MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PENGHARGAAN PEGAWAI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DIREKTORAT BINA PENGANTAR KERJA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA

Dwi Auliya Putri[1], Rakhmat Hadi Sucipto[2]*, Tri Indah Annisa[3]
[1,2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: *rakhmat.rac@bsi.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan penghargaan pegawai terhadap loyalitas pegawai Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, ditunjukkan oleh nilai t hitung 3.385 > t tabel 2.034 dan signifikansi 0.002 < 0.05, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sebaliknya, penghargaan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, dengan nilai t hitung 0.336 < t tabel 2.034 dan signifikansi 0.739 > 0.05, sehingga H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Namun, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan F hitung 14.375 > F tabel 3.28 dan signifikansi 0.000 < 0.05.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Penghargaan Pegawai, Loyalitas Pegawai

Abstract *- This research aims to determine the influence of transformational leadership and employee recognition on the loyalty of employees in the Directorate of Job Placement Development, Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia. The method used is quantitative with a survey approach. The results of the partial test indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on employee loyalty, as shown by the t-value of 3.385 > t-table 2.034 and a significance of 0.002 < 0.05, thus H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted. Conversely, employee recognition does not have a significant effect on employee loyalty, with a t-value of 0.336 < t-table 2.034 and a significance of 0.739 > 0.05, thus H_{02} is accepted and H_{a2} is rejected. However, the simultaneous test results (F test) show that both variables together have a significant effect on employee loyalty with an F calculated value of 14.375 > F table 3.28 and a significance of 0.000 < 0.05.*

Keywords *: Transformational Leadership, Employee Recognition, Employee Loyalty*

Article history
Received: Oktober 2025
Reviewed: Oktober 2025
Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 1162
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pendahuluan

Seiring dengan majunya teknologi dan meningkatnya persaingan di pasar kerja, sumber daya manusia semakin menjadi kunci keberhasilan organisasi, karena mereka diharuskan memiliki keterampilan dan loyalitas yang diperlukan untuk mendukung visi dan misi organisasi (Khaeruman & Tabroni, 2024). Loyalitas kerja pegawai merupakan keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan waktu dan pikirannya untuk mencapai tujuan organisasi (Fajri, 2024). Berbagai faktor dapat mempengaruhi loyalitas pegawai adalah kepemimpinan transformasional dimana gaya kepemimpinan yang mengutamakan visi, budaya lingkungan, organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional mencakup empat komponen utama : pengaruh di anggap ideal, motivasi yang dapat muncul inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu (Jufrizen & Lubis, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, karena kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi dapat mendorong meningkatnya loyalitas terhadap organisasi. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam membangun komitmen jangka panjang. Namun, berbeda dengan temuan tersebut, penelitian Hariyanti (2022) justru membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan tidak sepenuhnya ditentukan oleh gaya kepemimpinan, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi dan kepuasan kerja, karena loyalitas lebih erat terkait dengan pemenuhan kebutuhan psikologis maupun material karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, penghargaan atau kompensasi juga terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Penghargaan bagi pegawai adalah fasilitas yang diperoleh dari melakukan pekerjaan dengan baik, dan bertanggungjawab jumlah imbalan yang diberikan ke pegawai tergantung keberhasilan yang dicapai yang mempengaruhi penghargaan yang diberikan (Safira & Kurbani, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Muliati (2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, yang berarti kompensasi yang diberikan secara layak dapat mendorong peningkatan loyalitas, sementara kompensasi yang tidak adil justru berpotensi menurunkannya. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Safrida et al. (2023) menunjukkan temuan berbeda, di mana kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dibangun melalui kompensasi finansial, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kualitas hubungan interpersonal. Temuan ini menegaskan bahwa strategi peningkatan loyalitas karyawan tidak cukup hanya mengandalkan kompensasi, tetapi juga perlu memperhatikan aspek motivasional dan psikologis yang lebih berkelanjutan.

