

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Instrumen

4.1.1.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan	Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X11	0,736	0,279	Valid	X210	0,512	0,279	Valid
X12	0,715	0,279	Valid	Z1	0,779	0,279	Valid
X13	0,737	0,279	Valid	Z2	0,732	0,279	Valid
X14	0,682	0,279	Valid	Z3	0,629	0,279	Valid
X15	0,747	0,279	Valid	Z4	0,646	0,279	Valid
X16	0,798	0,279	Valid	Z5	0,768	0,279	Valid
X17	0,742	0,279	Valid	Z6	0,705	0,279	Valid
X18	0,669	0,279	Valid	Z7	0,709	0,279	Valid
X19	0,779	0,279	Valid	Z8	0,742	0,279	Valid
X110	0,553	0,279	Valid	Z9	0,829	0,279	Valid
X111	0,649	0,279	Valid	Z10	0,388	0,279	Valid
X21	0,752	0,279	Valid	Y1	0,712	0,279	Valid
X22	0,701	0,279	Valid	Y2	0,695	0,279	Valid
X23	0,735	0,279	Valid	Y3	0,672	0,279	Valid
X24	0,648	0,279	Valid	Y4	0,533	0,279	Valid
X25	0,521	0,279	Valid	Y5	0,580	0,279	Valid
X26	0,727	0,279	Valid	Y6	0,773	0,279	Valid
X27	0,655	0,279	Valid	Y7	0,738	0,279	Valid
X28	0,673	0,279	Valid	Y8	0,712	0,279	Valid
X29	0,710	0,279	Valid	Y9	0,709	0,279	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,279). Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.1.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan melalui kuesioner dapat dipercaya dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai

Cronbach's Alpha masing-masing variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 (Ursachi, Horodnic, & Zait, 2015). Berikut hasil uji reliabilitas dari setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,898	Reliabel
Pengembangan Karir	0,857	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,878	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,854	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa setiap variabel instrumen penelitian berhasil mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

4.1.2 Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 4. 3 Hasil Statistik Deskriptif

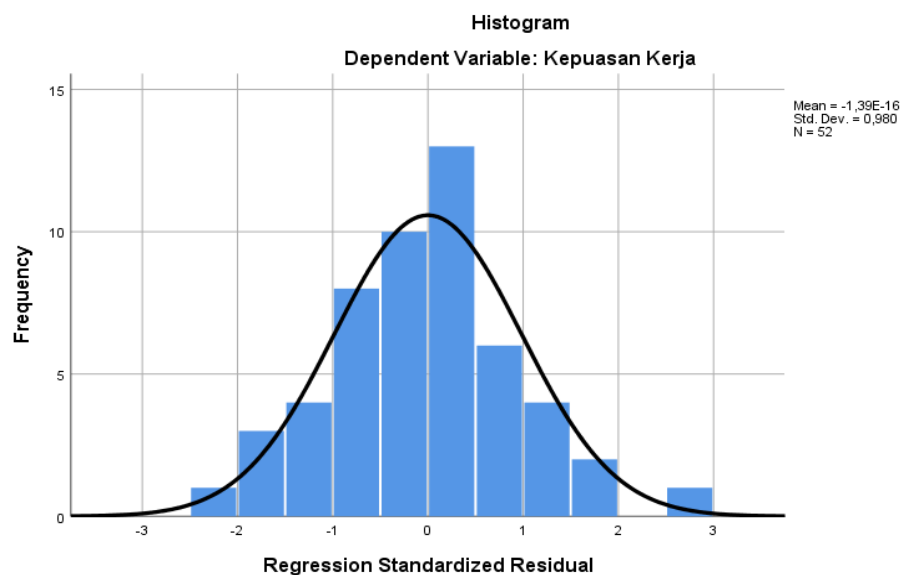
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	52	31	77	58,17	8,340
Pengembangan Karir	52	31	70	54,42	7,395
Kepuasan Kerja	52	27	70	52,77	8,403
Loyalitas Karyawan	52	27	63	48,44	6,815
Valid N (listwise)	52				

Dari hasil analisis statistik deskriptif ini, terlihat bahwa rata-rata skor untuk variabel kepemimpinan adalah 58.17 dengan standar deviasi sebesar 8.340, sementara skor tertinggi dan terendah adalah 77 dan 31 secara berurutan. Variabel pengembangan karir memiliki rata-rata skor yang sedikit lebih rendah yaitu 54.42 dengan standar deviasi 7.395, dan skor maksimum dan minimum masing-masing adalah 70 dan 31. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata skor sebesar 52.77 dengan standar deviasi 8.403, dan skor tertinggi dan terendah adalah

