

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
KARAKTERISTIK PEMIMPIN DALAM MEMPERTAHANKAN
LOYALITAS KARYAWAN DI PT. MITRA BALI SUKSES (MIE GACOAN)
DI KOTA PRABUMULIH**

PROPOSAL

Di ajukan untuk memenuhi syarat
guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Disusun oleh:

Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi

2021110041

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2025

SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Karakteristik Pemimpin Dalam Mempertahankan Loyalitas Karyawan Di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) Di Kota Prabumulih

Disusun Oleh :

Nama : Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi

Nim : 2021110041

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

1. Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202
Pembimbing I

02-Mei-2025

2. Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si
NIDN. 0230086901
Pembimbing II

02-Mei-2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0202057601

LEMBARAN PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Karakteristik Pemimpin Dalam Mempertahankan Loyalitas Karyawan Di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) Di Kota Prabumulih

Disusun Oleh :

Nama : Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi

Nim : 2021110041

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Mengetahui,
Ketua Penguj


Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213051202

Penguji I



Yudi Tusri, S.E., M.Si
NIDN. 0214087201

Penguji II



Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0202057601

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih


Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0202057601

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi

NIM : 2021110041

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Deungan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Karakteristik Pemimpin Dalam Mempertahankan Loyalitas Karyawan Di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) Di Kota Prabumulih” ini beserta isinya adalah benar- benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara – cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Prabumulih, 3 Mei 2025

A handwritten signature in black ink is written over a red and white 10000 Rupiah stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', and 'METRA TIMEL'. Below the stamp, the alphanumeric code '2CC53AMX247764140' is visible.

Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi

NIM: 2021110041

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

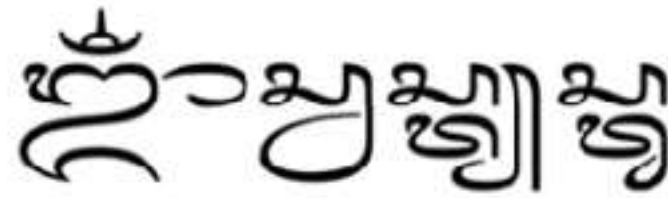
**“ Berikan tenggat waktu bersedihlah
secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia”**

(Hindia was right)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- 1. Kedua orang tua saya , Bapak Made Dana dan Ibu Luh Putu Wardani**
- 2. Seluruh dosen Universitas Prabumulih yang saya hormati yang telah bersabar membimbingsaya**
- 3. Teman spesial saya Komang Bagus Maha Yoga S.E**
- 4. Sahabat saya Fiki Zulfa Ulwiyah**

KATA PENGANTAR



Om Swastiastu

Puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa yang mana telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan proposal penelitian yang berjudul Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Karakteristik Pemimpin Dalam Mempertahankan Loyalitas Karyawan Di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) Di Kota Prabumulih.

Dalam penyusunan skripsi penelitian ini tentunya penulis memperoleh dukungan, bantuan serta bimbingan dari banyak pihak. Untuk itu ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada :

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Bapak Ajabar, S.IP.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Amandin, S.pt, M.M selaku ketua prodi Manajemen Fakulta Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. Bapak Romsa Endrekson,S.P.,M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan serta membantu peneliti untuk mengembangkan pemikiran dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.

5. Ibu Hj. Sri Suparni.,S.S.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan serta membantu peneliti untuk mengembangkan pemikiran dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak Andre Jevi dan Ibu Salsa selaku manajer PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih.
7. Bapak/ibu Dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu dan menghantarkan penulis agar dapat menyelesaikan keserjanaan.
8. Kedua orang tua tercinta, Bapak Made Daba dan Ibu Luh Putu Wardani yang tidak pernah berhenti mendukung, memberi semangat, serta memberikan motivasi sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Serta semua pihak yang ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga amal bapak/ibu, saudara dan teman-teman akan selalu memperoleh balasan dari Ida Sanhyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa. Penulis berharap semoga skripsi penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis serta bagi para pembaca dalam memberikan wawasan lebih dan pengetahuan kita semua.

Prabumulih,

Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi
NIM: 2021110041

ABSTRAK

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut menjadikan perusahaan-perusahaan harus memiliki karyawan atau sumber daya manusia yang baik dan tentunya yang memiliki kualitas tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran manajemen manusia dan karakteristik dalam mempertahankan loyalitas karyawan di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih, yang berjumlah 40 orang karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang mana metode pengumpulan datanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Data yang dapat dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian dengan perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, menunjukkan bahwa secara parsial variabel manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan sebesar $2,033 > 2.02439$. Kemudian perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, variabel karakteristik pemimpin secara parsial juga memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan sebesar $4,167 > 2.02439$. Hasil dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, penelitian juga menunjukkan bahwa secara simultan variabel manajemen sumber daya manusia dan karakteristik pemimpin berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan $21.160 > 4.11$.

Kata kunci : manajemen sumber daya manusia, karakteristik pemimpin, loyalitas karyawan

BSTRACT

Employees are a valuable asset for a company in achieving its goals. This makes companies must have good employees or human resources and of course those with high quality. The purpose of this research is to find out the role of human management and characteristics in maintaining employee loyalty at PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) in Prabumulih City. The population and sample in this study are all employees of PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) in Prabumulih City, which has 40 employees. Sampling in this study uses saturated sampling. This research uses a qualitative method where the data collection method is carried out by distributing questionnaires. Data can be analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS application. The results of the study with the comparison of the value of the count $> t_{table}$, show that partially the human resource management variable has a positive effect on employee loyalty by $2,033 > 2.02439$. Then the comparison of the value of the count $> t_{table}$, the characteristic variable of the leader partially also gives a positive influence on employee loyalty of $4,167 > 2.02439$. Results with the value of $F_{hitung} > F_{table}$, the research also shows that simultaneously the variables of human resource management and leader characteristics have a positive impact on employee loyalty $21,160 > 4.11$.