Loyalitas pegawai yang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan kompensasi tidak hanya relevan di sektor swasta, tetapi juga sangat penting dalam lembaga pemerintahan. Salah satunya adalah pada Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, yang memiliki peran strategis dalam membina dan mengembangkan sistem pengantar kerja, termasuk layanan penempatan tenaga kerja, penyelarasan kompetensi, serta fasilitasi hubungan industrial. Dengan tugas yang kompleks tersebut, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada loyalitas pegawai dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya. Namun, pada kenyataannya loyalitas pegawai di lingkungan pemerintahan, termasuk pada Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI, masih menghadapi sejumlah permasalahan. Beberapa pegawai terkadang menunjukkan penurunan motivasi kerja yang dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang kurang efektif, misalnya dalam hal pemberian arahan, motivasi, maupun perhatian terhadap kebutuhan individu pegawai. Selain itu, sistem kompensasi yang ada sering kali dipersepsikan belum sepenuhnya adil atau sebanding dengan beban kerja yang dijalankan, baik terkait tunjangan, insentif, maupun fasilitas lainnya. Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat kerja dan berdampak pada tingkat loyalitas pegawai

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

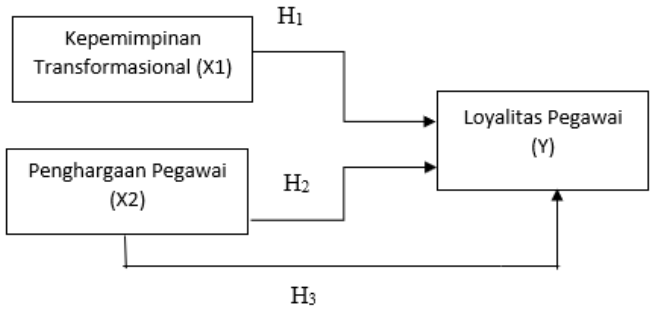
terhadap organisasi. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan secara serius untuk menjaga dan meningkatkan loyalitas pegawai di Direktorat Bina Pengantar Kerja.

2. Metode Penelitian

Metodologi ini bersifat kuantitatif, penelitian kuantitatiif adalah salah satu bentuk berbasis pengamatan dimana datanya dapat dihitung secara matematis. Penelitian kuantitatif berfokus pada pengumpulan dan analisa data dalam bentuk angka. Metode dalam penelitian menggunakan observasi langsung, penyebaran kuesioner, dan mengolah data. Data yang terkumpul akan dianalisis mengunakan bantuan *SPSS* versi 26.0.

Penelitian ini menggunakan metode total sampling, Menurut (Sucipto, 2025) total sampling adalah metode pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh unit populasi sebagai responden. sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 pegawai Direktorat Bina Pengantar Kerja Kemeneterian Ketenagakerjaan.

Setelah data terkumpul, teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas) serta analisis regresi linear berganda. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis, yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kerangka penelitian disajikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengukuran sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, Pentingnya diuji dengan membandingkan nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan r tabel untuk *degree if freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan α = 5%, kriteria uji validitas sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.828	0.329	Valid
X1.2	0.687	0.329	Valid
X1.3	0.808	0.329	Valid
X1.4	0.710	0.329	Valid
X1.5	0.607	0.329	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

X1.6	0.802	0.329	Valid
X1.7	0.566	0.329	Valid
X1.8	0.521	0.329	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas kepemimpinan transformasional dinyatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel yang nilai signifikan 0.05 dengan tingkat kepercayaan 95% dengan df = n - 2, dapat dilihat dari r tabel adalah 0.32.

Tabel 2. Uji Validitas Penghargaan Pegawai

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.768	0.329	Valid
X2.2	0.730	0.329	Valid
X2.3	0.611	0.329	Valid
X2.4	0.668	0.329	Valid
X2.5	0.607	0.329	Valid
X2.6	0.775	0.329	Valid
X2.7	0.706	0.329	Valid
X2.8	0.656	0.329	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas penghargaan pegawai dinyatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel yang nilaisignifikan 0.05 dengan tingkat kepercayaan 95% dengan df = n - 2, dapat dilihat dari r tabel adalah 0.329.

