

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Pada penelitian ini diperoleh data dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada responden, menggunakan google form dimana kuisioner ini dibagikan melalui link, sehingga dapat diakses para perangkat elektronik. Kuisioner ini terdiri dari 24 pernyataan yang akan dijawab oleh setiap responden, dimana setiap pernyataan berkaitan dengan pengaruh motivasi, lingkungan kerja non-fisik, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.

Pada bagian deskripsi data, penulis akan menyajikan gambaran mengenai karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yang meliputi faktor-faktor seperti jenis kelamin, jabatan, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja responden.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Total</b>	<b>Persentase</b>
Perempuan	12	32%
Laki-Laki	26	68%
Total	38	100%

Sumber : Data Primer yang diolah Peneliti, 2024

Menurut Tabel 4.1 di atas, mayoritas responden adalah laki-laki, dengan jumlah 26 responden atau 68% dari total 38 responden. Sementara itu, responden perempuan sebanyak 12 orang, yang setara dengan sekitar 32% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan lebih didominasi oleh laki-laki.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Karyawan**

<b>Jabatan</b>	<b>Total</b>	<b>Persentase</b>
Mekanik	10	26%
Front Line People	6	16%
Sales	8	21%
Admin	6	16%
Digital Marketing	8	21%
Total	38	100%

Sumber : Data Primer yang diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan dapat diketahui bahwa Jabatan Karyawan yang menjadi responden tertinggi yaitu dengan jabatan mekanik sebanyak 10 dari total sampel 38 karyawan dengan persentase 26%.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Total</b>	<b>Persentase</b>
< 25 Tahun	14	37%
> 25 – 32 Tahun	21	55%
> 32 – 45 Tahun	3	8%
Total	38	100%

Sumber : Data Primer yang diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.3 tentang Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, terlihat bahwa kelompok usia >25 – 32 Tahun mendominasi, dengan jumlah 21 orang atau sekitar 55% dari total responden di PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Total</b>	<b>Persentase</b>
SMA/SMK	31	89%
D1/D2/D3	1	2%
S1	6	9%
Total	38	100%

Sumber : Data Primer yang diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.4 mengenai Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden di PT Tunas Dwipa Matra Honda cabang Raden Intan Bandar Lampung memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, yang menduduki posisi tertinggi.

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Karyawan**

Lama Bekerja	Total	Persentase
< Dari 2 Tahun	9	24%
> Dari 2 – 3 Tahun	10	26%
> Dari 3 – 4 Tahun	4	11%
> Dari 4 Tahun	15	39%
Total	38	100%

Sumber : Data Primer yang diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.5 mengenai Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja, dapat diketahui bahwa di PT Tunas Dwipa Matra Honda cabang Raden Intan Bandar Lampung, mayoritas karyawan memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun, yang menempati posisi tertinggi.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja (X1) Yang**  
**Diberikan Kepada 38 Responden :**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena diberi insentif saat target perusahaan tercapai	0	0%	0	0%	6	15,7%	12	31,5%	20	52,6%
2	Tunjangan yang diberikan memenuhi harapan dan mendorong saya lebih loyal ke perusahaan	0	0%	1	2,6%	8	21%	13	34,2%	16	42,1%
3	Saya percaya bahwa kinerja yang baik dapat membantu saya mempertahankan pekerjaan di perusahaan ini.	0	0%	1	2,6%	9	23,6%	14	36,8%	14	36,8%
4	Kontrak kerja dan aturan ketenagakerjaan di perusahaan ini memberikan rasa aman bagi saya sebagai karyawan.	0	0%	0	0%	9	23,6%	12	31,5%	17	44,7%
5	Saya merasa dihargai ketika pencapaian saya dihargai oleh atasan	1	2,6%	2	5,2%	7	18,4%	16	42,1%	12	31,5%
6.	Pencapaian kerja yang dihargai oleh atasan memotivasi saya bekerja lebih baik	0	0%	0	0%	0	0%	15	39,4%	23	60,5%

Sumber : Data yang telah diolah oleh Peneliti tahun 2025.