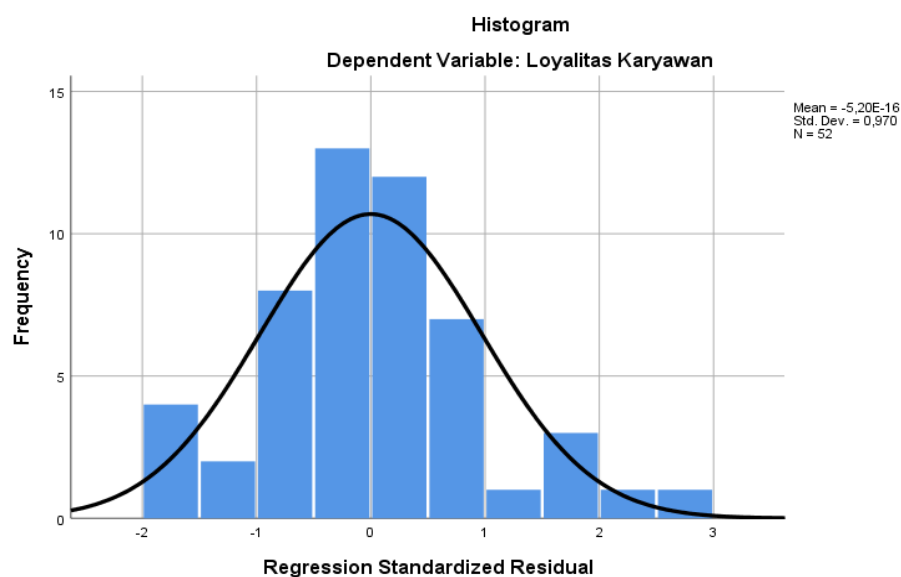
70 dan 27. Sedangkan untuk variabel loyalitas karyawan, rata-rata skornya adalah 48.44 dengan standar deviasi 6.815, dengan skor maksimum dan minimum adalah 63 dan 27.

4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Hasil Uji Normalitas

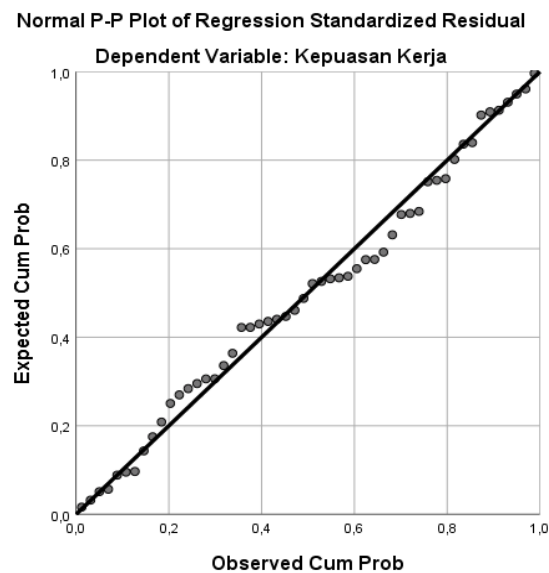


Gambar 4. 1 Grafik Histogram Struktur I

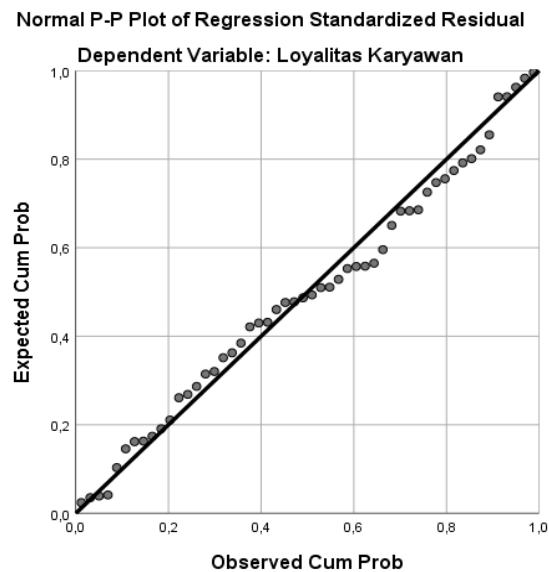


Gambar 4. 2 Grafik Histogram Struktur II

Berdasarkan histogram di atas, distribusi data berada di bawah lekungan dan lekungan membentuk seperti lonceng. Hal ini berarti bahwa distribusi data adalah normal, untuk menguatkan hasil di atas, dilakukan uji melalui grafik P-P Plot di bawah ini:



Gambar 4. 3 Grafik P-P Plot Struktur 1



Gambar 4. 4 Grafik P-P Plot Struktur 2

Berdasarkan hasil uji melalui grafik P-P Plot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar lurus di dekat garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian sudah terdistribusi normal. Untuk menguatkan kedua hasil di atas, dilakukan pengujian melalui Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Uji normalitas dilakukan dengan menguji nilai unstandardized residual (selisih nilai prediksi dengan nilai sebenarnya) model regresi menggunakan Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas

Model	Variabel	Dependen	Signifikansi	Keterangan
I	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	0,200	Normalitas
	Pengembangan Karir			
II	Kepemimpinan	Loyalitas Karyawan	0,200	Normalitas
	Pengembangan Karir			
	Kepuasan Kerja			

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada di atas yang menunjukkan nilai signifikansi 0,200 (lebih besar dari 0,05) sehingga data dikatakan terdistribusi normal.

4.1.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Nasution, 2020). Berikut adalah hasil perhitungan uji multikolinearitas:

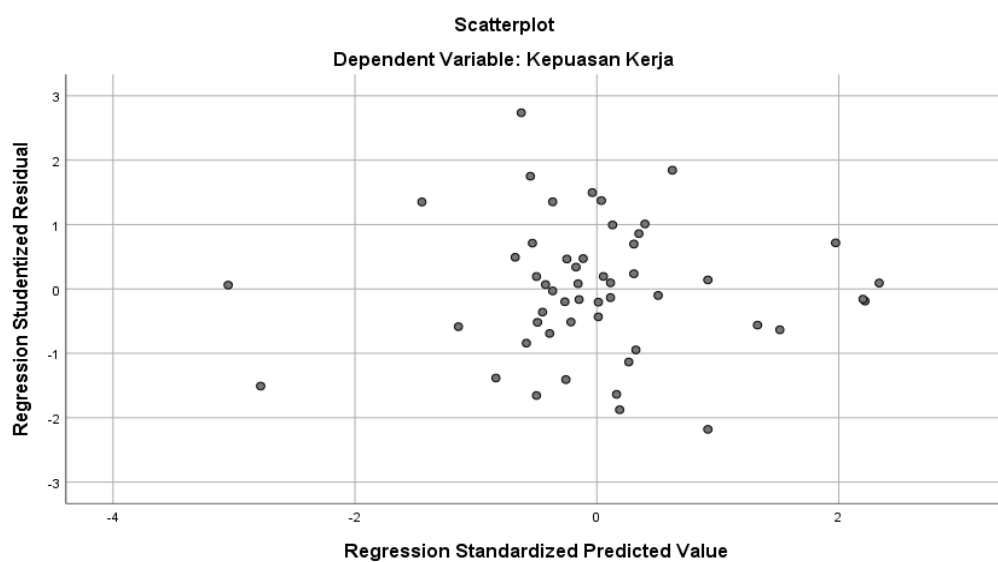
Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Dependen	Tolerance	VIF	Keterangan
I	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	0,421	2,375	Normalitas
	Pengembangan Karir		0,421	2,375	
II	Kepemimpinan	Loyalitas Karyawan	0,287	3,490	Normalitas
	Pengembangan Karir		0,344	2,906	
	Kepuasan Kerja		0,262	3,816	

