

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DI DINAS PERDAGANGAN KOTA YOGYAKARTA

Puja Karisma¹, Rina Dwiarti²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

pujakharisma.pk.30@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai di Dinas Perdagangan Kota Yogyakarta. Loyalitas pegawai menggambarkan kesetiaan mereka terhadap perusahaan, yang dapat mempengaruhi kinerja dan stabilitas organisasi. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja diyakini memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei, di mana data diperoleh melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 41 responden pegawai di Dinas Perdagangan Kota Yogyakarta. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 25 untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap loyalitas pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, sementara beban kerja dan gaya kepemimpinan, tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Berdasarkan temuan tersebut, Perusahaan disarankan untuk fokus pada pengembangan gaya kepemimpinan yang jelas dan memberikan beban kerja yang sesuai untuk mempertahankan loyalitas pegawai. Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait sampel yang terbatas dan desain penelitian yang bersifat cross-sectional, yang dapat diperbaiki pada penelitian selanjutnya dengan memperluas sampel dan menggunakan desain longitudinal.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Pegawai, Dinas Perdagangan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Loyalitas pegawai berperan penting dalam keberhasilan perusahaan karena berdampak langsung pada stabilitas operasional, efisiensi kerja, dan pencapaian tujuan strategis organisasi. Loyalitas mencerminkan komitmen pegawai untuk tetap bekerja dalam perusahaan, mematuhi aturan, serta memberikan kontribusi positif secara konsisten Baskara (2024). Loyalitas pegawai menjadi faktor kunci yang mendukung keberhasilan perusahaan, karena manusia adalah penggerak utama dalam proses produksi, yang harus berjalan secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, loyalitas sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan keuntungan.

Menurut Widodo (2020) loyalitas pegawai sangat penting bagi perusahaan karena berkontribusi terhadap keberlanjutan bisnis, efisiensi operasional, dan keberhasilan strategis. Pegawai yang loyal cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka, meminimalkan tingkat turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, loyalitas juga mendukung pencapaian tujuan perusahaan melalui peningkatan produktivitas, hubungan pelanggan yang baik, dan penguatan reputasi organisasi.

Loyalitas sering dipahami sebagai kesetiaan individu yang berkomitmen untuk tetap bekerja di perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh Siagian (2017) yang menyatakan bahwa loyalitas mencakup kecenderungan pegawai untuk tetap bekerja tanpa berpindah ke perusahaan lain, karena loyalitas dapat meningkatkan rasa nyaman pegawai di tempat kerja. Loyalitas bukan hanya tentang bertahan di perusahaan, tetapi juga tentang merasa menjadi bagian dari perusahaan, yang mendorong pegawai untuk mengoptimalkan hasil kerja dan menumbuhkan komitmen serta sikap emosional terhadap perusahaan. Loyalitas kerja juga diartikan sebagai tekad dan kemampuan untuk mematuhi peraturan perusahaan dengan rasa tanggung jawab, menjalankan tugas dengan perilaku dan sikap yang baik Riyanti (2015).