Berdasarkan Tabel 4.6 yang menunjukkan hasil jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja (X1), pernyataan yang mendapatkan jumlah respons terbanyak sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 6 dengan jumlah responden sebesar 23 atau 60,5% responden paling banyak untuk jawaban Setuju (S) pada pernyataan 5 sebesar 16 atau 42,1% reponden dan untuk jawaban CS, TS dan STS dengan jumlah 0 responden pada pernyataan 6.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**  
**(X2) Yang Diberikan Kepada 38 Responden :**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1.	Rekan Kerja saya saat ini selalu saling menawarkan solusi ketika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan saya	0	0%	0	0%	2	5,2%	12	31,5%	24	63,1%
2.	Pembagian kerja antar karyawan di Perusahaan ini dilakukan secara adil dan tidak diskriminatif	0	0%	0	0%	4	10,5%	13	34,2%	21	55,2%
3.	Atasan saya selalu memberikan dukungan dan bimbingan kepada karyawannya	0	0%	1	2,6%	8	21,0%	13	34,2%	16	42,1%
4.	Saya merasa lebih dihargai dan termotivasi ketika atasan memberikan perhatian yang baik terhadap kebutuhan dan aspirasi saya	0	0%	3	7,8%	2	5,2%	15	39,4%	18	47,3%
5.	Konflik yang terjadi di tempat kerja diselesaikan secara profesional dan adil	0	0%	0	0%	7	18,4%	6	15,7%	25	65,7%
6.	Rekan kerja saya saat ini selalu membantu saya jika mengalami masalah dalam pekerjaan dan ketika pekerjaan kami belum selesai	0	0%	0	0%	4	10,5%	15	39,4%	19	50%

Sumber : Data yang telah diolah oleh Peneliti tahun 2025.

Berdasarkan Tabel 4.6 yang menunjukkan hasil jawaban responden pada variabel Lingkungan kerja non fisik, bahwa pernyataan Sangat Setuju (SS) paling banyak terdapat pada pernyataan 5 sebesar 25 atau 65,7% responden,

untuk pernyataan S (Setuju) paling banyak pada pernyataan 4 dan 6 sebesar 15 atau 39,4% dan pernyataan Cukup Setuju (CS) paling sedikit pada pernyataan 1 dan 4 sebesar 2 atau 5,2% serta TS dan STS paling sedikit dengan total 0 responden terdapat pada pernyataan 1,2,5 dan 6.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)**  
**Yang Diberikan Kepada 38 Responden :**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1	Atasan saya memberikan arahan yang jelas untuk mencapai tujuan perusahaan	0	0%	0	0%	2	5,2%	7	18,4%	29	76,3%
2	Atasan saya selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya	0	0%	0	0%	5	13,1%	9	23,6%	24	63,1%
3	Atasan saya selalu memberikan motivasi yang cukup untuk mendorong saya mencapai kinerja yang lebih baik	0	0%	0	0%	0	0%	13	34,2	25	65,7%
4	Atasan saya menunjukkan empati terhadap kesulitan dan kebutuhan karyawan	0	0%	0	0%	3	7,8%	10	26,3%	25	65,7%
5	Saya merasa dihargai dan lebih loyal kepada perusahaan ketika saya terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan saya	0	0%	0	0%	3	7,8%	15	39,4%	20	52,6%
6.	Saya melihat keputusan mudah diambil karena berada di tangan pemimpin	0	0%	0	0%	1	2,6%	8	21%	29	76,3%

Sumber : data yang telah diolah oleh Peneliti tahun 2025.