Keyword : ***Human resource management, leader characteristics, employee loyalty***

DAFTAR ISI

SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
LEMBARAN PERSETUJUAN PENGUJI.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
BSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematik Penelitian	6
BAB II TINJAWAN PUSTAKA.....	8
2.1 Teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Karakteristik Pemimpin	9
2.1.3 Loyalitas Karyawan	12
2.2 Penelitian Terdahulu.....	14
2.3 Kerangka Pemikiran.....	18
2.4 Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Metode dan Desain Penelitian.....	20
3.1.1 Metode Penelitian.....	20
3.1.2 Desain Penelitian.....	20
3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	20

3.1.4	Populasi dan Sampel	21
3.2	Metode Pengumpulan Data	22
3.2.1	Sumber Data	22
3.3	Variabel Penelitian	22
3.4	Definisi Operasional Variabel	23
3.5	Teknik Pengumpulan Data	25
3.6	Uji Instrumen Penelitian	26
3.6.1	Uji Validitas.....	26
3.6.2	Uji Reliabilitas	26
3.7	Metode Analisis Data	27
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	27
3.7.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	29
3.7.3	Uji Hipotesis	30
3.7.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		32
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	32
4.1.1	Sejarah Singkat Mie Gacoan.....	32
4.1.2	Visi dan Misi	33
4.2	Gambaran Umum Responden/Sampel Penelitian	34
4.2.1	Karakteristik Responden.....	34
4.3	Analisis Tanggapan Responden	35
4.4	Hasil Instrumen Penelitian	41
4.4.1	Hasil Uji Validitas	41
4.4.2	Uji Reliabilitas	42
4.5	Uji Asumsi Klasik	43
4.5.1	Uji Normalitas	43
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas.....	44
4.5.3	Uji Multikolinearitas	45
4.6	Metode Analisis.....	47
4.6.1	Analisis Linier Berganda.....	47
4.7	Hasil Uji Hipotesis	49
4.7.1	Uji t	49

4.7.2	Uji F	50
4.7.3	Uji Koefesien Determinasi (R^2)	51
4.8	Pembahasan.....	52
BAB V PENUTUP.....		55
5.1	Kesimpulan	55
5.2	Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....		58

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan).....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel	23
Tabel 3.2 Skala Likert	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	34
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia ..	35
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Karakteristik Pemimpin	37
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Karyawan	39
Tabel 4.6 Hasil Uji Validasi.....	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	48
Tabel 4.10 Hasil Uji t	49
Tabel 4.11 Hasil Iji F	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi (R^2)	52

DAFTAR GAMBAR

Gamabar 2.1 Kerangka Pemikirab	18
Gamabar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	44
Gamabar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 2 Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 3 Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 4 Struktur Organisasi
- Lampiran 5 Surat Bibing 1 dan 2
- Lampiran 6 Kuesioner
- Lampiran 7 Data Tabulasi Kuesioner
- Lampiran 8 Hasil Data SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut menjadikan perusahaan-perusahaan harus memiliki karyawan atau sumber daya manusia yang baik dan tentunya yang memiliki kualitas tinggi. Peran sumber daya manusia sangat menentukan sebab manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan.

Sumber daya manusia adalah satu kesatuan tenaga manusia yang dalam organisasi dan bukan hanya sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada (Matindas, 2019:89). Maka perlulah dilakukan pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik akan mudah bagi seorang karyawan menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas di masa sekarang atau masa yang akan datang. Seiring berjalannya waktu, prestasi dan *skill* akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan SDM sangatlah berpengaruh efektif dan efisiennya suatu organisasi.

Karakteristik kepemimpinan adalah keseluruhan proses mempengaruhi, mendorong, mengajak dan menggerakkan serta menuntut orang lain dalam proses

kerja agar berpikir, bersikap dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan menurut Bafadal (dalam Muhammad Khadir Ali dan Hapzi Ali, 2022).

Loyalitas karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penelitian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi menurut Hasibuan (dalam Lola Malindo Citra dan Muhammad Fahmi, 2020). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mengorbankan hal apapun untuk membuktikan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, dari hasil pengamatan, loyalitas akan muncul bila *needs* yang dibutuhkan oleh *person* dipenuhi oleh sistem yang bersangkutan. Pada prakteknya, banyak metode bisnis yang sangat memiliki ketergantungan terhadap loyalitas tetapi tidak memiliki usaha untuk membangunnya. Akhirnya perusahaan tampak seperti sebuah wadah yang tidak menghargai karyawan-karyawannya. Padahal dengan perusahaan dapat menghargai karyawannya, maka imunitas perusahaan tersebut semakin kuat, perusahaan akan lebih kuat dalam menghadapi persaingan dan tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan apapun sehingga akan menghasilkan loyalitas kerja yang maksimal, selain itu penghargaan merupakan hak bagi karyawan sebagaimana upah yang seharusnya diperoleh.

Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di lembaga tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya

apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat.

PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman, berdiiti pada tanggal 30 Mei 2024, diketahui ada sebanyak 70 orang karyawan yang dinyatakan lulus dan diterima bekerja di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih setelah bersaing dengan sekitar 300 orang pelamar.

PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih merupakan salah satu perusahaan yang mengalami masalah dengan loyalitas karyawan ditandai dengan penurunan omset yang sangat turun drastis sehingga tidak mencapai target yang berpengaruh terhadap penggajian karyawan sehingga menimbulkan penurunan loyalitas karyawan dan tidak sedikit pula karyawan memilih untuk *resign* seperti tampak dalam Tabel 1.1

Tabel 1.1
Jumlah karyawan PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih Mei-September 2024

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan yang keluar
Mei	70	
Juni	65	5
Juli	60	5
Agustus	50	10
September	40	10

Data di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki loyalitas dalam bekerja pasti memiliki beberapa motivasi yang membuat dirinya nyaman untuk tetap bekerja. Tabel 1.1 menjelaskan adanya penurunan karyawan dari bulan Mei sampai September pada produktivitas karyawan pada PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih.

Permasalahan mengenai loyalitas karyawan menjadi isu penting karna loyalitas akan selalu dicari oleh setiap manajer saat ini. Berbagai faktor yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja, menawarkan gaji yang tinggi, memberikan pelatihan yang baik, serta mengubah praktik manajemen. Pentingnya loyalitas karyawan yang berpengaruh pada produktivitas didasarkan pada berbagai faktor yaitu, kepuasan kerja karyawan, seperti kondisi lingkungan kerja, upah, hubungan kerja dengan rekan-rekan, dan pekerjaan organisasi, serta peluang karir, perilaku atasan, penghargaan, hubungan atasan-bawahan, gaya manajer, dan kemandirian.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik dengan melakukan penelitian dengan judul **“Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Karakteristik Pemimpin Dalam Mempertahankan Loyalitas Karyawan di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih”**

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan judul dan konteks penelitian di atas, maka yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1 Bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan loyalitas karyawan PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih?
- 2 Bagaimana pengaruh karakteristik pemimpin dalam meningkatkan loyalitas karyawan PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih?
- 3 Bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia dan karakteristik pemimpin dalam meningkatkan loyalitas karyawan PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan loyalitas karyawan PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui peran karakteristik pemimpin dalam meningkatkan loyalitas karyawan PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dan karakteristik dalam meningkatkan loyalitas karyawan PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa dan kalangan akademik lainnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sumber daya manusia yang ada untuk dapat meningkatkan loyalitas karyawan perusahaan.

1.5 Sistematik Penelitian

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi lima (5) bab, yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab yang berisi pendahuluan. Bab ini memberikan gambaran mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dari penelitian yang akan dilakukan, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan penjelasan teoritis yang mendasari penulisan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menerangkan tentang jenis penelitian, populasi, dan sampel, definisi konsep operasional variabel dan jenis sumber data dan teknik pengujian hipotesis dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang gambaran umum perusahaan, data hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan yang akan diperoleh dari hasil penelitian ini, serta saran-saran yang berkaitan dengan kesimpulan yang diperoleh.

BAB II

TINJAWAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen secara etimologis, berasal dari kata *manus* berarti tangan dan *agree* berarti melakukan. Istiah manajemen pada umumnya didasarkan pada Bahasa Inggris *to manage* yang diterjemahkan menjadi mengatur, mengurus, atau mengelola. Secara terminologis, manajemen sering diartikan dengan *getting things done trhough people*. Yaitu memperoleh sesuatu melalui orang lain.

Menurut Schuler,dkk. (dalam Arifin & Haryanto, 2021:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan penting tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang berkontribusi pada tujuan organisasi, dan pemanfaatan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan masyarakat, individu, organisasi, dan masyarakat. Menurut George Terry (dalam Restanti, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah praktik kebijakan yang diterapkan oleh seorang manajer untuk mengelola sumber daya manusia melalui proses seleksi, perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pemberian imbalan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan suni yang menyusun hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat Hasibuan (dalam Ipan Pauji dan

Nunung Nurhasanah, 2022). Oleh karena itu, perlu adanya model manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan karakteristik dan nilai-nilai keislaman, sekaligus mampu menjawab tuntutan perkembangan zaman dan dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pembentukan generasi yang unggul, berakhlak, dan mampu bersaing di tingkat global sesuai dengan Visi dan Misinya, menurut Rahmatillah (dalam Linawati dan Mannan, 2024).

2.1.1.2 Indikator Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Winedar *et.al.*, (dalam Pambayu Reihan Adriansyah, 2019) mengungkapkan bahwa indikator sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memiliki keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan
2. Memiliki pengetahuan yang memadai
3. Memiliki sikap toleransi yang tinggi
4. Memiliki semangat yang tinggi, dan
5. Memiliki sikap jujur.

2.1.2 Karakteristik Pemimpin

2.1.2.1 Pengertian Karakteristik Pemimpin

Pemahaman awal tentang kepemimpinan berfokus kepada karakteristik sifat yang dimiliki seorang pemimpin. Sifat merupakan salah satu yang menjadi karakteristik spesifik yang dimiliki setiap individu, seperti sifat kepercayaan diri, kejujuran, kecerdasan dan keberanian. Menurut Simarmata *et al.*, (dalam Ulvania,

2021) kepemimpinan diartikan sebagai sebuah proses memberi pengaruh baik secara pikiran, maupun tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama pula.