Menurut Waskito & Sari (2022) loyalitas pegawai tercermin dalam rasa cinta, komitmen, kesetiaan, dan kepatuhan terhadap perusahaan dan pekerjaan yang diberikan. Perilaku loyal ini akan terlihat melalui pengabdian skill dan keahlian pegawai, hubungan baik dengan rekan kerja dan pimpinan, serta upaya menjaga seluruh investasi yang telah diberikan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan Dila (2023) menemukan Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat loyalitas pegawai antara lain adalah gaya kepemimpinan yang efektif, beban kerja yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai adalah gaya kepemimpinan. Menurut Ningrum & Purnamasari (2022) gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku yang berusaha mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin merupakan salah satu yang terpenting dalam membentuk loyalitas pegawai. Loyalitas akan muncul jika pemimpin mampu menjaga kenyamanan pegawai di lingkungan kerja Wellyanto & Halim (2016). Selain itu, menurut (Herawati & Ermawati (2020)) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompoknya.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai didukung oleh hasil penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Ningrum & Purnamasari (2022) artinya semakin bagus gaya kepemimpinan perusahaan semakin meningkat juga loyalitas pegawai. Namun demikian berdasarkan penelitian Batubara & Sari (2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas pegawai. Ini menunjukkan ada gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai adalah beban kerja. Menurut Kirmeyer & Dougherty (1988) dalam Heryati (2016) beban kerja yang berlebihan pun akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai. Hal tersebut bisa berdampak terhadap loyalitas pegawai. Namun menurut Azwar & Siswanto (2015) mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu analisis atau teknik manajemen lainnya dapat digunakan untuk menentukan berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan organisasi atau individu dalam periode waktu tertentu untuk menemukan seberapa efisien dan efektif kerja suatu unit organisasi.

Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas pegawai didukung oleh hasil penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Alvina & Susanto (2022) artinya jika beban kerja meningkat maka loyalitas pegawai akan menurun dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka loyalitas pegawai juga ikut menurun. Menurut Hidayati (2024) tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel beban kerja terhadap loyalitas pegawai ini membuktikan masih ada gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Robbins (2015) menyatakan lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari-hari dalam fungsinya selaku pegawai. Sedangkan menurut Afandi (2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Fall on (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya : kebersihan, keamanan dan lain-lain.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai didukung oleh hasil penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Putra & Sriathi (2019) dari penelitian ini diartikan semakin baik kualitas

lingkungan kerja pegawai, maka semakin baik loyalitas bekerja dari pegawai tersebut. Menurut Alvina & Susanto (2022) tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai ini membuktikan masih ada gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Perusahaan yang menjadi fokus penelitian ini adalah Dinas Perdagangan Kota Yogyakarta, yang beroperasi dalam sektor ekonomi. Penelitian dilakukan melalui observasi langsung, dan hasilnya menunjukkan bahwa pegawai mengalami tingkat kejenuhan terkait gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja. Evaluasi perusahaan sangat diperlukan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi pegawai dalam menjaga loyalitas mereka. Oleh karena itu, manajemen harus mengevaluasi kinerja pegawai dalam hal gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja guna meningkatkan produktivitas dan menciptakan loyalitas pegawai. Temuan dari penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan hasil, yang menandakan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memperdalam pemahaman tentang pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai di Dinas Perdagangan Kota Yogyakarta. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai, namun hasilnya tidak selalu konsisten. Berdasarkan permasalahan ini, peneliti akan mengkaji topik berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Yogyakarta.”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada dinas perdagangan Kota Yogyakarta?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas di dinas perdagangan Kota Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas dinas perdagangan Kota Yogyakarta?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai pada dinas perdagangan Kota Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis beban kerja terhadap loyalitas pegawai di dinas perdagangan Kota Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai di dinas perdagangan Kota Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai, menurut Onsardi (2018), adalah kesetiaan dan kepatuhan yang mencerminkan hubungan erat antara pegawai dan perusahaan. Adiwibowo (2015) menambahkan bahwa pegawai loyal dapat memenuhi standar kerja dan meningkatkan kualitas kerja. Gouzali (2016) menyatakan loyalitas sebagai sikap mental yang menunjukkan keterikatan pegawai terhadap perusahaan. Kesimpulannya, loyalitas pegawai berperan penting dalam menciptakan hubungan yang kuat dan meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi afektif antara lain:

1. Kompensasi.
2. Beban kerja.

3. Lingkungan kerja.
4. Pengembangan karir.
5. Pengalaman kerja.
6. Kepemimpinan dan.
7. Karakteristik pekerjaan.

Indikator: Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, kesediaan untuk bekerja di perusahaan, rasa memiliki terhadap perusahaan, hubungan yang baik dengan orang lain di lingkungan kerja, ketertarikan terhadap pekerjaan yang diberikan, kesetiaan serta dedikasi kepada perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam memimpin dan mengelola tim, mencakup komunikasi, pengambilan keputusan, dan motivasi anggota tim. Flippo (2016) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perilaku yang mengintegrasikan tujuan organisasi dan pribadi untuk mencapai tujuan tertentu. Herawati (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diperankan pemimpin dalam mempengaruhi anggota kelompoknya. Faktor-faktor menurut Luthans (2016) yang mempengaruhi keseimbangan ini meliputi:

1. Karisma: Pemimpin karismatik menciptakan visi dan misi yang jelas, menumbuhkan rasa bangga, serta mendapatkan penghormatan dan kepercayaan tim.
2. Inspirasi: Pemimpin inspiratif menyampaikan harapan tinggi yang memotivasi, menggunakan simbol atau perumpamaan untuk mengarahkan fokus tim, dan menjelaskan tujuan dengan cara yang sederhana dan efektif.
3. Stimulasi Intelektual: Pemimpin mendorong pemikiran kritis dengan kecerdasan, pendekatan rasional, dan pengambilan keputusan yang penuh pertimbangan.
4. Perhatian Individu: Pemimpin memberikan perhatian personal kepada setiap anggota tim, mendukung perkembangan individu melalui bimbingan, pelatihan, dan nasihat sesuai kebutuhan.

Indikator: Tipe suportif, tipe direktif, tipe partisipasi, tipe berorientasi.

Beban Kerja

Beban kerja adalah totalitas tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu, mencakup jumlah, kompleksitas pekerjaan, dan sumber daya yang dibutuhkan. Manajemen beban kerja yang efektif penting untuk mencegah stres berlebihan dan memastikan produktivitas. Menurut Mulyani (2021), beban kerja adalah perhitungan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan. Affandi (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesesuaian ini meliputi:

1. Mental demand.
2. Physical demand.
3. Temporal demand.
4. Performance.
5. Effort.
6. Frustration level

Indikator: Kondisi pekerjaan, target yang harus dicapai, penggunaan waktu.

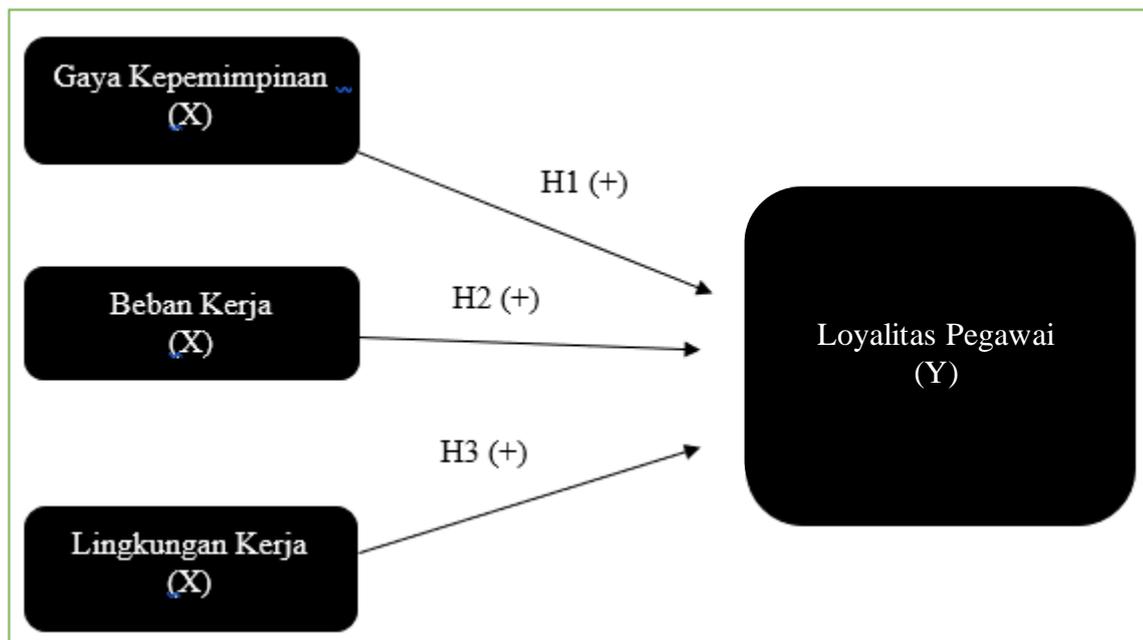
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, seperti tata letak ruangan, fasilitas, dan peralatan, serta aspek sosial, seperti hubungan antar pegawai dan pemimpin. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai, serta mendukung kesehatan mental dan fisik mereka. Menurut Rohimah (2018), kinerja pegawai meningkat ketika lingkungan kerja memberikan rasa aman dan nyaman, sementara lingkungan yang tidak mendukung dapat menurunkan produktivitas. Sri (2020) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap tingkat loyalitas kerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi kondisi kerja meliputi:

1. Fisiologis.
2. Mental.
3. Sosial ekonomi.

Indikator: Pengawasan, suasana kerja, perlakuan dengan baik, rasa aman, hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi.

Kerangka Pikir Penelitian



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada hubungan sebab-akibat, keterkaitan antar variabel, dan pengujian hipotesis (Syahroni, 2022). Pendekatan ini melibatkan pengukuran, observasi, dan pengujian teori melalui eksperimen atau survei, dengan analisis statistik untuk menarik kesimpulan. Sabrina (2020) menyebutkan bahwa penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel, yang bisa berupa hubungan positif, negatif, atau netral. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, yang mengumpulkan data dari lingkungan alami dengan tindakan tertentu, seperti penyebaran kuesioner, tes, atau wawancara terstruktur.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Loyalitas Pegawai: Menurut Saydam (2021:49), loyalitas adalah komitmen dan kemampuan untuk mematuhi, menjalankan, dan menerapkan hal-hal yang harus tercermin dalam sikap dan perilaku sehari-hari saat melaksanakan tugas.

Gaya Kepemimpinan: Kepemimpinan adalah sebuah proses di mana seorang pemimpin memengaruhi atau memberikan teladan kepada bawahannya melalui komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi Ang & Edalmen (2021).

Beban Kerja: Menurut Gawron (2016) dalam Toni (2018), beban kerja dapat diartikan sebagai serangkaian tuntutan tugas, upaya, serta aktivitas atau pencapaian. Ketika kemampuan pegawai melebihi tuntutan pekerjaan, hal ini dapat memicu rasa bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pegawai tidak seimbang dengan tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi, hal tersebut cenderung menyebabkan kelelahan atau stres.

Lingkungan Kerja: Pratama & Suryoko (2020) Lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, bahan, serta kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, termasuk metode kerja dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun dalam kelompok.

Uji Instrumen

Menurut DeVellis (2017) instrumen penelitian adalah alat atau sarana yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data, dengan tujuan mempermudah proses pengumpulan data dan menghasilkan informasi yang lebih akurat, lengkap, dan terstruktur, sehingga lebih mudah untuk diproses. Pengujian instrumen penelitian, seperti kuesioner, dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Menurut Sugiyono (2019), validitas dalam penelitian mengacu pada kesesuaian data dengan kondisi nyata objek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk menentukan apakah alat ukur valid, menggunakan kuesioner dan analisis koefisien korelasi produk momen Pearson (Sugiyono, 2017).

Menurut Sugiyono (2019), suatu instrumen dianggap reliabel jika menghasilkan data yang konsisten saat digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Penelitian ini menguji keandalan kuesioner dengan menggunakan program SPSS dan teknik Cronbach's Alpha (α). Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, dan tidak reliabel jika $< 0,60$ (Ghozali, 2018).