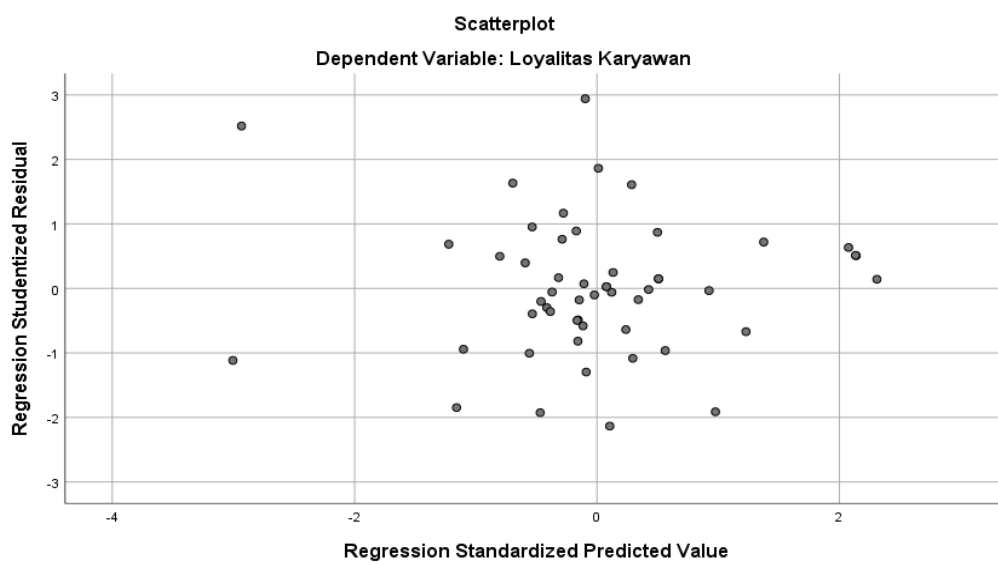
Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai toleransi adalah lebih dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data penelitian.

4.1.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada uji ini, peneliti melakukan pengujian melalui uji Scatterplot dengan melihat pola titik pada grafik. Berikut adalah hasil uji Scatterplot:



Gambar 4. 5 Grafik Scatterplot Struktur 1



Gambar 4. 6 Grafik Scatterplot Struktur 2

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah nilai 0 dan menyebar jauh dari sumbu Y serta tidak membentuk pola-pola tertentu (acak). Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Adapun untuk menguji ada atau tidaknya gejala pada heteroskedastisitas melakukan pengujian melalui uji glesjer berikut ini:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Glejser

Model	Variabel	Dependen	Sig.	Keterangan
I	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	0,396	Normalitas
	Pengembangan Karir		0,849	
II	Kepemimpinan	Loyalitas Karyawan	0,000	Normalitas
	Pengembangan Karir		0,012	
	Kepuasan Kerja		0,433	

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 untuk setiap variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian sudah terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Walaupun pada model 2 variabel X1 dan X2 < 0,05 namun pada model 1 sudah memiliki hasil > 0,05. Selain itu jika merujuk pada hasil dari grafik Scatterplot, titik sudah menyebar acak dan tidak membentuk pola.

Sebagai uji tambahan untuk menguatkan hasil, peneliti juga menambahkan hasil pengujian melalui uji Spearman dengan nilai residual pada tiap model di bawah ini:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Spearman

Model	Variabel	Dependen	Sig.	Keterangan
I	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	0,827	Normalitas
	Pengembangan Karir		0,965	
II	Kepemimpinan	Loyalitas Karyawan	0,566	Normalitas
	Pengembangan Karir		0,710	
	Kepuasan Kerja		0,673	

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data penelitian sudah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.1.5 Hasil Uji Analisis Jalur

Teknik analisis yang digunakan selanjutnya adalah regresi berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 26 yang dalam perhitungannya diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Path Analisis

Model	Variabel	Dependen	Konstanta	Sig.	Arah
I	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	-1,974	0,545	Positif
	Pengembangan Karir			0,424	Positif
II	Kepemimpinan	Loyalitas Karyawan	3,166	0,292	Positif
	Pengembangan Karir			0,267	Positif
	Kepuasan Kerja			0,260	Positif

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = - 1,974 + 0,545 X1 + 0,424 X2$$

$$Y = 3,166 + 0,292 X1 + 0,267 X2 + 0,260 X3$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta -1,974 pada model struktur I menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan dan Pengembangan Karir sebesar 0, maka tingkat Kepuasan Kerja adalah sebesar -1,974.
- Nilai konstanta 3,166 pada model struktur II menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja sebesar 0, maka tingkat Loyalitas Karyawan adalah sebesar 3,166.
- Pada struktur model I, nilai koefisien Kepemimpinan sebesar 0,545 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Kepemimpinan sebesar 1 kali maka tingkat Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,545.
- Pada struktur model I, nilai koefisien Pengembangan Karir sebesar 0,424 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan

pada Pengembangan Karir sebesar 1 kali maka tingkat Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,424.