Berdasarkan Tabel 4.8 yang menunjukkan hasil jawaban responden untuk

variabel Gaya Kepmimpinan (X3), bahwa pernyataan Sangat Setuju (SS) paling banyak terdapat pada pernyataan 6 sebesar 29 atau 76,3%, untuk jawaban Setuju (S) paling banyak pada pernyataan 5 sebesar 15 atau 39,4 dan untuk jawaban CS, TS dan STS paling sedikit dengan total 0 responden terdapat pada pernyataan 3.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Loyalitas Karyawan (Y)**  
**Yang Diberikan Kepada 38 Responden :**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1	Saya selalu mengikuti peraturan dan kebijakan perusahaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab	0	0%	0	0%	0	0%	14	36,8%	24	63,1%
2	Saya konsisten mematuhi arahan dan instruksi yang diberikan oleh atasan untuk mendukung keberhasilan perusahaan	0	0%	0	0%	3	7,8%	11	28,9%	24	63,1%
3	Saya sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan bertanggung jawab atas resiko yang telah dilaksanakan	0	0%	0	0%	1	2,6%	14	36,8%	23	60,5%
4	Saya selalu berusaha untuk memenuhi ekspektasi perusahaan dan atasan dengan menunjukkan kinerja yang optimal	0	0%	0	0%	0	0%	8	21%	30	78,9%
5.	Saya merasa berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan terus berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama	0	0%	0	0%	1	2,6%	9	23,6%	28	73,6%
6.	Saya selalu siap memberikan waktu dan usaha ekstra untuk mendukung kemajuan perusahaan dan tim kerja saya	0	0%	0	0%	1	2,6%	11	28,9%	26	68,4%

Sumber : Data yang telah diolah oleh Peneliti tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.9 yang menunjukkan hasil jawaban responden untuk variabel Loyalitas karyawan (Y), bahwa pernyataan Sangat Setuju (SS) paling banyak terdapat pada pernyataan 4 sebesar 30 atau 78,9, untuk pernyataan Setuju (S) paling banyak pada pernyataan 3 sebesar 14 atau 36,8%, dan untuk pernyataan CS, TS dan STS paling sedikit dengan total 0 responden terdapat pada pernyataan 1 dan 4.

## 4.2 Hasil Uji Prasyarat Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode korelasi product moment. Pengujian ini bertujuan untuk menghitung serta menganalisis data, dengan proses pengujian yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 2.7.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Variabel	Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	Pernyataan 1	0.787	0.320	Valid
	Pernyataan 2	0.659		Valid
	Pernyataan 3	0.418		Valid
	Pernyataan 4	0.709		Valid
	Pernyataan 5	0.722		Valid
	Pernyataan 6	0.624		Valid

Sumber : Data yang telah diolah oleh Peneliti tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.10, setiap item yang berkaitan dengan motivasi kerja menunjukkan hasil di mana nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Nilai tertinggi yang tercatat adalah 0,787, sedangkan yang terendah adalah 0,418. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item mengenai motivasi kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

Variabel	Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Pernyataan 1	0.682	0.320	Valid
	Pernyataan 2	0.645		Valid
	Pernyataan 3	0.711		Valid
	Pernyataan 4	0.669		Valid
	Pernyataan 5	0.576		Valid
	Pernyataan 6	0.492		Valid

Sumber : Data yang telah diolah oleh Peneliti tahun 2025.

Berdasarkan pada tabel 4.11, semua item yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan hasil di mana nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi yang ditemukan adalah 0,711, sedangkan nilai terendah adalah 0,492. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item yang berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)**

Variabel	Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X3)	Pernyataan 1	0.814	0.320	Valid
	Pernyataan 2	0.879		Valid
	Pernyataan 3	0.745		Valid
	Pernyataan 4	0.653		Valid
	Pernyataan 5	0.523		Valid
	Pernyataan 6	0.734		Valid

Sumber : Data yang telah diolah oleh Peneliti tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.12, semua item yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan menunjukkan hasil di mana nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel. Nilai tertinggi yang tercatat adalah 0,879, sementara nilai terendah adalah 0,532. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang terkait dengan gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)**

Variabel	Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Loyalitas Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0.735	0.320	Valid
	Pernyataan 2	0.668		Valid
	Pernyataan 3	0.580		Valid
	Pernyataan 4	0.703		Valid
	Pernyataan 5	0.800		Valid
	Pernyataan 6	0.675		Valid

Sumber : Data yang telah diolah oleh Peneliti tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.12, semua item yang berhubungan dengan variabel loyalitas karyawan menunjukkan hasil di mana nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi yang diperoleh adalah 0,800, sementara nilai terendah adalah 0,580. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang berkaitan dengan loyalitas karyawan telah terbukti valid.