Uji Analisis Klasik

Menurut Kurniawan (2019) sebelum melakukan analisis regresi, data yang digunakan perlu diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik untuk menentukan apakah data tersebut dapat digunakan dalam analisis regresi. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Menurut Ghozali (2021) uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah variabel pengganggu atau residual dalam regresi mengikuti distribusi normal. Hal ini penting karena uji t dan F mengharuskan nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk menentukan apakah sisa data berdistribusi normal, yaitu melalui analisis grafik dan uji statistik Hair (2015).

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2018), variabel ortogonal adalah variabel bebas yang tidak memiliki korelasi satu sama lain. Nilai cutoff untuk mendeteksi multikolinearitas adalah Tolerance $\geq 0,10$ atau Variance Inflation Factor (VIF) ≤ 10 .

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah varians residual dalam model regresi berbeda antar pengamatan. Deteksi dapat dilakukan dengan scatterplot, di mana titik-titik yang tersebar acak tanpa pola menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas, sementara pola tertentu menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Model dianggap bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi $> 0,05$, dan ada heteroskedastisitas jika nilai $< 0,05$.

Uji Analisis Data

Analisis data meliputi kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan tipe responden, membuat tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab pertanyaan penelitian, dan menguji hipotesis yang diajukan

Berdasarkan Sugiyono (2019) data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif. Pendekatan ini bertujuan untuk menguraikan data yang diperoleh secara objektif, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan atau generalisasi. Penelitian ini berfokus pada pengukuran nilai variabel bebas dan variabel terkait, seperti Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Pegawai.

Ghozali (2018) Analisis regresi linier berganda adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal atau fungsional antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi berganda ini digunakan dalam penelitian karena terdapat lebih dari satu variabel bebas, yaitu Gaya kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), dengan variabel terikat loyalitas pegawai (Y).

Menurut Sugiyono (2017), uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan diambil berdasarkan kriteria: jika t hitung $> t$ tabel atau Sig $< 0,05$, maka H0 ditolak, menunjukkan pengaruh signifikan. Sebaliknya, jika t hitung $< t$ tabel atau Sig $> 0,05$, maka H0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

Menurut Sujarweni (2015), koefisien determinasi (R^2) mengukur persentase variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Sugiyono (2017) menambahkan bahwa nilai R^2 antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1, semakin kuat pengaruhnya. Adjusted R^2 digunakan untuk interpretasi yang lebih akurat dalam bentuk persentase.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Indikator	Sig	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)				
X1.1	0,000	0,308	0,825	Valid
X1.2	0,000	0,308	0,730	Valid
X1.3	0,000	0,308	0,570	Valid
X1.4	0,000	0,308	0,481	Valid
Beban Kerja (X2)				
X2.1	0,000	0,308	0,567	Valid
X2.2	0,000	0,308	0,701	Valid
X2.3	0,000	0,308	0,528	Valid
X2.4	0,000	0,308	0,409	Valid
X2.5	0,000	0,308	0,569	Valid

X2.6	0,000	0,308	0,524	Valid
X2.7	0,000	0,308	0,375	Valid
X2.8	0,000	0,308	0,404	Valid
X2.9	0,000	0,308	0,567	Valid
X2.10	0,000	0,308	0,569	Valid
X2.11	0,000	0,308	0,524	Valid
Lingkungan Kerja (X3)				
X3.1	0,000	0,308	0,497	Valid
X3.2	0,000	0,308	0,558	Valid
X3.3	0,000	0,308	0,643	Valid
X3.4	0,000	0,308	0,745	Valid
X3.5	0,000	0,308	0,535	Valid
Loyalitas Pegawai (Y)				
Y.1	0,000	0,308	0,662	Valid
Y.2	0,000	0,308	0,437	Valid
Y.3	0,000	0,308	0,667	Valid
Y.4	0,000	0,308	0,540	Valid
Y.5	0,000	0,308	0,367	Valid
Y.6	0,000	0,308	0,439	Valid
Y.7	0,000	0,308	0,367	Valid
Y.8	0,000	0,308	0,667	Valid