Tabel 3. Uji Validitas Loyalitas Pegawai

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0.711	0.329	Valid
Y.2	0.616	0.329	Valid
Y.3	0.787	0.329	Valid
Y.4	0.727	0.329	Valid
Y.5	0.773	0.329	Valid
Y.6	0.729	0.329	Valid
Y.7	0.726	0.329	Valid
Y.8	0.690	0.329	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas loyalitas pegawai dinyatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel yang nilai signifikan 0.05 dengan tingkat kepercayaan 95% dengan df = n - 2, dapat dilihat dari r tabel adalah 0.329

3.1.2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat uji statistik *Cronbach Alpha* > 0.60.

Tabel 4. Uji Realibilitas Disiplin Kerja (X1)

Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
X1	0.847 > 0.60	Reliabel
X2	0.836 > 0.60	Reliabel
Y	0.863 > 0.60	Reliabel

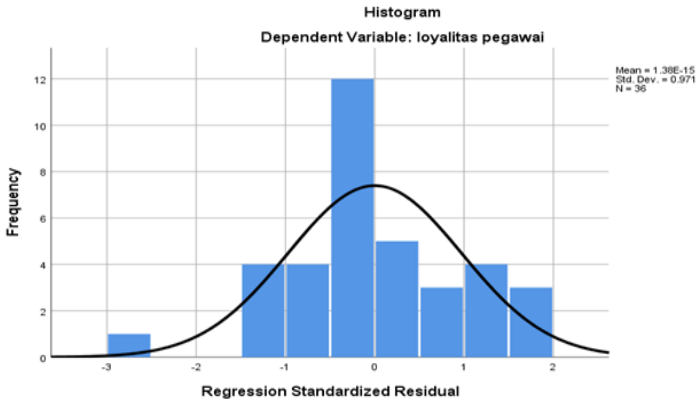
MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan jika Cronbach alpha > 0.60 dapat dinyatakan reliabel. Kesimpulan variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan penghargaan pegawai (X2) terhadap loyalitas pegawai (Y) dinyatakan reliabel atau dapat diterima.

3.2. Uji Asumsi Klasik

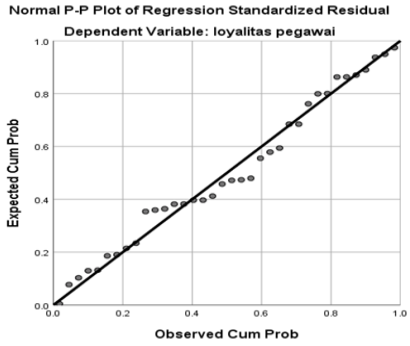
3.2.1. Uji Normalitas

Grafik histogram untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dapat dinyatakan normal dapat dilihat dari grafik histogram berbentuk lonceng (*Bell Shaped*) dan apabila grafik histogram terlihat memiliki kemiringan ke kanan ataupun ke kiri dapat dinyatakan tidak normal.



Gambar 2.Grafik Histogram

Berdasarkan hasil grafik histogram pada gambar 2.tampak bahwa distribusi data membentuk pola menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*) dan tidak menunjukkan kemencengan ke arah kanan (positif) maupun ke kiri (negatif). Pola ini mencerminkan bahwa data tersebar secara simetris di sekitar nilai tengah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa distribusi data responden dalam penelitian ini mendekati distribusi normal.



Gambar 3. *Normal Probability Plot*

Grafik Normal P-P Plot pada gambar 3, titik-titik hitam menyebar mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Pola sebaran ini menunjukkan bahwa data tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 7. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	.000
	Std. Deviation	2.795
Most Extreme Differences	*Absolute*	.104
	Positive	.104
	Negative	-.100
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 7 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-*tailed*) sebesar 0,200 diperoleh. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data sampel dengan distribusi normal. Dengan kata lain, data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil ini mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk penggunaan analisis statistik parametrik, seperti regresi linear berganda.

