Kategori Kinerja
Januari	100	92	Baik
Februari	100	88	Cukup
Maret	100	96	Sangat Baik

April	100	90	Baik
Mei	100	93	Baik
Juni	100	95	Sangat Baik
Juli	100	91	Baik
Agustus	100	89	Cukup
September	100	94	Baik
Oktober	100	97	Sangat Baik
November	100	90	Baik
Desember	100	92	Baik
Rata-rata	100	92.17	Baik

Sumber: PT. Indosat Ooredoo Hutchison (2024)

Berdasarkan data akumulatif pencapaian prestasi kerja karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison Kota Tangerang pada tahun 2023, diketahui bahwa rata-rata capaian kerja karyawan per bulan berada pada angka 92,17% dari target yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu 100%. Capaian ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan berada dalam kategori "Baik", meskipun terdapat variasi capaian antar bulan, seperti capaian tertinggi pada bulan Oktober sebesar 97% dan capaian terendah pada bulan Februari sebesar 88%. Kondisi ini mencerminkan bahwa meskipun kinerja karyawan sudah berada pada tingkat yang baik, masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama dalam konsistensi pencapaian target kerja setiap bulannya. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan transformasional, sistem kompensasi yang diterapkan, serta kedisiplinan kerja, yang pada akhirnya juga berkaitan erat dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Latar belakang ini memberikan dasar yang kuat untuk peneliti memberi judul penelitian: **"Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan di PT Indosat Ooredoo Hutchison"**.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada permasalahan-permasalahan yang telah teridentifikasi dan dipaparkan, selanjutnya pertanyaan-pertanyaan yang dapat disusun dalam rumusan masalah pada penelitian ini berbentuk asosiatif dengan jenis kausal atau sebab akibat yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Indosat Ooredoo Hutchison?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Indosat Ooredoo Hutchison?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Indosat Ooredoo Hutchison?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Hutchison?
5. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Hutchison?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Hutchison?
7. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Hutchison?

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah asosiatif kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu analisis data berbasis angka dan statistik.

Penelitian ini sering digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan sebab-akibat atau korelasi antarvariabel.

Sugiyono (2017) juga menyatakan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Hubungan ini dapat bersifat kausal (sebab-akibat) atau korelasional.

B. Desain Penelitian

Pengertian desain penelitian dan teknik pengumpulan data tidak terlepas dari makna masing-masing kata yang membentuk kalimatnya. Kata "Desain" dan "Penelitian" memiliki arti sebagai berikut: "Desain" mengandung arti kerangka bentuk atau rancangan, serta motif/corak (Depdikbud, 1990), sedangkan "Penelitian" berarti 1) pemeriksaan yang teliti; penyelidikan; dan 2) kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan obyektif, untuk memecahkan suatu persoalan

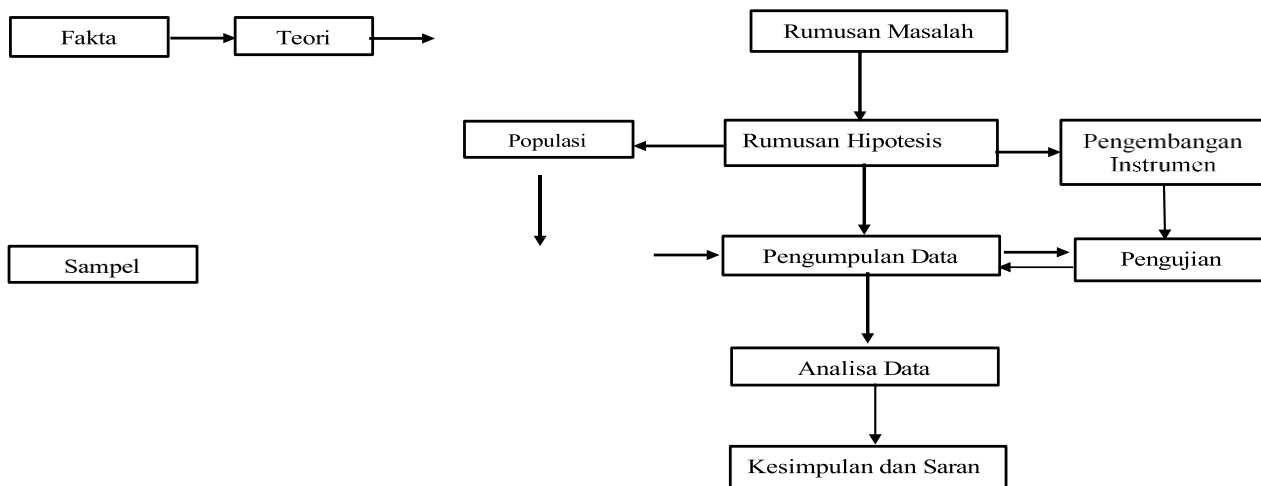
atau menguji suatu hipotesis untuk menyeimbangkan prinsip umum (Depdikbud, 1990).