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar butir-butir pernyataan (item) dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud. Berdasarkan hasil uji korelasi, semua indikator variabel (Y1 hingga Y8 untuk variabel Loyalitas Pegawai (Y), X1.1 hingga X1.4 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), X2.1 hingga X2.11 untuk variabel Beban Kerja (X2), dan X3.1 hingga X3.5 untuk variabel Lingkungan Kerja (X3)) menunjukkan nilai korelasi yang signifikan pada tingkat 0,01 (2-tailed). Seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki nilai Sig sebesar 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05, serta nilai *r* Hitung yang lebih besar dari *r* Tabel (0,308). Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki hubungan positif dan signifikan dengan total skor dari masing-masing variabel. Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah ditentukan.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan X1	0,803	0,60	Reliabel
Beban Kerja X2	0,728	0,60	Reliabel
Lingkungan Kera X3	0,823	0,60	Reliabel
Loyalitas Pegawai Y	0,606	0,60	Reliabel

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari item-item pada setiap variabel. Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,803, yang menunjukkan bahwa variabel ini reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.
2. Variabel X2 (Beban Kerja) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,728, sehingga variabel ini reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.
3. Variabel X3 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,823, menunjukkan bahwa variabel ini reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.
4. Variabel Y (Loyalitas Pegawai) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,606, yang masih memenuhi batas reliabilitas (0,60), sehingga tetap dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,12023592
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,093
	Negative	-,129
Test Statistic		,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082 ^c

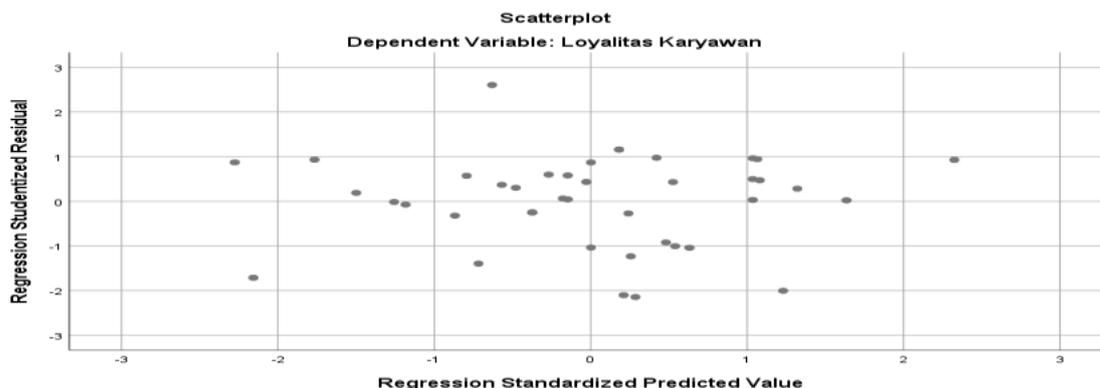
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Meskipun hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,082 ($> 0,05$), yang berarti residual berdistribusi normal, hasil ini tetap menunjukkan bahwa data mendekati distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi dapat diterima, dan model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heterokedastisitas



Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa Scatterplot yang disajikan menggambarkan hubungan antara Regression Standardized Predicted Value (nilai prediksi terstandarisasi) dengan Regression Studentized Residual (residual studentized). Berdasarkan hasil uji, titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu vertikal, tanpa pola yang jelas. Penyebaran acak ini mengindikasikan bahwa asumsi homoskedastisitas (variansi residual konstan) telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,945	4,794		2,283	,028		
Gaya Kepemimpinan	,229	,244	,152	,940	,354	,627	1,595
Beban Kerja	,179	,105	,269	1,701	,097	,655	1,527
Lingkungan Kerja	,510	,203	,361	2,511	,017	,794	1,259

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Semua variabel independen memiliki nilai VIF di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,1, menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model ini.