#### 4.3.2 Uji Reabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas untuk masing-masing instrumen variabel X1, X2, X3, dan Y menggunakan rumus Alpha Cronbach, yang dihitung dengan bantuan program SPSS 2.7. Hasil dari uji reliabilitas ini, setelah dibandingkan dengan interpretasi koefisien r, dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.14**  
**Interpretasi Nilai r**

Nilai Korelasi	Keterangan
0.8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0.6000 – 0.7999	Tinggi
0.4000 – 0.5999	Sedang
0.2000 – 0.3999	Rendah
0.0000 – 0.1999	Sangat Rendah

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Reabilitas**

<b>Variabel</b>	<i>Koefisien Cronbach Alpha</i>	<b>Koefisien r</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi Kerja (X1)	0.716	Tinggi	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.690	Tinggi	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0.812	Sangat Tinggi	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0.773	Tinggi	Reliabel

Sumber : Data yang telah diolah oleh Peneliti tahun 2025.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terdapat dalam tabel 4.15, variabel Motivasi Kerja (X1) memperoleh nilai Cronbach's alpha sebesar 0,716, yang menunjukkan reliabilitas tinggi. Untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), nilai Cronbach's alpha adalah 0,690, yang juga menunjukkan reliabilitas tinggi. Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,812, yang menunjukkan reliabilitas sangat tinggi. Sedangkan untuk variabel Loyalitas Karyawan (Y), nilai Cronbach's alpha sebesar 0,773, yang menunjukkan reliabilitas tinggi.

#### **4.4 Hasil Uji Prasyarat Analisis Data**

##### **4.4.1 Uji Linieritas**

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linier. Hasil uji linieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	kondisi	Simpulan
Motivasi terhadap Loyalitas karyawan	0.927	0,05	Sig>Alpha	Linier
Lingkungan kerja non fisik terhadap Loyalitas karyawan	0.774	0,05	Sig>Alpha	Linier
Gaya kepemimpinan terhadap Loyalitas karyawan	0.891	0.05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data yang telah diolah oleh Peneliti tahun 2025.

#### 4.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terdapat hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil Uji tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Simpulan
Motivasi kerja (X1)	0.973	1.028	Tidak ada Gejala Multikolinieritas
Lingkungan kerja non fisik (X2)	0.988	1.012	Tidak ada Gejala Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (Y)	0.981	1.020	Tidak ada Gejala Multikolinieritas

Sumber : Data yang telah diolah oleh Peneliti tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.18, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel Motivasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Gaya Kepemimpinan lebih besar dari 0,100, sementara nilai VIF untuk masing-masing variabel berada di bawah 10,00. Ini mengindikasikan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas pada variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.5 Hasil Analisis Data

Metode analisis data mengacu pada pendekatan yang diterapkan oleh peneliti untuk memproses dan menganalisis data yang telah dikumpulkan,

termasuk langkah-langkah pengujiannya. Jenis data yang dikumpulkan ditentukan oleh permasalahan penelitian yang ada, yang juga mencerminkan tujuan dari penelitian tersebut, apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau pengujian hipotesis.

#### 4.5.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.19**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square
1	.972 <sup>a</sup>	0,944

Sumber : Data yang telah diolah oleh Peneliti tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,972, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, nilai Koefisien Determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,944 mengindikasikan bahwa 94,4% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh Motivasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Gaya Kepemimpinan, sementara 5,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error
1	(Constant)	4.767	1.492
	Motivasi	0,059	0,029
	Lingkungan kerja non fisik	-0,040	0,031
	Gaya kepemimpinan	0.821	0,034

Sumber : Data yang telah diolah oleh Peneliti tahun 2025.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	B
Loyalitas Karyawan (Y)	4.767
Motivasi kerja (X1)	0.59
Lingkungan kerja non fisik (X2)	-0.40
Gaya kepemimpinan (X3)	0.821