Pendapat lain dari Munajar (dalam Ulvania, 2021) kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mencapai tujuan individu atau tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi, mendukung dan memotivasi para pengikutnya agar mereka melaksanakannya dengan semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik secara individu maupun organisasi. Juga perlu menemukan keseimbangan antara kebutuhan pengikut untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama agar mau mengambil langkah dan tindakan dalam mencapai tujuan bersama, serta mempengaruhi berbagai situasi dan kondisi watak seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Bekerja lebih keras dengan mempengaruhi dan mengawasi, bekerja asama dan memimpin dengan memberi contoh untuk mrncapai tujuan Suparman (dalam Ulvania, 2020)

2.1.2.2 Indikator Karakteristik Kepemimpinan

Ada lima indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Samsul Arifin (dalam Ariska Nur Anjani, 2019) di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik

Lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan.

2. Kemampuan yang efektivitas

Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

3. Kepemimpinan yang partisipatif

Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.

5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para pegawai.

2.1.3 Loyalitas Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld (dalam Yovi Rizki Rahmat Fauzi, 2023) semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Menurut Saydam (dalam Riyanti, 2020:6) loyalitas kerja merupakan tekad dan kesanggupan dalam mentaati segala peraturan, melaksanakan, dan mengamalkan segala sesuatu yang dipatuhi dengan penuh tanggung jawab, sikap dan tingkah laku yang baik dalam melaksanakan tugasnya yang baik.

Menurut Bambang (dalam Agustuin, 2021) loyalitas diartikan sebagai kesetiaan seseorang yang hanya ingin bekerja pada suatu perusahaan sampai pensiun karna terdapat pengembangan karir dan kesejahteraan bagi karyawan. Loyalitas karyawan sangat penting dan dibutuhkan bagi sebuah perusahaan untuk menunjang kesuksesan dalam menjalankan tujuan perusahaan, karena manusia merupakan salah satu faktor produksi sebagai penggerak dalam pelaksanaan proses produksi dan pelaksanaan dapat dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien sehingga menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Hasibuan (dalam Hanin *et al*, 2020) berpendapat bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang digambarkan dengan sikap bersedianya karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam organisasi maupun luar organisasi dari segala hal yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan dapat terlihat dari sikap dan perilaku karyawan saat bekerja. Sikap karyawan terhadap perusahaan terlihat pada perasaan dan kesediaannya untuk melakukan segala tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan, sedangkan perilaku karyawan terlihat pada segala tindakan yang dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.3.2 Indikator Loyalitas Kerja

Indikator loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Yovi Rizki Rahmat Fauzi, 2023) yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

- a. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian

dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

- c. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggungjawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Lokasi, Karakteristik Pemimpin, dan Faktor Situasional Terhadap Strategi Bisnis Startup (Muhammad Khadir Ali dan Hapzi Ali, 2024)	Metode riset dengan library research bersumber dari e-book dan open access e-journal. Analisis deskriptif kualitatif.	Hasil Penelitian ini menemukan bahwa lokasi, karakteristik pemimpin, dan faktor situasional memiliki pengaruh signifikan terhadap strategi bisnis startup.
2	Peran manajemen sumber daya manusia terhadap umkm pada resto dapur	Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah	menunjukkan bahwa manajemen SDM yang baik memiliki dampak