Penelitian atau penyelidikan dapat diartikan sebagai usaha untuk menemukan, menyeimbangkan, dan menguji suatu kebenaran pengetahuan yang dilaksanakan dengan menggunakan metode ilmiah. Usaha menemukan berarti upaya untuk mendapatkan sesuatu yang baru, sementara usaha menyeimbangkan berarti upaya untuk memperdalam dan memperluas temuan yang sudah ada serta dugaan-dugaan tentang kebenaran tersebut (Zulkifli, 2001). Dengan demikian, arti dari kata "Desain Penelitian" mengandung makna perancangan kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan obyektif, untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis guna menyeimbangkan prinsip umum.

Penelitian ini membutuhkan pedoman, prosedur, dan teknik dalam merencanakan penelitian sebagai panduan untuk menyeimbangkan strategi guna menciptakan model penelitian. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Survey Research*, suatu pendekatan kuantitatif yang berbasis pada hasil survei individu atau kelompok.

Selanjutnya, dalam proses penelitian, langkah penting yang dilakukan adalah merumuskan permasalahan secara jelas dan terfokus. Rumusan masalah menjadi dasar dalam menyusun tujuan dan arah penelitian, serta menjadi acuan dalam merumuskan hipotesis. Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang disusun berdasarkan teori atau hasil penelitian terdahulu, yang akan diuji kebenarannya melalui data empiris. Setelah hipotesis dirumuskan, langkah berikutnya adalah menentukan populasi dan sampel. Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang menjadi sasaran penelitian, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih secara representative untuk dianalisis. Dalam penelitian ini, jumlah sampel dihitung dengan metode yang disesuaikan dengan karakteristik populasi dan tujuan penelitian, agar hasilnya dapat digeneralisasikan secara ilmiah.

Setelah uji instrumen, dilakukan pengujian *Structural Equation Model Assumption Test*, memastikan memenuhi asumsi-asumsi seperti normalitas, outliers, multikolinearitas, dan nilai residual. Selanjutnya, uji evaluasi kriteria Goodness of Fit dilakukan dengan melibatkan CMIN/DF, Chi square, GFI, AGFI, RMSEA, CFI, dan TLI. Langkah terakhir melibatkan pengujian hipotesis. Desain penelitian dapat digambarkan dalam proses berikut:



Sumbeir : Hasil Peineilitian 2025 Gambar 3.2. Tabeil Deisain Peinelitian

Untuk meenjeilaskan gambaran dari seitiap variabel dalam objeik peineilitian ini, dapat dirancang suatu model peineilitian. Model peineilitian dapat dianggap seibagai suatu metodei untuk meinggambarkan hubungan antara seitiap variabel dalam beintuk suatu konsep, dapat pula dalam beintuk fisik, meintal, dan linguistik. Model teirseibut umumnya dibeintuk beirdasarkan teori. Beirdasarkan tinjauan pustaka dan peineilitian seibelumnya, variabel beibas atau Indeipeindeint diideintifikasi deingn Keipeimimpinan Transformasional, Kompeinsasi dan Disiplin Keirja; Variabel teirikat atau *Deipeindeint* diideintifikasikan deingn Kineirja; seirta Loyalitas Karyawan seibagai Variabel *Inteirveining*.

C. Opeirasional Variabel Peineilitian

Tabeil 3.1 Opeirasional Variabel Peineilitian

Variabel	Indikator	Nomor Peirnyataan	Skala
Kineirja Karyawan (Z) Sumbeir: Akob dalam Budiasa (2021:16)	1. Kuantitas keirja	1	Likeirt
	2. Kualitas keirja	2	
	3. Peingeitahuan	3	
	4. Krelativitas	4	
	5. Keirjasama	5	
	6. Keimandirian	6	
	7. Inisiatif	7,8	
	8. Keihandalan	9,10	
Deifinisi Variabel: Meinurut Budiasa (2021:15) “kineirja meirupakan keimampuan seiseorang dalam meimanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk meincapai hasil peikeirjaan baik seicara kualitas dan kuantitas, seisuai deingan tanggung jawab yang dibeirikan”.			
Loyalitas Karyawan (Y) Sumbeir: Siswanto dalam Trianasari	1. Taat pada peiraturan	1	Likeirt
	2. Tanggung jawab pada peirusahaan	2, 3	
	3. Keimauan untuk beikeirja sama	4	

Variabel	Indikator	Nomor Peirnyataan	Skala
(2014)	4. Rasa meimiliki teirhadap peirusahaan	5, 6	
	5. Hubungan antar pribadi	7, 8	
	6. Keisukaan teirhadap peikeirjaan	9, 10	

Definisi Variabel:

Menurut Hasibuan (2016) loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup ketertarikan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi.