Sumber : Data yang telah diolah oleh Peneliti tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dimasukkan dalam persamaan :

$$Y = 4.767 + 0.059 X_1 - 0.040 X_2 + 0.821 X_3$$

Keterangan :

Y = Loyalitas karyawan

X1 = Motivasi kerja

X2 = Lingkungan kerja non fisik

X3 = Gaya kepemimpinan

a = Konstanta

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 2.7 menyatakan bahwa Loyalitas karyawan (Y) PT Tunas Dwipa Matra Honda Cabang Raden Intan Bandar Lampung adalah sebesar 4.767 satuan apabila Motivasi kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan Gaya kepemimpinan (X3) bernilai = 0.

**Koefisien Motivasi kerja (X1)**

Koefisien untuk motivasi kerja (X1) sebesar 0,059 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,059 unit, dengan anggapan variabel lain tetap tidak berubah.

**Koefisien Lingkungan kerja non fisik (X2)**

Koefisien untuk lingkungan kerja non fisik sebesar -0,040 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel lingkungan kerja non fisik

(X2), akan mengakibatkan penurunan loyalitas karyawan sebesar 0,040 unit, dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah.

Koefisien Gaya kepemimpinan (X3)

Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,821 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel gaya kepemimpinan (X3), akan menyebabkan kenaikan loyalitas karyawan sebesar 0,821 unit, dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah.

#### 4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.6.1 Hasil Uji t atau Uji Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel independen memengaruhi variabel dependen secara parsial. Berikut adalah tabel hasil dari uji t yang diperoleh:

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Uji t atau Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	Motivasi	0,059	0,029	0,85	2,067	0,046
	Lingkungan kerja non fisik	-0,040	0,031	-0,052	-1,277	0,210
	Gaya kepemimpinan	0.821	0,034	0,976	23,911	<0,001

Sumber : Data yang telah diolah oleh Peneliti tahun 2025

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Uji t atau Uji Parsial**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja	0.046	0.05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Lingkungan kerja non fisik	0.210	0.05	Sig > Alpha	Tidak Berpengaruh
Gaya kepemimpinan terhadap	0.001	0.05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data yang telah diolah oleh Peneliti tahun 2025

Aturan pengujian adalah sebagai berikut:

Jika nilai Sig lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

Jika nilai Sig lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak.

### **1. Pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap Loyalitas karyawan**

$H_0$  = Motivasi kerja (X1) tidak mempengaruhi Loyalitas karyawan (Y) di PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.

$H_a$  = Motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan (Y) di PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung

Berdasarkan tabel 4.21, hasil perhitungan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai Sig (0,046) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, yang menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.

### **2. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap Loyalitas karyawan**

$H_0$  = Lingkungan kerja non fisik (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap Loyalitas karyawan (Y) PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.

$H_a$  = Lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh terhadap Loyalitas karyawan (Y) PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil yang tertera pada Tabel 4.21, dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai Sig yang sebesar 0,210, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X2) tidak mempengaruhi loyalitas karyawan (Y) di PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.

### 3. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X3) terhadap Loyalitas karyawan (Y)

Ho = Gaya kepemimpinan (X3) tidak memiliki pengaruh terhadap Loyalitas karyawan (Y) PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.

Ha = Gaya kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh terhadap Loyalitas karyawan (Y) PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.

Berdasarkan analisis pada tabel 4.21, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (Alpha) 0,05, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.

#### 4.6.2 Hasil Uji f

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh simultan (keseluruhan) dari variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3), terhadap variabel dependen, yaitu Loyalitas Karyawan (Y).

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

Ho = Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2) dan Gaya kepemimpinan (X3) tidak memiliki pengaruh terhadap Loyalitas karyawan (Y) di PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.

Ha = Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan (Y) di PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai sig lebih kecil dari 0.05 maka Hipotesis nol (Ho) ditolak, Hipotesis alternatif (Ha) diterima

- b. Jika nilai sig lebih besar dari 0.05 maka Hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak.