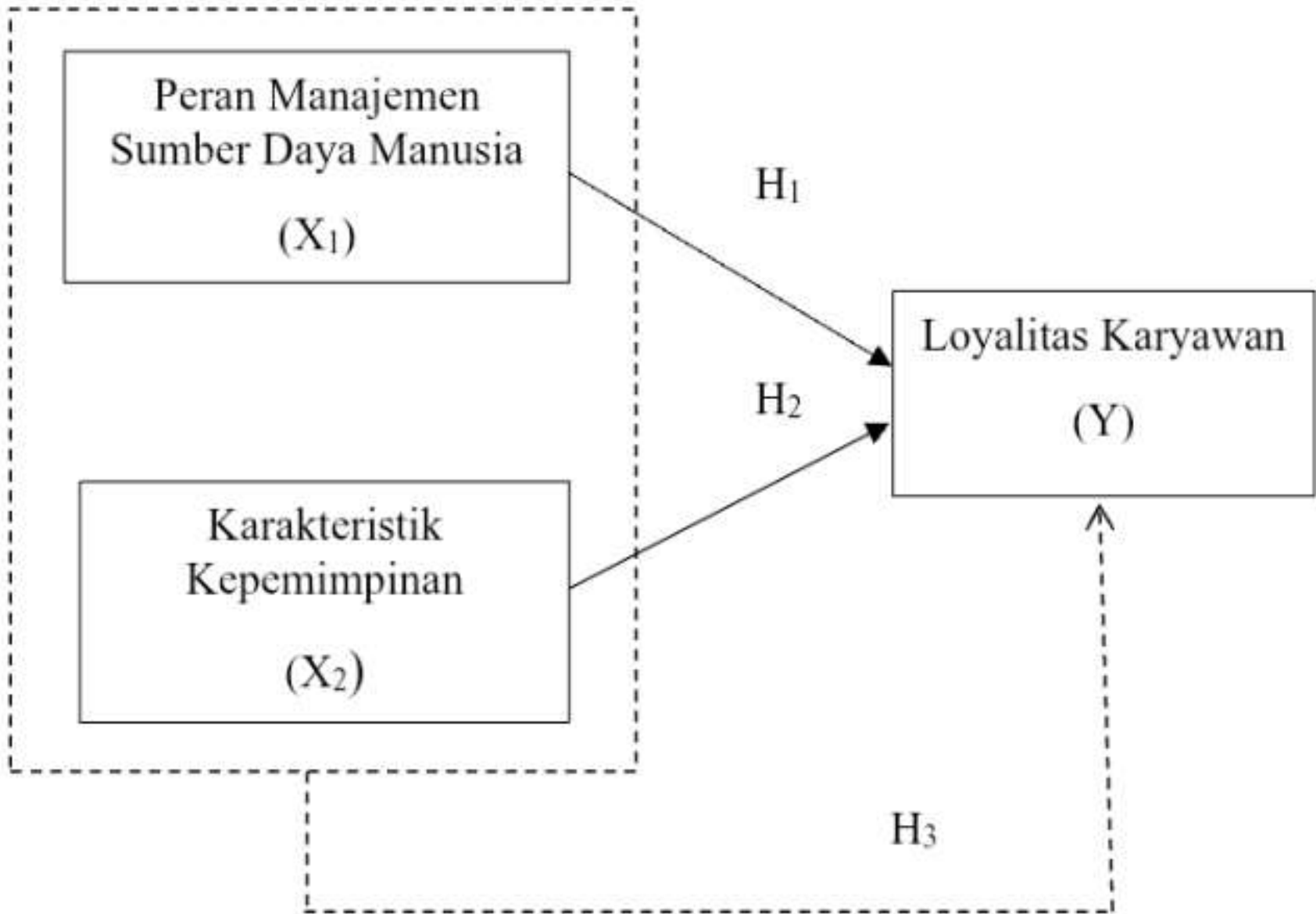
	taruna di bekasi (Dian Sudiantini, Alvito Dwi Wangsa, Eny Trisno Wanti , Herlin Rahmasari ,Zizka Amelia Putri, 2023)	kualitatif dan wawancara.	positif terhadap performa dan keberlanjutan UMKM Resto Dapur Taruna.
3	Internalisasi nilai-nilai karakter kepemimpinan siswa sekolah dasar melalui ekstrakurikuler pramuka (Ririn Dwijayanti dan Supriyadi, 2023)	Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kualita jenis deskriptif.	Hasil dari penelitian ini dapat menunjukkan bahwa nilai-nilai yang ditanamkan dapat bertumbuh kembang serta dihayati melalu kegiatan pramuka, SD Negeri Wonomlati adalah disiplin, tanggung jawab, berani, cinta alam, kepemimpinan dan sosialisasi di lingkungan sekitar.
4	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara METAFLEX (Aji Eko Marwanto dan Wachid Hasyim, 2023)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebaga berikut: a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex). b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex). c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex).
5	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur (Ipan Pauji dan Nunung Nurhasanah, 2022)	Metode penulisan menggunakan metode tinjauan literatur (library research).	Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber

			daya dalam perusahaan manufaktur, sumber daya manusia sangat penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat berpengaruh kepada upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.
6	Pengaruh ketidakamanan kerja, iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia (Jermias Meda, John E.H.J.FoEh dan Simon Sia Niha, 2022)	Metode penulisan pada artikel ini mempergunakan prosedur kualitatif dan kajian pustaka	Hasil kajian ini ialah: 1) ketidakamanan kerja berdampak positif maupun krusial bagi loyalitas pegawai, 2) iklim organisasi berdampak positif maupun krusial bagi loyalitas karyawan, 3) pengembangan karir berdampak positif maupun krusial bagi loyalitas karyawan, 4) ketidak amanan kerja berhubungan negatif maupun krusial bagi kepuasan kerja, 5) iklim organisasi berhubungan positif dan krusial bagi kepuasan kerja, 6) pengembangan karir berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja, 7) kepuasan kerja berdampak positif maupun krusial bagi loyalitas pegawai.
7	Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Shohibatun Naufalia, Didit Darmawan, Jahroni, Tri Seno Anjanarko, Misbachul Munir, Samsul Arifin, 2022)	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa quality of work life memiliki pengaruh yang signifikan pada loyalitas karyawan. Selanjutnya TQM juga terbukti memberikan pengaruh signifikan pada loyalitas karyawan. Hasil penelitian juga

			membuktikan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh stres kerja. Ketiga variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan pada pembentukan loyalitas karyawan.
8	Strategi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola kepemimpinan millennial untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang didukung oleh teknologi moderen (Yeremia Steven Putra Ongkowijoyo, 2021)	Metode penelitian ini menggunakan metode studi literatur	Hasil dari analisis literatur menunjukkan untuk mencapai produktivitas yang optimal, para pemimpin harus mampu menunjukkan keterampilan mengelola sumber daya manusia yang unggul.
9	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan Terhadap kinerja karyawan hotel mercure grand mirama Surabaya (Deviyanti Putri Armadita, 2021)	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa ; 1. Gaya k epemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya . 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel mercure grand mirama surabaya . 3. Loyalitas K aryanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya .

10	Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan konstruksi (Iwan Supriyadi, Endang Khandari, dan Fajar Susilowati, 2020)	Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner dan wawancara terstruktur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM dan kinerja perusahaan konstruksi di Indonesia sebagian besar menunjukkan adanya kondisi yang baik. Hubungan keterkaitan antara manajemen SDM dengan tingkat kinerja pada perusahaan konstruksi memiliki hubungan yang kuat dengan persamaan regresinya $Y = 1,529 + 0.087 X$, dan pengaruh manajemen SDM terhadap kinerja perusahaan adalah sebesar 56,3%
----	---	---	--

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————→ : H₁ & H₂ pengaruh secara parsial

-----→ : H₃ pengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, identifikasi masalah dan tujuan penelitian dapat dikemukakan anggapan sementara secara umum sebagai berikut:

- H1: Diduga Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (X₁) berperan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan PT. Mitra Bali Sukses (MieGacoan) di Kota Prabumulih.
- H2: Diduga Karakteristik Kepemimpinan (X₂) berperan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih.
- H3: Diduga Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (X₁) dan Karakteristik Kepemimpinan (X₂) berperan secara simultan terhadap Loyalitas Kerja PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Pendekatan penelitian Peran manajemen sumber daya manusia dan karakteristik pemimpin dalam mempertahankan loyalitas karyawan PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih adalah dengan metode kuantitatif, serta penelitian ini menganalisisnya menggunakan program *Statistical Package For The Social Sciences (SPSS)*. Menurut Sugiyono (2019:8) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Silaen 2018:23). Desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal, sehingga menjadi pegangan langkah demi langkah.

3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman, Kelurahan Muara Dua, Kecamatan Prabumulih Timur. Kota Prabumulih, Sumatera Selatan. Adapun waktu

pelaksanaan penelitian ini mulai dilaksanakan pada tanggal 1 Oktober 2024 sampai dengan 30 Mei 2025.

3.1.4 Populasi dan Sampel

3.1.4.1 Populasi

Sugiyono (2020:81) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih, yang berjumlah 40 orang karyawan.

3.1.4.2 Sampel

Menurut Siyoto & Sodik (Dalam Nicholas Rawong,dkk. 2020), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih, yang berjumlah 40 orang karyawan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel serta istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2020:85). Alasan menggunakan sampling jenuh ialah jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang.

3.2 Metode Pengumpulan Data

3.2.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2022:137) sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer diperoleh langsung dari hasil observasi, wawancara, atau hasil dari pengisi kuesioner yang dilakukan peneliti. Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data pelengkap yang didapati dari studi pustaka seperti peraturan, aspek, laporan, media masa, dokumentasi serta data lain yang tentu memiliki kaitan terhadap permasalahan pada penelitian. Data skunder penelitian ini, dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui kajian pustaka serta studi pendahuluan.

3.3 Variabel Penelitian

Sugiyono (2020:38) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki dan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variavbel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel dalam penelitian ini adalah peran manajemen sumber daya manusia (X_1) dan karakteristik pemimpin (X_2).

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, atau variabel tidak bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan (Y).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan sebuah kisi-kisi mengenai bagaimana cara mengakui sebuah variabel. Definisi operasional memberikan panduan dalam menakar sebuah variabel yang dapat mempermudah penelitian dalam melakukan penelitiannya. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pertanyaan
1	Sumber Daya Manusia (X_1)	Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan suni yang menyusun hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat Hasibuan (dalam Ipan Pauji dan	1. Memiliki keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan 2. Memiliki pengetahuan yang memadai 3. Memiliki sikap toleransi yang tinggi 4. Memiliki semangat yang tinggi, dan	1-2 3-4 5-6

		Nunung Nurhasanah, 2022).	5. Memiliki sikap jujur	7-8 9-10
2.	Karakteristik Pemimpin (X ₂)	Menurut Simarmata <i>et al.</i> , (dalam Ulvania, 2021) kepemimpinan diartikan sebagai sebuah proses memberi pengaruh baik secara pikiran, maupun tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama pula.	1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik. 2. Kemampuan yang efektifitas 3. Kemampuan yang partisipatif. 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu. 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.	11-12 13-14 15-16 17-18 19-20
3.	Loyalitas Karyawan (Y)	Menurut Saydam (dalam Riyanti, 2020:6) loyalitas kerja merupakan tekad dan kesanggupan dalam mentaati segala peraturan, melaksanakan, dan mengamalkan segala sesuatu yang dipatuhi dengan penuh tanggung jawab, sikap dan tingkah laku yang baik dalam melaksanakan tugasnya yang baik.	1. Taat pada peraturan. 2. Tanggung jawab terhadap perusahaan. 3. Kemampuan untuk bekerjasama. 4. Rasa memiliki. 5. Hubungan antar pribadi.	21-22 23-24 25-26 27-28 29-30

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yang akan digunakan merupakan penelitian lapangan dimana data yang diperoleh dikumpulkan secara langsung. Data yang dibutuhkan merupakan data valid serta objektif, ntuk itu diperlukan instrumen yang digunakan harus andal. Menurut Sugiyono (2019) teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti pada PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih.

2. Wawancara

Mengadakan wawancara untuk memenuhi data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan menanyakan langsung kepada beberapa staf di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih sesuai yang diperlukan oleh peneliti.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu metode atau cara mendapatkan data dengan cara pembagian daftar pertanyaan yang tertulis yang kemudian diisi para responden. Terdapat dua cara dalam pembagian kuesioner pada penelitian yang akan dilakukan. Cara pertama dilakukan dengan cara kofensional yang mana peneliti datang langsung ke lokasi penelitian untuk memberikan lembaran kuesioner untuk diisi. Cara kedua yaitu secara daring dimana peneliti menyebarkan kuesioner dengan memanfaatkan *website* berupa *google form*.