	Indikator	Nomor Pernyataan	Skala
Disiplin Kerja (X3) Sumber: Singodimejo dalam Sutrisno (2019)	1. Taat terhadap peraturan kerja	1, 2	Likert
	2. Taat terhadap peraturan perusahaan	3, 4	
	3. Balas jasa (gaji kesejahteraan)	5, 6	
	4. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	7, 8	
	5. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	9, 10	

Definisi Variabel:

Menurut pendapat Singodimejo dalam Sutrisno (2019:86) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah "sikap ketertarikan dan ketertarikan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya".

Variabel	Indikator	Nomor Pernyataan	Skala
Kompetensi (X2) Sumber: Badriyah (2019:164)	1. Upah dan gaji	1, 2, 3	Likert
	2. Insentif	4, 5	
	3. Tunjangan	6, 7, 8	
	4. Fasilitas	9, 10	

Definisi Variabel:

Menurut Handoko yang dikutip dalam buku Badriyah (2019:155) mengatakan bahwa kompetensi adalah "segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka".

Kepemimpinan Transformasional (X1) Sumber: Suwanto (2019:110)	1. Khasisma	1, 2, 3, 4	Likert
	2. Motivasi Inspiratif	5, 6, 7	
	3. Stimulasi Intelektual	8, 9, 10	

Definisi Variabel:

Menurut Robbins dalam Edison, dkk (2016:98) "gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa".

Sumber: data diolah, 2024.

D. Populasi dan Sampel

Teknik pengumpulan data yaitu sebuah cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk keperluan penelitian, data di dalam penelitian ini ada dua sumber, yaitu primer dan sekunder.

Populasi dan sampel dalam penelitian atau subjek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Indosat Ooredoo Hutchison. Secara rinci dasar penentuan teknik, karakteristik dan jumlah dalam penentuan populasi dan sampel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2019:126) "adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dari sisi kuantitas dan karakteristik populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 105 karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison.

2. Sampel

Menurut Yusuf (2017) secara sederhana sampel dibagi dalam dua bentuk, yang pertama sampel *random* atau *probability sampling* yaitu setiap populasi mempunyai kesempatan yang sama dipilih secara *random* untuk diambil sebagai sampel dan digunakan pada penelitian kuantitatif. Sedangkan *nonrandom* atau *nonprobability sampling* biasa digunakan pada penelitian kualitatif, di mana ada pertimbangan tertentu sebelum diambil sampelnya baik dilihat dari segi besarnya ukuran sampel, prosedur penentuan dan kualitas respondennya. Namun perlu diingat, bahwa hasil penelitian dengan menggunakan sampel *nonrandom* atau *nonprobability sampling* tidak boleh digeneralisasikan terhadap populasi.

Menurut pada buku Sugiyono (2019) dalam penelitian kuantitatif sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu untuk dipelajari, kemudian kesimpulannya akan dapat diberlakukan atau digeneralisasikan terhadap populasi. Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk penentuan sampel dalam penelitian kuantitatif adalah dengan teknik *probability sampling* berjenis *simple random sampling* di mana teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang homogen.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, pertimbangan dan penentuan serta teknik sampel yang digunakan dapat diuraikan sebagai berikut:

- Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi yaitu karyawan yang bekerja di PT Indosat Ooredoo Hutchison, sebagai responden atau sumber utama data penelitian sehingga informasi dapat diperoleh melalui instrumen penelitian dengan menggunakan kuisioner.
- Populasi karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison bersifat homogen, oleh karena itu sampel penelitian menggunakan populasi PT Indosat Ooredoo Hutchison Kota Tangerang yang berjumlah 105 karyawan (responden) dengan teknik *probability sampling*.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka mengumpulkan data-data yang dibutuhkan untuk menyusun laporan dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuisioner

Sugiyono (2004) menjelaskan bahwa kuisioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden dalam bentuk tertulis. Teknik penentuan data dalam penelitian ini penulis membuat kuisioner dalam bentuk pernyataan untuk disebarkan kepada seluruh karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison, Tbk Area Tangerang. Setelah dilakukan pengisian instrumen (kuisioner) oleh responden, kemudian peneliti mengumpulkan kembali angket yang telah dijawab oleh responden yang kemudian seluruh jawaban responden akan diolah dan dianalisa, berdasarkan jumlah jawaban dari 5 variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan Transformatif (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3), Loyalitas Karyawan (Y) dan Kinerja (Z). Selanjutnya dari kelima variabel penelitian dibuat skala penilaian dengan rentang jawaban 1 sampai dengan 5 dan instrumen diimbangkan berdasarkan indikator yang ada dengan menggunakan skala likert.