Hasil Uji Analisis Data

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,626 ^a	,392	,343	2,20452	1,913

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai



Nilai R-Square sebesar 0,392 menunjukkan bahwa 39,2% variasi dalam Loyalitas Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan.

Uji Regresi dan Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,945	4,794		2,283	,028
Gaya Kepemimpinan	,229	,244	,152	,940	,354
Beban Kerja	,179	,105	,269	1,701	,097
Lingkungan Kerja	,510	,203	,361	2,511	,017

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berdasarkan hasil uji t yang telah disajikan sebelumnya, Lingkungan Kerja menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,017 yang kurang dari 0,05, yang berarti variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Sementara itu, Gaya Kepemimpinan dengan nilai Sig. sebesar 0,354 dan Beban Kerja dengan nilai Sig. sebesar 0,097 menunjukkan nilai p lebih besar dari 0,05, yang berarti kedua variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai secara parsial.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t sebesar 0,940 dan Sig. = 0,354, yang lebih besar dari 0,05, sehingga gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ada faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap loyalitas pegawai, seperti pengembangan karir, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi pegawai (Sari, 2017; Haryanto, 2020). Penelitian oleh Andrian (2016) juga mendukung temuan ini, yang menyatakan bahwa meskipun gaya kepemimpinan dapat memperkuat hubungan interpersonal melalui komunikasi terbuka, pengaruhnya terhadap loyalitas pegawai tidak terindikasi signifikan. Kesimpulan Hipotesis 1: Hipotesis pertama ditolak karena gaya kepemimpinan tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Dengan uji t sebesar 1,701 dan Sig. = 0,097, beban kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap loyalitas pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hidayati (2024) yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti budaya organisasi dan kompensasi lebih berperan. Penelitian Mellani & Kusumah (2024) juga menambahkan bahwa beban kerja berlebihan dapat menyebabkan stres, namun tidak secara signifikan mengurangi loyalitas. Kesimpulan Hipotesis 2: Hipotesis kedua ditolak karena beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti pencahayaan yang cukup, suasana kerja yang nyaman, dan hubungan yang baik antar pegawai, dapat meningkatkan loyalitas mereka. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Putra dan Sriathi (2019) dan Agmasari (2023), juga mendukung temuan ini, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik berhubungan dengan peningkatan loyalitas pegawai. Kesimpulan Hipotesis 3: Hipotesis ketiga diterima karena lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai.

Implikasi Penelitian

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris yang dapat dijadikan dasar bagi Dinas Perdagangan Kota Yogyakarta untuk meningkatkan loyalitas pegawai melalui evaluasi dan penyesuaian lingkungan kerja yang lebih kondusif di dalam perusahaan. Diharapkan bahwa temuan ini akan membantu perusahaan dalam meningkatkan loyalitas pegawai dan mengidentifikasi faktor lain yang bisa memengaruhi loyalitas pegawai.

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah memperkaya literatur tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai secara parsial, khususnya dalam konteks instansi pemerintah dinas perdagangan Kota Yogyakarta. Penelitian ini memberikan bukti empiris tentang bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas pegawai, sehingga dapat digunakan sebagai referensi untuk studi lebih lanjut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai di Dinas Perdagangan Kota Yogyakarta.
2. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai di Dinas Perdagangan Kota Yogyakarta.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai di Dinas Perdagangan Kota Yogyakarta.

Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Jumlah responden terbatas pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Yogyakarta, sehingga hasil penelitian ini mungkin belum dapat digeneralisasi untuk organisasi atau instansi lain.
2. Variabel yang diteliti hanya meliputi gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi loyalitas pegawai, seperti motivasi, penghargaan, dan keseimbangan kerja-kehidupan (work-life balance), belum diteliti dalam penelitian ini.
3. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, yang bergantung pada kejujuran dan subjektivitas responden. Hal ini dapat memengaruhi akurasi data yang diperoleh.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan di Dinas Perdagangan Kota Yogyakarta:

1. **Gaya Kepemimpinan:** Disarankan agar manajemen meningkatkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan suportif. Hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan yang lebih baik antara pimpinan dan pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas pegawai. Kepemimpinan yang lebih terbuka dan mendengarkan pegawai dapat mendorong keterikatan emosional yang lebih kuat.
2. **Beban Kerja:** Perlu dilakukan evaluasi terhadap beban kerja yang diberikan kepada pegawai. Pembagian tugas yang lebih merata dan realistis akan membantu mengurangi beban kerja yang berlebihan dan mencegah kelelahan atau stres yang berpotensi menurunkan produktivitas serta loyalitas pegawai.
3. **Lingkungan Kerja:** Untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, Dinas Perdagangan perlu terus memperbaiki aspek fisik dan non-fisik. Penciptaan suasana yang nyaman dan aman, dengan fasilitas yang memadai, akan membuat pegawai merasa lebih betah dan loyal terhadap organisasi.
4. **Penelitian Selanjutnya:** Untuk memperkaya pemahaman terkait faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan variabel lain, seperti motivasi, penghargaan, dan work-life balance. Dengan demikian, penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

22876-Article%20Text-47782-1-10-20180419.pdf. (n.d.).

Ang, Y., & Edalmen, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 1168. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13512>

Azwar, I. R., & Siswanto, S. (2015). BEBAN KERJA, IMPLIKASINYA TERHADAP MOTIVASI KERJA DENGAN KEMAMPUAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI BANK UMKM. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 19(3), 475–487. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v19i3.45>

Dila Wulandari Batubara & Eka Purnama Sari. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research*, 1(1), 286–306. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i1.1138>

Eko Singgih Priyanto. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen, Kepuasan Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Kepada Kinerja Account Officer Kredit Umkm Bank Bjb. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 2(3), 223–237. <https://doi.org/10.47065/jamek.v2i3.353>

Febrianawati. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif.

Haryanto, D. (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI CV. INDYFERYTO GROUP KOTA YOGYAKARTA.

Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Kinerja*, 2(02), 16–33. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i01.922>

Heryati, A. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DI DEPARTEMEN OPERASI PT. PUPUK

- SRIWIDJAJA PALEMBANG. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56–75. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Hidayati, M. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA SHOPEE EXPRESS MPUNDA KOTA BIMA. 7(2).
- Irfan Syahroni, M. (2022). PROSEDUR PENELITIAN KUANTITATIF. *eJurnal Al Musthafa*, 2(3), 43–56. <https://doi.org/10.62552/ejam.v2i3.50>
- Jessica Alvina, & Susanto, A. H. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI MISKI AGHNIYA CORPORATION. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 86–96. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.741>
- Mellani, S. A., & Kusumah, A. (2024). PENGARUH REKRUTMEN, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PT PRAKARSA PRAMANDITA PEKANBARU. 3(2).
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022a). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS KERJA PEGAWAI. 4(2).
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022b). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS KERJA PEGAWAI. 4(2).
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Pegawai pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.326>
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). 1(4).
- Pratama, A., & Suryoko, S. (n.d.). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (n.d.). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI. *Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Rahmawati, D., Hasanah, K., & Asmike, M. (2022). SEMINAR INOVASI MAJEMEN BISNIS DAN AKUNTANSI 4.
- Sari, H. M. K. (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP LOYALITAS MELALUI KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA PEGAWAI PERUSAHAAN X DI BLITAR.
- Toni+Yoyo+dan+Marta+Anugrah+April (2).pdf. (n.d.).
- Wellyanto, S. C., & Halim, G. A. (n.d.). ANALISA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI HOTEL X BALI.