- e. Pada struktur model I, nilai koefisien Kepemimpinan sebesar 0,292 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Kepemimpinan sebesar 1 kali maka tingkat Loyalitas Karyawan meningkat sebesar 0,292.
- f. Pada struktur model I, nilai koefisien Pengembangan Karir sebesar 0,267 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Pengembangan Karir sebesar 1 kali maka tingkat Loyalitas Karyawan meningkat sebesar 0,267.
- g. Pada struktur model I, nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,260 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Kepuasan Kerja sebesar 1 kali maka tingkat Loyalitas Karyawan meningkat sebesar 0,260.

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

4.1.6.1 Hasil Uji Parsial (*t-Test*)

Penggunaan uji t adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS, yang mana pengujian dilakukan dalam signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji t

Model	Variabel	Dependen	t Hitung	Sig.	Ket.
I	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	4,796	0,000	Berpengaruh
	Pengembangan Karir		3,309	0,002	Berpengaruh
II	Kepemimpinan	Loyalitas Karyawan	3,026	0,004	Berpengaruh
	Pengembangan Karir		2,687	0,010	Berpengaruh
	Kepuasan Kerja		2,597	0,012	Berpengaruh

Hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada model struktur I variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pada model struktur I variabel Pengembangan Karir memiliki nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Pengembangan Karir secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Pada model struktur II variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
4. Pada model struktur II variabel Pengembangan Karir memiliki nilai signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Pengembangan Karir secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
5. Pada model struktur II variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

4.1.6.2 Hasil Uji F

Tabel 4. 10 Hasil Uji F

Model	Variabel	Dependen	F Hitung	Sig.	Ket.
I	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	68,992	0,000	Berpengaruh
	Pengembangan Karir				
II	Kepemimpinan	Loyalitas Karyawan	67,262	0,000	Berpengaruh
	Pengembangan Karir				
	Kepuasan Kerja				

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji F diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang mana hal tersebut berarti bahwa Kepemimpinan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Serta Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

4.1.6.3 Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4. 11 Hasil Koefisien Determinasi

Model	Variabel	Dependen	R	R ²	Ket.
I	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	0,859	0,738	73,8%
	Pengembangan Karir				
II	Kepemimpinan	Loyalitas Karyawan	0,899	0,796	79,6%
	Pengembangan Karir				
	Kepuasan Kerja				

Dari hasil uji di atas, pada model struktur I diperoleh nilai R² sebesar 0,738 atau 73,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan dapat dipengaruhi sebesar 73,8% oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan dan Pengembangan Karir. Sedangkan 26,2% Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

Dari hasil uji di atas, pada model struktur II diperoleh nilai R² sebesar 0,796 atau 79,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan dapat dipengaruhi sebesar 79,6% oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja. Sedangkan 20,4% Loyalitas Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

4.1.7 Hasil Uji Sobel

Tabel 4. 12 Hasil Uji Sobel

Variabel	A	SE _A	B	SE _B	Sig.
X ₁ → Z → Y	0,545	0,114	0,260	0,100	0,022
X ₁ → Z → Y	0,424	0,128	0,260	0,100	0,040

Keterangan:

A : Koefisien Beta

B : Nilai Z terhadap Y

SE_A : Standars Error X Terhadap Z

SE_B : Standars Error Z Terhadap Y

4.1.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji Sobel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,022 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan.

4.1.7.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji Sobel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,040 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Persada Lampung Raya

Pada model struktur I variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sebagaimana menurut Pahlawan dan Onsardi (2020) bahwa Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti motivasi kerja, iklim organisasi, kepemimpinan sehingga karyawan yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia dengan kepuasan kerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang baik pula. Menurut Hayati dkk (2021)

bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah kepemimpinan.

Sebagaimana menurut Tampubolon (2021) bahwa Persepsi karyawan terhadap kepemimpinan yang dirasakan dalam sebuah perusahaan adalah kepemimpinan mampu menjalin hubungan baik dengan karyawan. Karyawan mampu merasakan kebebasan dalam menyampaikan gagasan, serta merasa dipercayai untuk melakukan berbagai tugas sesuai dengan tujuan Perusahaan. Sejalan dengan itu, menurut Bunawan dan Turangan (2021) bahwa atasan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tidak hanya atasan yang memiliki kepemimpinan tegas dan berwibawa, tetapi juga harus mampu mengayomi karyawannya dengan memberikan motivasi dalam pekerjaan dan dapat melibatkan karyawannya dalam setiap pengambilan Keputusan.