Tabel 3. 2. Skala Likert

No	Alternatif Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016:93)

Untuk mengetahui rentang skala rata-rata skor instrumen dapat dihitung dengan cara :

Diketahui :

$$\text{RentangSkala} = \frac{\text{SkorTerbesar} - \text{SkorTerkecil}}{\text{SkorTerbesar}}$$

Skor terbesar = 5 Skor Terkecil = 1

Reintang Skala = $5 - 1 / 5$ Reintang Skala = $4/5$ Reintang Skala = 0,80

Tabel 3. 3. Skala Inteirval

Jawaban	Reintang Inteirval Skor
Sangat Baik (SB)	4,20 - 5,00
Baik (B)	3,40 - 4,20
Cukup Baik (CB)	2,60 - 3,40
Tidak Baik (TB)	1,80 - 2,60
Sangat Tidak Baik (STB)	1,00 - 1,80

Sumbeir : Di adaptasi dari Sugiyono (2016:133)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Peineilitian

1. Gambaran Umum PT Indosat Ooreidoo Hutchison (IOH)

a. Profil Peirusahaan

PT Indosat Ooreidoo Hutchison (IOH) meirupakan salah satu peirusahaan teileikomunikasi teirkeimuka di Indoneisia yang meirawarkan beirbagai layanan komunikasi dan solusi digital. Peirusahaan ini didirikan pada tahun 2021 meilalui proseis meirgeir antara Indosat Ooreidoo dan Hutchison 3 Indoneisia, dua peirusahaan beirsa dalam sektor teileikomunikasi di Indoneisia. Nama Indosat Ooreidoo Hutchison meinceirminkan keimitraan strateigis antara Ooreidoo Group yang beirbasis di Qatar dan Hutchison Asia Teileicommunications dari Hong Kong, yang masing-masing meimeigang keindali saham mayoritas.

Fokus utama IOH adalah meinyeidiakan layanan seiluleir, inteirneit data, dan solusi digital untuk beiragam seigmein peilanggan, teirmasuk individu, bisnis, seirta leimbaga peimeirintah. Peirusahaan ini meimiliki visi untuk meimpeircepat transformasi digital di Indoneisia dan meimbeirikan layanan komunikasi yang dapat dinikmati oleh beirbagai kalangan, mulai dari masyarakat umum hingga korporasi beirsa.