Tabel 3.2 Skala Likert

Gradasi Nilai	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner (Sugiyono, 2020:363). Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} >$ dari 0,05 maka dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} <$ dari 0,05 maka dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2020). Dalam uji reliabilitas dikatakan:

1. Apabila hasil koefisien Alpha $>$ 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha $<$ 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji korelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalisasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel mengganggu atau residual memiliki normal. Salah satu cara mudah untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih baik adalah dengan melihat normal probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal (Ghozali,2019).

Sedangkan uji normalitas melalui analisis statistik dapat dilakukan dengan uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan dengan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2019). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi maka dapat dilihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan tingkat multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,1$ atau sama dengan nilai $> 0,1$ (Gozali, 2019). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai korelasi $> 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga ada masalah multikolinieritas.
2. Jika nilai korelasi $< 0,05$ maka H_0 diterima, sehingga tidak ada masalah multikolinieritas.
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan yang lain. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas salah satu untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model variabel independen yaitu ZPRED dengan residunya SRESID. Jika tidak ada pola tertentu tidak akan menyebar dan di bawah nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2019).

Selain melihat pada grafik scatterplot, ada atau tidak adanya heteroskedastisitas juga dapat diketahui melalui uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi

heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2 Analisis Regreasi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap terhadap dependen dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan

X₁ = Manajemen Sumber Daya Manusia

X₂ = Karakteristik Pemimpin

a = Konstanta

b₁ b₂ = Koefesien Regresi

e = Standar Error

3.7.3 Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu, Uji-t (Uji Parsial) uji masing variabel penelitian dan Uji-F (Uji Simultan) uji secara bersama-sama variabel penelitian yang dijelaskan sebagai berikut:

3.7.3.1 Uji-t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} pada derajat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan pengujian duos sisi. Uji-t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikan t masing-masing variabel pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan signifikan level 5% (0,05).

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

3.7.3.2 Uji-F (Uji Simultan)

Pengujian Uji-F dilakukan untuk menilai apakah model yang dibangun telah memenuhi pengujian model ataupun tidak, dasar pengambilan keputusan terpenuhi atau tidaknya kelayakan model yang diajukan yaitu jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ (Hikmawati, dkk. 2019), maka model yang diajukan dinyatakan telah memenuhi kelayakan pengujian model.

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, tingkat signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.

- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nilai nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel amat terbatas. Nilai (R^2) lebih kecil berarti kemampuan variabel dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai (R^2) mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (sumber daya manusia dan karakteristik pemimpin) terhadap variabel Y (loyalitas karyawan). Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 (variabel independen) terhadap variabel Y (variabel dependen) biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Mie Gacoan

Didirikan pertama kali di tahun 2016 silam di Kota Malang, Mie Gacoan memang langsung mencuri perhatian para pecinta kuliner. Ini merupakan anak usaha dari PT. Mitra Bali Sukses, perusahaan yang sudah malang melintang di dalam bisnis kuliner tanah air. Harris Kristanto merupakan sosok di balik kesuksesan Mie Gacoan. Pria lulusan sarjana ekonomi ini adalah pemilik dan sekaligus menduduki jabatan *Human Resources Director* di restoran tersebut. Kemampuannya dalam mengelola bisnis tentu sudah tidak perlu dipertanyakan lagi. Menurut penuturan Harris, bisnis mie yang baru dijalankan sekitar 6 tahunan tersebut sudah mampu menghasilkan keuntungan sekitar 40-50% dari omset penjualan. Ini tentu pencapaian yang besar, mengingat persaingan di bisnis restoran mie seperti ini juga tidak bisa dianggap enteng.

Bisnis yang awalnya hanya dibangun di Kota Malang ini bisa berkembang dengan pesat. Hanya dalam beberapa tahun saja, Mie Gacoan sudah melakukan ekspansi ke berbagai kota besar lainnya, seperti: Surabaya, Yogyakarta, Medan, Bali, Solo, Bandung, dan yang lainnya. Bukan hanya itu saja, kedepannya restoran ini juga berencana untuk membuka lebih banyak cabang baru di berbagai kota lainnya. Hal ini sesuai dengan visi bisnis mereka, yakni menjadi restoran mie nomor satu di tanah air. Hingga saat ini, Mie Gacoan sudah mempekerjakan lebih dari

3.000 orang karyawan. Jumlah ini tentu masih akan terus bertambah, mengingat restoran ini masih terus melakukan ekspansi besar-besaran ke berbagai kota lainnya di Indonesia. Hal ini akan membuka lebih banyak peluang kerja yang baru ke depannya.

Dalam mengembangkan bisnisnya, Harris tidak hanya mengandalkan penjualan di restoran saja. Mie Gacoan juga hadir di berbagai aplikasi pengantaran makanan online yang belakangan ini sangat banyak digunakan oleh masyarakat perkotaan. Kerjasama ini tentu bisa mendatangkan lebih banyak angka penjualan setiap harinya. Di lain sisi, layanan pengantaran makanan online seperti ini akan sangat membantu bagi pelanggan yang tidak memiliki banyak waktu untuk datang dan bersantap langsung di Restoran Mie Gacoan yang biasanya selalu ramai pengunjung setiap harinya ini. Pelanggan bisa menikmati menu kesukaan mereka, tanpa perlu repot-repot untuk keluar rumah. Sejak 22 Juni 2023 Mie Gacoan telah bersertifikat halal oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI). Ini mengakhiri kekhawatiran pelanggan tentang bahan-bahan pada menu sebelumnya. Selain itu, Mie Gacoan juga memperkenalkan menu dan harga baru untuk tahun 2024, termasuk variasi level kepedasan pada menu mi dan beragam pilihan dimsum dengan harga terjangkau.