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165,054	3	55.018	192,667	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	9,709	34	0,286		
	Total	174,763	37			

Sumber : Data yang telah diolah oleh Peneliti tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.22, hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh bersama variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) adalah 0.001, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 192.667 melebihi nilai F-tabel 2.88. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara simultan memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.

## 4.7 Pembahasan

### 4.7.1 Pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap Loyalitas karyawan (Y) PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung. Hal ini terlihat dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai  $0.046 < 0.05$ , di mana nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

Pemberian motivasi kepada karyawan menjadi suatu bentuk dukungan yang diberikan perusahaan ke karyawannya atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan itu sendiri. Pemberian insentif, bonus, tunjangan

kesehatan, fasilitas merupakan salah satu pemberian motivasi fisik yang sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya, jika insentif ini rutin diberikan ketika target perusahaan tercapai maka akan mendorong semangat karyawan untuk lebih lagi di bulan berikutnya. Pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja juga turut menjadi hal yang penting dimana karyawan akan merasa nyaman dan loyal jika kinerja mereka dihargai oleh perusahaan ataupun atasannya. Pada penelitian ini dapat disimpulkan pemberian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya loyalitas karyawan PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.

#### **4.7.2 Pengaruh Lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap Loyalitas karyawan (Y) PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tidak memiliki dampak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung. Hal ini disebabkan oleh nilai signifikansi (sig) yang diperoleh sebesar 0.210, yang lebih besar daripada 0.05. Karena nilai sig ini melebihi ambang batas 0.05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, sementara hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, yang mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tidak mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Y) di perusahaan tersebut.

Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Meskipun persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik cenderung positif, hasil uji t menunjukkan bahwa faktor ini tidak berkontribusi signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja non fisik di perusahaan sudah memenuhi harapan karyawan dengan baik, namun untuk meningkatkan loyalitas, perusahaan perlu lebih memfokuskan perhatian pada aspek-aspek lain yang memiliki dampak lebih besar, seperti pemberian motivasi kerja yang lebih baik dan peningkatan gaya kepemimpinan.

#### **4.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Loyalitas karyawan (Y) PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi (sig) sebesar 0.001, yang lebih kecil dari 0.05. Karena nilai sig lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, sementara hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X3) berperan penting dalam mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Y) di perusahaan ini.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan di perusahaan ini. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan, yang pada gilirannya memperkuat hubungan kerja. Selain itu, melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan perusahaan dapat meningkatkan semangat karyawan untuk lebih loyal terhadap perusahaan. Hal ini dapat merubah perspektif karyawan bahwa pekerjaan mereka bukan sekadar untuk memenuhi kebutuhan pribadi, tetapi juga sebagai bagian dari perkembangan karir jangka panjang, serta tumbuh bersama perusahaan dalam mencapai kesuksesan bersama.

#### **4.7.4 Pengaruh Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2) dan Gaya kepemimpinan (X3) terhadap Loyalitas karyawan (Y) PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung. Berdasarkan uji f diperoleh nilai F hitung sebesar 192.667, sedangkan F tabel (dengan  $\alpha$  0.05,  $n - k = 38 - 3 = 35$ , dan  $k - 1 = 35 - 1 = 34$ ) adalah 2.88. Karena nilai F hitung (192.667) lebih

besar daripada F tabel (2.88) dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

Hasil uji penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) memberikan dampak yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung. Masing-masing variabel tersebut Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan di perusahaan ini dan mampu meningkatkan timbulnya loyalitas dari karyawannya. Pemberian motivasi seperti insentif, bonus serta pengakuan atas kinerja ketika tanggung jawab karyawan tersebut baik dan mencapai target tentunya akan memberikan perasaan bahwa karyawan tersebut berhasil dan diapresiasi oleh perusahaan. Lingkungan kerja antara teman sejawat yang berjalan baik seperti komunikasi, saling support dalam pekerjaan akan menimbulkan rasa nyaman ketika bekerja dan terakhir penerapan Gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan karena karyawan akan merasa dianggap dan dihargai.