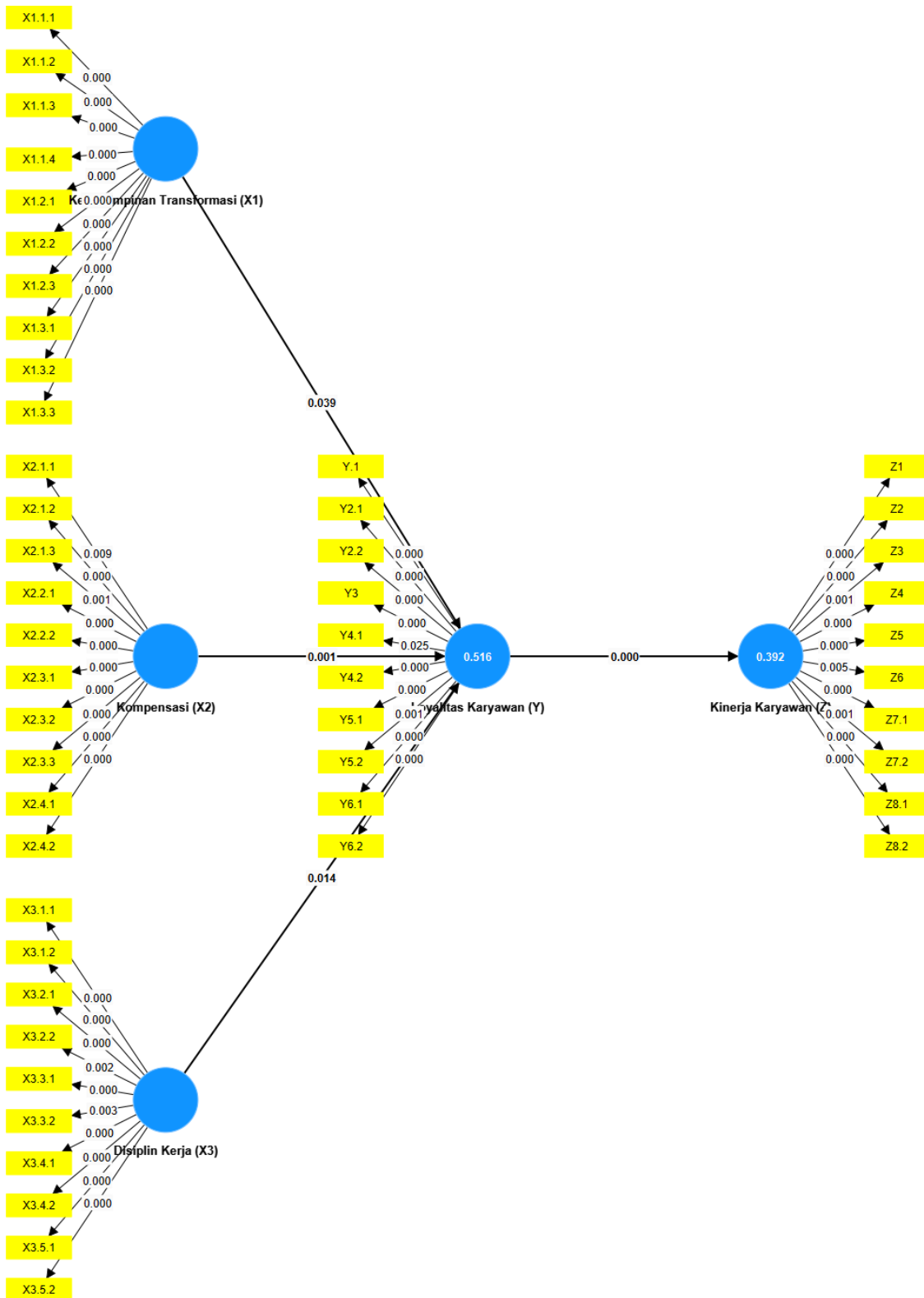
Seibeilumnya, Indosat peirtama kali didirikan pada tahun 1967 deengan nama PT Indoneisian Sateillitei Corporation dan meinjadi pionir layanan komunikasi beirbasis satelit di Indoneisia. Pada tahun 2008, Ooreidoo Group dari Qatar meingambil alih mayoritas saham Indosat dan meingganti namanya meinjadi Indosat Ooreidoo. Keimudian, pada tahun 2021, Indosat Ooreidoo beirgabung deengan Hutchison 3 Indoneisia, bagian dari Hutchison Asia Teileicommunications yang beirpusat di Hong Kong. Proseis meirgeir ini meilahirkan Indosat Ooreidoo Hutchison (IOH), meinjadikannya salah satu peimain utama dalam industri teileikomunikasi di Indoneisia.

1. Uji Hipoteisis

Uji hipoteisis dalam suatu peineilitian adalah proseidur statistik yang digunakan untuk meinguji suatu klaim atau dugaan meingelnai populasi beirdasarkan data sampeil. Tujuan utamanya adalah untuk meineintukan apakah teirdapat cukup bukti dalam data untuk meineirima atau meinolak hipoteisis nol (H_0).

Uji hipoteisis dalam peineilitian ini meingukur hubungan antar variabeil meilalui *Path Coefficieint* yang teirdiri dari *Direict Effeict* dan *Indireict Effeict*.

Direict Effeict meinggambarkan peingaruh langsung variabeil indeipeindein teirhadap variabeil deipeindein. Seimakin beirsa nilai *path coefficieint*, seimakin kuat peingaruh langsung teirseibut. Seidangkan *Indireict Effeict* meingukur peingaruh tidak langsung yang teirjadi meilalui variabeil meidiiasi.



Gambar 4.4. Diagram Jalur

a. Path Coefficient Direct Effect

Analisa direct yang berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung langsung suatu variabel yang memengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien jalur (*Path Coefficient*) adalah Positif maka pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah searah. Nilai variabel eksogen meningkat, maka nilai variabel endogennya pun akan meningkat.
- 2) Jika nilai koefisien jalur (*Path Coefficient*) adalah Negatif maka pengaruh suatu variabel

eiksogein teirhadap variabel eindogein adalah beirlawanan arah. Nilai variabel eiksogein meiningkat, maka nilai varieibel eindogeinnya akan meiturun.

- 3) Nilai probabilitas/signifikansi (P-Valuei) adalah jika nilai P-Valuei < 0,05 maka signifikan. Namun jika nilai P-Valuei > 0,05 maka tidak signifikan.