Adapun hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu dengan model penelitian serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Bunawan dan Turangan (2021) menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, Kepemimpinan yang rendah berarti rendahnya Kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Tampubolon (2021) juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Hasil searah juga ditemukan pada penelitian oleh Bunawan dan Turangan (2021) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja.

4.2.2 Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Persada Lampung Raya

Pada model struktur I variabel Pengembangan Karir memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Pengembangan Karir secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sebagaimana menurut Rulianti dan Nurliah (2021) bahwa Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan, sehingga menimbulkan rasa puas saat melakukan pekerjaan.

Menurut Hayati dkk (2021) bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah pengembangan karir. Menurut Fajri (2019), salah satu faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja generasi milenial adalah pengembangan karir. Profil tenaga kerja milenial di era revolusi industri 4.0 yang paling pertama adalah generasi milenial akan memilih pekerjaan dengan jenjang karir yang jelas. Menurut Yaningsih dan Triwahyuni (2022) bahwa pengembangan karir merupakan upaya karyawan dalam merealisasikan sasaran karirnya dimasa depan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja jika didukung oleh departemen SDM agar dapat mencapai tujuan karirnya. Untuk dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien maka setiap perusahaan harus memperhatikan karyawan yang meliputi keahlian serta kemampuan yang dimilikinya.

Adapun hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu dengan model penelitian serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Yaningsih dan Triwahyuni (2022) menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, Pengembangan karir yang rendah berarti rendahnya Kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hayati dkk (2021) juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Hasil searah juga ditemukan pada penelitian oleh Rulianti dan Nuriah (2021) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja.

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Persada Lampung Raya

Pada model struktur II variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Sebagaimana Menurut Hariyanti dkk (2022) bahwa dalam pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan suatu kepemimpinan yang mampu mengarahkan serta menggerakkan sumber daya manusia untuk mengikuti aturan yang melahirkan sikap yang disiplin kerja tinggi pada perusahaan. Dalam perkembangannya perusahaan diuntut untuk membangun rasa percaya diri, rasa kepuasan dan memotivasi sumber daya manusia

yang bekerja di dalamnya, sehingga terciptanya loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Menurut bawhwa Ningrum dan Purnamasari (2022) agar menjadikan karyawan yang loyal kepada perusahaan, seorang karyawan dalam bekerja juga penting untuk membuktikan bahwa mereka merupakan karyawan yang dapat diandalkan dan berperan untuk kemajuan perusahaan, dalam hal ini adalah Kepemimpinan. Menurut Maspuatun dkk (2022) bahwa tiap gaya kepemimpinan tersebut dapat memicu kinerja dan loyalitas kerja Pegawai. Kepemimpinan yang memahami bawahannya dapat menumbuhkan loyalitas dalam diri Pegawai.

Adapun hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu dengan model penelitian serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum dan Purnamasari (2022) menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, Kepemimpinan yang rendah berarti rendahnya Loyalitas Karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hariyanti dkk (2022) juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil searah juga ditemukan pada penelitian oleh Maspuatun dkk (2022) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan.

4.2.4 Pengaruh Pengembangan karir Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Persada Lampung Raya

Pada model struktur II variabel Pengembangan karir memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Sebagaimana menurut Oktavia (2022) bahwa Perusahaan yang memiliki jenjang karir yang jelas dan sigap menyadari potensi yang dimiliki oleh karyawan pasti akan menaikkan jabatan karyawannya ke level yang lebih tinggi sehingga membangun rasa loyalitas dalam diri karyawan. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak memiliki jenjang karir dan tujuan yang jelas, karyawan yang bekerja akan merasa perusahaan tersebut bukanlah tempat yang cocok untuk dirinya

berkembang, lalu karyawan akan meninggalkan perusahaan sebelum memberikan kontribusi yang lebih untuk perusahaan karena sudah merasa dirugikan.

Menurut Febrian dkk (2020) bahwa pelaksanaan program pengembangan karir adalah termasuk dalam bagian pengembangan sumber daya manusia yang apabila direncanakan secara khusus akan memberikan hasil yang lebih besar daripada dari pada hanya bergantung pada kesempatan atau perekrutan dari luar yang mungkin dilaksanakan terburu-buru. Disamping itu akan banyak karyawan yang mengundurkan diri jika tidak ada perhatian dari manajemen untuk kemajuan karir yang pantas.