3.2.2. Uji Heteroskedastisitas

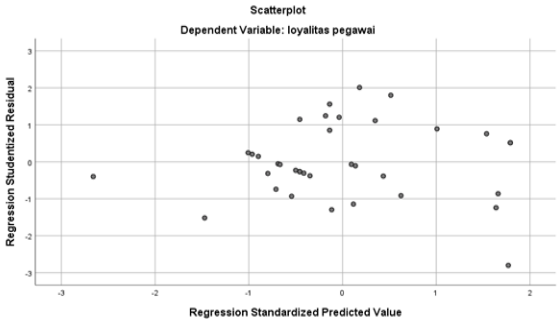
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan lain. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat menggunakan s*catterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik – titik yang mengumpul hanya di atas atau bawah saja.

Tabel 8. Hasil Uji Glejser

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(*Constant*)	-3.141	2.607		-1.205	.237
	Kepemimpinan Transformasional	.203	.113	.433	1.806	.080
	Penghargaan Pegawai	-.047	.097	-.116	-.485	.631
a. *Dependent Variable*: ABS_RES						

Hasil Uji Glejser pada table 8, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,052 dan untuk Lingkungan Kerja adalah 0,446. Karena kedua nilai Sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359



Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan scatterplot pada gambar 4, Titik-titik tersebut tersebar di atas dan di sekitar garis horizontal nol (0) pada grafik residual. Pola penyebaran ini menunjukkan bahwa varians dari residual bersifat konstan pada setiap nilai prediktor. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3.2.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Toleransi	Nilai VIF
Kepemimpinan Transformasional	0.461 > 0.100	2.171 < 10.00
Penghargaan pegawai	0.461 > 0.100	2.171 < 10.00

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, dilihat pada kolom VIF diketahui bahwa nilai VIF kepemimpinan transformasional dan penghargaan pegawai < 10.00 dan nilai *tolerance* > 0.100, disimpulkan model tidak terjadi multikolinieritas.

3.2.4 Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai Sig *deviation from linearity* > 0.05 maka terdapat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 10. Uji Linieritas Kepemimpinan Transformasional

ANOVA *Table*							
			Sum of Squares	Df	*Mean Square*	F	Sig.
loyalitas pegawai * Kepemimpinan transformasional	*Between Groups*	*(Combined)*	314.460	11	28.587	3.475	.005
		Linearity	237.389	1	237.389	28.858	.000
		Deviation from Linearity	77.072	10	7.707	.937	.518
	Within Groups		197.429	24	8.226		
	Total		511.889	35			

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kepemimpinan transformasional dan loyalitas pegawai, diperoleh nilai *Significance* (Sig.) pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,518, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa penyimpangan dari linearitas tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan loyalitas pegawai bersifat linear.

Tabel 11. Uji Linieritas Penghargaan pegawai

ANOVA *Table*							
			Sum of Squares	df	*Mean Square*	F	Sig.
loyalitas pegawai * penghargaan pegawai	*Between Groups*	*(Combined)*	247.222	11	22.475	2.038	.070
		Linearity	143.310	1	143.310	12.995	.001
		Deviation from Linearity	103.912	10	10.391	.942	.514
	Within Groups		264.667	24	11.028		
	Total		511.889	35			

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel penghargaan pegawai dan loyalitas pegawai, diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,514, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear antara kedua variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara penghargaan pegawai dan loyalitas pegawai bersifat linear.

3.3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang memiliki variabel bebas lebih dari satu disebut analisis regresi linier berganda. Teknik regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 12. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	*Std. Error*	Beta		
1	(*Constant*)	9.865	4.529		2.178	.037
	Kepemimpinan transformasional	.662	.196	.635	3.385	.002
	Penghargaan pegawai	.057	.169	.063	.336	.739

Persamaan analisis regresinya ialah :

$$Y= 9{,}865 + 0{,}662X1 + 0{,}057X2$$

Dari persamaan diatas didapatkan artian sebagai berikut :

1. Nilai a sebesar 9.865 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel loyalitas pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan penghargaan pegawai (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel loyalitas pegawai tidak mengalami perubahan
2. Nilai b1 sebesar 0.662 merupakan koefisien regresi dari variabel Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai yang berarti

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

bahwa kenaikan 1 satuan variabel kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi loyalitas pegawai sebesar 0.662.