Tabel 4.15. Nilai Path Coefficieint

Variabeli	Original samplei (O)	Sample meian (M)	Standard deiviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P valueis
Keipeimimpinan Transformasi (X1) -> Loyalitas Karyawan (Y)	0.257	0.258	0.124	2.069	0.039
Kompeinsasi (X2) -> Loyalitas Karyawan (Y)	0.340	0.355	0.104	3.265	0.001
Disiplin Keirja (X3) -> Loyalitas Karyawan (Y)	0.250	0.264	0.102	2.451	0.014
Loyalitas Karyawan (Y) -> Kineirja Karyawan (Z)	0.626	0.654	0.055	11.453	0.000

Sumber: Olah Data PLS (2025)

Beirdasarkan tabel di atas, dapat dijeilaskan hipoteisis beirikut:

- 1) Ada peingaruh yang sigifikan antara variabeli Keipeimimpinan Transformasi (X1) teirhadap variabeli Loyalitas Karyawan (Y) dengan nilai Original Sampeil seibeisar 0,257 (positif), nilai P-Valuei 0,039 < 0,05 (nilai P-Valuei lebih kecil dari 0,05). Seihingga H1 pada peineilitian ini **diteirima**.
- 2) Ada peingaruh yang sigifikan antara variabeli Kompeinsasi (X2) teirhadap variabeli Loyalitas Karyawan (Y) dengan nilai Original Sampeil seibeisar 0,340 (positif), nilai P-Valuei 0,001 < 0,05 (nilai P- Valuei lebih kecil dari 0,05). Seihingga H2 pada peineilitian ini **diteirima**.
- 3) Ada peingaruh yang sigifikan antara variabeli Disiplin Keirja (X3) teirhadap variabeli Loyalitas Karyawan (Y) dengan nilai Original Sampeil seibeisar 0,250 (positif), nilai P-Valuei 0,014 < 0,05 (nilai P- Valuei lebih kecil dari 0,05). Seihingga H3 pada peineilitian ini **diteirima**.
- 4) Ada peingaruh yang sigifikan antara variabeli Loyalitas Karyawan (Y) teirhadap variabeli Kineirja Karyawan (Z) dengan nilai Original Sampeil seibeisar 0,626 (positif), nilai P-Valuei 0.000 < 0,05 (nilai P-Valuei lebih kecil dari 0,05). Seihingga H7 pada peineilitian ini **diteirima**.

b. Path Coefficieint Indireict Effect

Analisa indireict eifeict beirguna untuk meinguji hipoteisis peingaruh tidak langsung suatu variabel yang meimpeingaruhi (eiksogein) teirhadap variabel dipeingaruhi (eindogein) yang dimeidiasi oleh variabel inteirveining (variabeli meidiator). Kriteirianya adalah seibagai beirikut:

- 1) Jika nilai P-Valuei < 0,05 maka signifikan (ada peingaruh tidak langsung). Variabeli Inteirveining beirpeiran dalam meimeidiasi hubungan antara variabel eiksogein teirhadap variabel eindogein.
- 2) Jika nilai P-Valuei > 0,05 maka tidak signifikan (tidak ada peingaruh tidak langsung atau peingaruhnya adalah langsung). Variabeli Inteirveining tidak beirpeiran dalam meimeidiasi hubungan antara variabel eiksogein teirhadap variabel eindogein.

Tabel 4.16. Nilai Indireict Effect

Variabeli	Original samplei (O)	Sample meian (M)	Standard deiviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P valueis
Keipeimimpinan Transformasi (X1) -> Loyalitas Karyawan (Y) -> Kineirja Karyawan (Z)	0.171	0.177	0.085	2.006	0.045

Kompeinsasi (X2) -> Loyalitas Karyawan (Y) -> Kineirja Karyawan (Z)	0.212	0.232	0.069	3.059	0.002
Disiplin Keirja (X3) -> Loyalitas Karyawan (Y) -> Kineirja Karyawan (Z)	0.149	0.167	0.070	2.120	0.034

Sumber: Olah Data PLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan hipotesis berikut:

- 1) Variabel Loyalitas Karyawan (Y) berperan dalam memediasi variabel Kepemimpinan Transformasi (X1) terhadap variabel Kineirja Karyawan (Z) dengan nilai Original Sample sebesar 0,171 (positif), nilai P-Value $0,045 < 0,05$ (nilai P-Value lebih kecil dari 0,05). Sehingga H4 pada penelitian ini **diterima**.
- 2) Variabel Loyalitas Karyawan (Y) berperan dalam memediasi variabel Kompetensi (X2) terhadap variabel Kineirja Karyawan (Z) dengan nilai Original Sample sebesar 0,212 (positif), nilai P-Value $0,002 < 0,05$ (nilai P-Value lebih kecil dari 0,05). Sehingga H5 pada penelitian ini **diterima**.
- 3) Variabel Loyalitas Karyawan (Y) berperan dalam memediasi variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kineirja Karyawan (Z) dengan nilai Original Sample sebesar 0,149 (positif), nilai P-Value $0,034 < 0,05$ (nilai P-Value lebih kecil dari 0,05). Sehingga H6 pada penelitian ini **diterima**.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasi (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil dari perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Original Sample sebesar 0,257 (positif), nilai P-Value $0,039 < 0,05$ (nilai P-Value lebih kecil dari 0,05) dan nilai T Statistics $2,069 > 1,96$ (nilai T Statistics lebih besar dari 1,96). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanisyagina Rifieira dan Kasmiruddin (2024), penelitian pada karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Riau menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Loyalitas Karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil dari perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Original Sample sebesar 0,340 (positif), nilai P-Value $0,001 < 0,05$ (nilai P-Value lebih kecil dari 0,05) dan nilai T Statistics $3,265 > 1,96$ (nilai T Statistics lebih besar dari 1,96). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Pratiwi Indriasari dan Fira Yuniar (2024), penelitian pada karyawan McDonald's Heirtasning Gowa. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil dari perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Original Sample sebesar 0,250 (positif), nilai P-Value $0,014 < 0,05$ (nilai P-Value lebih kecil dari 0,05) dan nilai T Statistics $2,451 > 1,96$ (nilai T Statistics lebih besar dari 1,96). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa Irawadi (2024), penelitian pada karyawan pada PT Medan Distribusindo Raya di Kota Sibolga. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasi (X1) Terhadap Kineirja Karyawan (Z) Melalui Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil dari perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan berperan dalam memediasi variabel Kepemimpinan Transformasi yang memiliki pengaruh terhadap variabel Kineirja Karyawan dengan nilai Original Sample sebesar 0,171 (positif), nilai P-Value $0,045 < 0,05$ (nilai P-Value lebih kecil dari 0,05) dan nilai T Statistics $2,006 > 1,96$ (nilai T Statistics lebih besar dari 1,96). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edyanta Tarigan (2024). Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Camat Kutambaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kineirja Pegawai dengan Loyalitas Kerja sebagai variabel interveining..

5. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) Melalui Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil dari perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan berpengaruh dalam memediasi variabel Kompetensi yang memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai Original Sample sebesar 0,212 (positif), nilai P-Value $0,002 < 0,05$ (nilai P-Value lebih kecil dari 0,05) dan nilai T Statistics $3,059 > 1,96$ (nilai T Statistics lebih besar dari 1,96). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Emi Poerwanti dan Sandra Oktaviana Pinaraswati (2024). Penelitian pada pegawai bagian pengadaan barang/jasa dan administrasi pembangunan Sekretariat Daerah Kota Surabaya. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Kerja sebagai interveninya.

6. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) Melalui Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil dari perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan berpengaruh dalam memediasi variabel Disiplin Kerja yang memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai Original Sample sebesar 0,149 (positif), nilai P-Value $0,034 < 0,05$ (nilai P-Value lebih kecil dari 0,05) dan nilai T Statistics $2,120 > 1,96$ (nilai T Statistics lebih besar dari 1,96). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Imran Ukas dan Jabbar Hamseing (2020). Penelitian dilakukan pada karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Luwu. Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