Menurut Saputra dkk (2024) bahwa pengembangan karier dan budaya kerja saat ini dianggap sebagai faktor kunci didalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja dapat memainkan peranan sebagai penghubung antara pengembangan karier, budaya kerja serta loyalitas karyawan. Kepuasan kerja perlu diperoleh oleh karyawan terhadap perusahaan dengan tujuan terciptanya hubungan baik antara karyawan dan perusahaan, dengan begitu karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai ketentuanketentuan yang ada.

Adapun hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu dengan model penelitian serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2022) menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, Pengembangan karir yang rendah berarti rendahnya Loyalitas Karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Febrian dkk (2020) juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil searah juga ditemukan pada penelitian oleh Hardina dan Saputra dkk (2024) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan karir terhadap Loyalitas Karyawan.

4.2.5 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Persada Lampung Raya

Pada model struktur II variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Sebagaimana menurut Giovani dan Le (2022) bahwa latar Belakang Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai keterikatan psikologis atau komitmen pada organisasi dan berkembang sebagai hasil dari kepuasan kerja yang meningkat. Kepuasan kerja dihasilkan dari proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan terpenuhi atau terlampaui, maka kepuasan tumbuh.

Menurut Ningrum dan Purnamasari (2022) bahwa kepuasan ini dapat didefinisikan sebagai kepuasan karyawan dengan pemenuhan kebutuhan mereka di tempat kerja dan dengan kesejahteraan mereka secara keseluruhan di tempat kerja. kepuasan yang mengarah pada loyalitas karyawan. Merujuk pada literatur penelitian lain dengan subjek guru, oleh Widayati dkk (2020) dijelaskan bahwa guru belum merasa ikut memiliki lembaga tersebut yang mengindikasikan bahwa loyalitas guru masih sangat rendah terhadap lembaga pendidikan. Kemudian realita terkait kepuasan kerja guru, banyak ditemukan berbagai isu yang menunjukkan bahwa guru merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang paling terlihat adalah ketidakpuasan guru honorer terhadap rendahnya kompensasi yang diperoleh. Padahal guru juga memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Menurut Meda dkk (2022) bahwa supaya komitmen pegawai bisa diusahakan, maka perusahaan perlu merealisasikan hak pegawai supaya pegawai mempunyai komitmen tinggi. Hak pegawai itu, seperti kompensasi yang pantas atau berdasar pada tugas yang meeka eman, prestasi, iklim kerja, peluang berkembang, dan sebagainya. Berikutnya, pemenuhan hak itu pun bisa memunculkan kepuasan dalam bekerja.

Adapun hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu dengan model penelitian serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Meda dkk (2022) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, Kepuasan kerja yang rendah berarti rendahnya Loyalitas Karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Widayati dkk (2020) juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil searah juga ditemukan pada penelitian oleh Hardina dan Giovani dan Le (2022) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Persada Lampung Raya Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji Sobel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,022 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan. Sebagaimana menurut Hariyanti dkk (2022) bahwa dalam pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan suatu kepemimpinan yang mampu mengarahkan serta menggerakkan sumber daya manusia untuk mengikuti aturan yang melahirkan sikap yang disiplin kerja tinggi pada perusahaan. Dalam perkembangannya perusahaan diuntut untuk membangun rasa percaya diri, rasa kepuasan dan memotivasi sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga terciptanya loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Adapun hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu dengan model penelitian serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti dkk (2022) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan.

4.2.7 Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Persada Lampung Raya Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji Sobel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,040 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan. Sebagaimana menurut Siregar dkk (2022) bahwa Karyawan akan mampu dan mau bekerja dengan baik bila memiliki kepuasan kerja apabila kebutuhannya sesuai dengan minat dan kemampuan serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan melakukan pekerjaan. Keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku dan sikap baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan para karyawan, yang pada dasarnya bersifat individual dan setiap

individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri setiap karyawan.

Namun hasil penelitian ini tidak relevan dengan hasil penelitian terdahulu dengan model penelitian serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar dkk (2022) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Pengembangan karir terhadap Loyalitas Karyawan.