3. Nilai b2 sebesar 0.057 merupakan koefisien regresi dari variabel Penghargaan Pegawai mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai yang berarti bahwa kenaikan 1 satuan variabel penghargaan pegawai akan mempengaruhi loyalitas pegawai sebesar 0.057.

3.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur statistik untuk menentukan apakah data sampel cukup kuat mendukung atau menolak dugaan (hipotesis) tentang populasi. Uji ini membantu menilai apakah temuan bersifat signifikan secara statistik atau hanya kebetulan, sehingga menjadi dasar pengambilan keputusan ilmiah.

3.4.1. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dibandingkan dengan nilai probabilitas atau p – *value* (sig – t) dengan signifikan 0.05. jika p – *value* lebih kecil dari 0.05 maka Ho diterima, dan sebaliknya jika p – *value* lebih besar dari 0.05 maka Ho ditolak

T Tabel 13. Hasil Uji

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	T	Sig.
		B	*Std. Error*	Beta		
1	(*Constant*)	9.865	4.529		2.178	.037
	Kepemimpinan Transformasional	.662	.196	.635	3.385	.002
	Penghargaan Pegawai	.057	.169	.063	.336	.739
a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai						

Diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai t-hitung sebesar 3,385 lebih besar dari t-tabel 2,034 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Oleh karena itu, keputusan yang diambil adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1}, yang berarti bahwa secara parsial, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Selanjutnya, hasil uji t, variabel penghargaan pegawai memiliki nilai t-hitung sebesar 0,336 yang lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,034, serta nilai signifikansi sebesar 0,739, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah menerima H_{02} dan menolak H_{a2}, yang berarti bahwa secara parsial, penghargaan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

3.4.2. Uji F (Simultan)

Tabel 14.Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		*Sum of Squares*	Df	*Mean Square*	F	Sig.
1	*Regression*	238.324	2	119.162	14.375	.000[b]
	Residual	273.564	33	8.290		
	Total	511.889	35			

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan Tabel 12, diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 14,375, lebih besar dari F-tabel sebesar 3,28 , dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah menolak H_{03} dan menerima H_{a3}, yang berarti bahwa secara simultan, variabel independen kepemimpinan transformasional dan penghargaan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai.

3.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi Parsial adalah teknik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) dalam menjelaskan variabel dependen, setelah pengaruh variabel independen lainnya dikendalikan.Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 15. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Keterangan	Koef Korelasi	Beta	KD Parsial	Sumbangan Efektif	Persentase
X1	0.681	0.635	0.432	0.432	93%
X2	0.529	0.063	0.033	0.033	7%
			0.466	0.466	100%

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial, diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai sebesar 0,432, yang berarti bahwa sebesar 43,2% perubahan loyalitas pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional secara parsial. Sementara itu, variabel penghargaan pegawai memiliki nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,033, yang menunjukkan bahwa hanya sekitar 3,3% perubahan loyalitas pegawai dapat dijelaskan oleh penghargaan pegawai.

Tabel 16. Hasil Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary[b]				
Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.682[a]	.466	.433	2.879
a. *Predictors: (Constant*), Penghargaan pegawai, Kepemimpinan transformasional				
b. *Dependent Variable*: loyalitas pegawai				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi simultan, diperoleh nilai *Adjusted* R Square sebesar 0,466. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 46,6% variasi dalam variabel loyalitas pegawai dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan penghargaan pegawai. Artinya, kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama memiliki peran yang cukup besar dalam memengaruhi tingkat loyalitas pegawai.

Sementara itu, sisa sebesar 53,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau beban kerja, yang meskipun tidak dianalisis dalam penelitian ini, berpotensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan penghargaan pegawai berperan penting secara simultan dalam meningkatkan loyalitas pegawai, meskipun terdapat faktor lain yang juga berkontribusi terhadap pembentukan loyalitas tersebut.