7. Pengaruh Loyalitas Karyawan (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Hasil dari perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai Original Sample sebesar 0.626 (positif), nilai P-Value $0.000 < 0,05$ (nilai P-Value lebih kecil dari 0,05) dan nilai T Statistics $11,453 > 1,96$ (nilai T Statistics lebih besar dari 1,96). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reiza Adeilia Maulida dan Askiah (2020). Penelitian pada karyawan Pada PT Mahakam Berlian Samjaya. Penelitian ini menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Penelitian menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai Original Sample sebesar 0,257 (positif), nilai P-Value $0,039 < 0,05$ (nilai P-Value lebih kecil dari 0,05).
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai Original Sample sebesar 0,340 (positif), nilai P-Value $0,001 < 0,05$ (nilai P-Value lebih kecil dari 0,05).
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dengan nilai Original Sample sebesar 0,250 (positif), nilai P-Value $0,014 < 0,05$ (nilai P-Value lebih kecil dari 0,05).
4. Loyalitas Karyawan yang berpengaruh dalam memediasi Kepemimpinan Transformasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Original Sample sebesar 0,171 (positif), nilai P-Value $0,045 < 0,05$ (nilai P-Value lebih kecil dari 0,05).
5. Loyalitas Karyawan yang berpengaruh dalam memediasi Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Original Sample sebesar 0,212 (positif), nilai P-Value $0,002 < 0,05$ (nilai P-Value lebih kecil dari 0,05).
6. Loyalitas Karyawan yang berpengaruh dalam memediasi Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Original Sample sebesar 0,149 (positif), nilai P-Value $0,034 < 0,05$ (nilai P-Value lebih kecil dari 0,05).
7. Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Original Sample sebesar 0.626 (positif), nilai P-Value $0.000 < 0,05$ (nilai P-Value lebih kecil dari 0,05).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajeimein sumbeir daya manusia*. Zanafa Publishing. Badriyah, M. (2019). *Manajeimein sumbeir daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Seitia.
- Beirnardin, H. J., & Russeill, J. E. A. (1993). *Human reisourcei manageimeint: An eixpeirieintial approach*. McGraw-Hill Inc.
- Budiasa, I. N. (2021). *Manajeimein sumbeir daya manusia dan kineirja*. Denpasar: Pustaka Bali.
- Busro, M. (2018). *Teiori-teiori manajeimein sumbeir daya manusia*. Jakarta: Preinadameidia Group.
- Colquitt, J. A., Leipinei, J. A., & Weissen, M. J. (2015). *Organizational beihavior: Improving peirformancei and commitmeint in thei workplacei*. McGraw-Hill Education.
- Deissleir, G. (2015). *Manajeimein sumbeir daya manusia* (Ed. kei-14). Jakarta: Saleimba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajeimein sumbeir daya manusia: Strateigi dan peirubahan dalam rangka meiningkatkan kineirja peigawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajeimein sumbeir daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariatei deingan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Peineirbit Univeirsitas Diponeigoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial lelast squareis: Konseip, teiknik dan aplikasi meinggunakan program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Peineirbit Univeirsitas Diponeigoro.
- Gibson, J. L., Ivanceivich, J. M., Donneilly, J. H., & Konopaskei, R. (2012). *Organizations: Beihavior, structurei, proceisseis*. McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajeimein sumbeir daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivanceivich, J. M., Konopaskei, R., & Matteison, M. T. (2002). *Organizational beihavior and manageimeint*. Neiw York: McGraw-Hill.
- Kadeik, N. M., & Sagung, N. (2019). Peingaruh kompeinsasi teirhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajeimein dan Bisnis*, 8(2), 113–120.
- Kristiawan, M. (2017). *Manajeimein peindidikan*. Jakarta: Rajawali Peirs.
- Luthans, F. (2011). *Organizational beihavior: An eivideincei-baseid approach* (12th eid.). McGraw-Hill.
- Mangkuneigara, A. A. P. (2015). *Manajeimein sumbeir daya manusia peirusahaan*. Bandung: Reimaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajeimein sumbeir daya manusia*. Bandung: Alfabeta. Moeiheiriono. (2014). *Peingukuran kineirja beirbasis kompeiteinsi*. Jakarta: Raja Grafindo Peirsada.
- Nitiseimito, A. S. (2016). *Manajeimein peirsonalia*. Jakarta: Ghalia Indoneisia. Poeiwadarminta, W. J. S. (2013). *Kamus Umum Bahasa Indoneisia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Dasar-dasar manajeimein modeim*. Bandung: Widina Bhakti Peirsada Bandung.
- Reincheild, F. (2014). *Thei loyalty eiffeict*. Boston: Harvard Busineiss School Preiss.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajeimein sumbeir daya manusia untuk peirusahaan: Dari teiori kei praktik*. Jakarta: Rajawali Peirs.
- Robbins, S. P. (2006). *Peirilaku organisasi* (Edisi Bahasa Indoneisia). Jakarta: Indeiks.
- Robbins, S. P., & Judgei, T. A. (2017). *Organizational beihavior* (17th eid.). Peiarson Education Limiteid.
- Seidarmayanti. (2018). *Manajeimein sumbeir daya manusia*. Bandung: Relfika Aditama.
- Silalahi, U. (2019). *Manajeimein sumbeir daya manusia*. Bandung: Reifika Aditama. Simamora, H. (2006). *Manajeimein sumbeir daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Silaein, R., dkk. (2021). *Peirilaku organisasi dan kineirja*. Bandung: Widina Bhakti Peirsada.
- Speictor, P. E. (2000). *Industrial and organizational psychology: Reiseiarch and practicei*. John Wiley & Sons.
- Steieirs, R. M., & Portei, L. W. (1991). *Motivation and work beihavior*. Neiw York: McGraw-Hill.
- Sugiyono. (2018). *Meitodei peineilitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2014). *Manajeimein peindidikan*.