3.6. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,385 yang melebihi t-tabel sebesar 2,034, serta nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya (Tawaris et al., 2022; Astuti & Heryadi, 2023; Pertiwi & Panjaitan, 2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan loyalitas melalui motivasi, perhatian individual, dan inspirasi. Analisis deskriptif mendukung hasil ini, di mana pegawai memberikan persepsi positif terhadap kemampuan pemimpin dalam mengendalikan emosi dan mendorong kinerja.Sebaliknya, variabel penghargaan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, dengan nilai t-hitung sebesar 0,336 < t-tabel 2,034 dan signifikansi 0,739 > 0,05. Rendahnya kontribusi penghargaan terhadap loyalitas diduga akibat ketidaksesuaian antara harapan pegawai dan realisasi penghargaan yang diterima. Hal ini sejalan dengan studi Damayanti et al. (2022) dan Jaya & Firman (2023), yang menemukan bahwa ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi berdampak pada rendahnya loyalitas karyawan. Namun secara simultan, kepemimpinan transformasional dan penghargaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai (F-hitung 14,375 > F-tabel 3,28; signifikansi 0,000 < 0,05). Sinergi antara gaya kepemimpinan yang inspiratif dan pemberian penghargaan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterikatan emosional dan komitmen jangka panjang. Temuan ini diperkuat oleh studi Riyadi (2025) dan Fitriana et al. (2021), yang menegaskan bahwa kombinasi antara kepemimpinan transformatif dan penghargaan yang adil dapat meningkatkan loyalitas pegawai secara signifikan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dengan pendekatan regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,385 yang lebih besar dari t-tabel 2,034 serta nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Sebaliknya, penghargaan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar 0,336 yang lebih kecil dari t-tabel dan signifikansi sebesar 0,739 yang lebih besar dari 0,05. Namun, secara simultan, kepemimpinan transformasional dan penghargaan pegawai bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hasil ini didukung oleh uji F (ANOVA) dengan nilai F-hitung sebesar 14,375 yang lebih besar dari F-tabel 3,28 dan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi faktor dominan dalam membentuk loyalitas pegawai, sementara penghargaan perlu ditinjau kembali efektivitasnya dalam mendorong loyalitas di lingkungan organisasi.

Referensi

Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Matematika. In Metode Penelitian Pendidikan Matematika.

Fajri, A. M. (2024). *Meningkatkan Loyalitas Karyawan Pada PT . A*. *04*(03), 116–121.

Fitri, A., Rahim, R., Nurhayati, Aziz, Pagiling, S. L., Natsir, I., Munfarikhatin, A., Simanjuntak, D. N., Hutagaol, K., & Anugrah, N. E. (2023). Dasar-dasar Statistika untuk Penelitian. In Yayasan Kita Menulis. https://repository.unugiri.ac.id:8443/id/eprint/4882/1/Anisa %2C Buku Dasar-dasar Statistika untuk Penelitian.pdf

Fitriana, D. R., Rakhman, F., & Dimyati, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Bank bjb Syariah KCP Majalaya. Jurnal Dimamu, 1(1), 37–42.

Hariyanti, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, *7*(1), 40–46. https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.144

Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 41–59. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874

Khaeruman, K., & Tabroni, T. (2024). Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*.

Mubarak, R. (2021). PENGANTAR EKONOMETRIKA Edisi Pertama.

Muliati, M. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, *17*(4), 518–528. https://doi.org/10.37476/akmen.v17i4.1174

Riyadi, M. F. (2025). *Peran Kompensasi , Lingkungan Kerja , dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Pegawai*. *3*(1), 26–32.

Safira, B., & Kurbani, A. (2024). *PENGARUH PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI LOYALITAS PADA PT. BANGUN CIPTA ANUGRAH ABADI PALEMBANG 1* Bella 1,2,3*. *17*(2), 4–7.

Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *9*(2), 2683. https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684

Sucipto, R. H. (2025). *Metode Penelitian Bisnis*. PT Dewangga Energi Internasional.

Yuliara, I. M. (2020). Modul Regresi Linier Berganda. Universitas Udayana, 2(2), 18.

Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS. In Mandala Press.