4.1.2 Visi dan Misi

4.1.1.1 Visi

Mencerminkan ambisi untuk menjadi merek kuliner nasional dengan standar pelayanan, produk, dan kebersihan yang tinggi.

4.1.1.2 Misi

Menyediakan produk berkualitas dengan harga terjangkau, serta menciptakan pengalaman konsumen yang positif.

4.2 Gambaran Umum Responden/Sampel Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-Laki	23	57,5%
2	Perempuan	17	42,5%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa rata-rata pegawai PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) yaitu laki-laki yang berjumlah 23 orang dengan persentase 57,5% sedangkan perempuan hanya 17 orang dengan persentase 42,5% dari total responden 40 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20	6	15%
2	21	10	25%
3	22	16	40%
4	23	8	20%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa rata-rata usia pegawai PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) berusia 20 tahun dengan persentase 15%, 21

tahun dengan persentase 25%, 22 tahun dengan persentase 40%, dan 23 tahun dengan persentase 20% dari total 40 responden.

4.3 Analisis Tanggapan Responden

Menurut Sugiyono (2020:132) analisis dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas yakni sebagai berikut:

Nilai maksimum : 5

Nilai minimum : 1

Maka rentang skala dengan kategori :

- 1,0-1,80 = sangat tidak setuju / sangat tidak baik
- 1,81- 2,60 = tidak setuju / tidak baik
- 2,61- 3,40 = netral
- 3,41- 4,20 = setuju / baik
- 4,21- 5,00 = sangat setuju / sangat baik

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)	Frekuensi										Total		$\bar{X}_1$
		(SS) 5		(S) 4		(N) 3		(TS)2		(STS)1				
1	Karyawan menguasai keterampilan teknis dalam bidangnya	34	170	4	16	1	3	-	-	1	1	40	190	4,75
2	Pentingnya keterampilan karyawan dalam berkomunikasi dalam bekerja	38	190	2	8	-	-	-	-	-	-	40	198	4,95
3	Karyawan memiliki pengetahuan	35	175	3	12	2	6	-	-	-	-	40	193	

Berdasarkan tabel 4.3 di atas tanggapan responden mengenai manajemen sumber daya manusia dengan total nilai rata-rata sebesar 4,33 yang diartikan bahwa responden sangat setuju / sangat baik terhadap manajemen sumber daya manusia di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) yang dapat dipertahankan.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Karakteristik Pemimpin

No	Karakteristik Pemimpin (X2)	Frekuensi										Total		$\bar{X}_2$
		(SS) 5		(S) 4		(N) 3		(TS)2		(STS)1				
1	Pemimpin penting bekerjasama dengan karyawan dalam bekerja	38	190	1	4	1	3	-	-	-	-	40	179	4,92
2	Pemimpin sering berkomunikasi dengan karyawan	35	175	4	16	1	3	-	-	-	-	40	194	4,85
3	Pemimpin sering melakukan evaluasi terhadap hasil kerja	36	180	2	8	1	3	1	2	-	-	40	193	4,82
4	Pemimpin penting melakukan perencanaan dalam meningkatkan efektifitas kerja	32	160	3	12	1	3	2	4	2	2	40	181	4,52
5	Pemimpin sangat penting melakukan partisipasi tim dengan karyawan dalam mengambil keputusan	39	195	1	4	-	-	-	-	-	-	40	199	4,97

6	Pemimpin harus sering mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam sebuah tim	36	180	2	8	1	3	-	-	1	1	40	192	4,8
7	Pemimpin mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	37	185	2	8	-	-	1	2	-	-	40	195	4,87
8	Pemimpin dan karyawan selalu menaati peraturan dalam disiplin kerja	37	185	2	8	1	3	-	-	-	-	40	196	4,9
9	Pemimpin penting melakukan delegasi tugas dalam meningkatkan efektifitas kerja	37	185	2	8	1	3	-	-	-	-	40	196	4,9
10	Pemimpin harus memantau kemajuan tugas karyawan yang didelegasikan	36	180	1	4	1	3	1	2	1	1	40	190	4,75
Total nilai rata-rata														4,83

Berdasarkan tabel 4.4 di atas tanggapan responden mengenai karakteristik pemimpin dengan total nilai rata-rata sebesar 4,83 yang diartikan responden sangat setuju/ sangat baik terhadap karakteristik pemimpin Di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) yang dapat dipertahankan.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Karyawan

No	Loyalitas Karyawan (Y)	Frekuensi										Total		$\bar{Y}$
		(SS) 5		(S) 4		(N) 3		(TS)2		(STS) 1				
1	Karyawan selalu mentaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan	36	180	3	12	1	3	-	-	-	-	40	195	4,87
2	Karyawan memahami dan mematuhi peraturan kerja yang ditentukan oleh perusahaan	37	185	2	8	1	3	-	-	-	-	40	196	4,9
3	Karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	37	185	2	8	1	3	-	-	-	-	40	196	4,9
4	Karyawan memiliki kemauan yang kuat dalam menjalankan tugas	37	185	2	8	1	3	-	-	-	-	40	196	4,9
5	Karyawan mampu bekerja sama dalam menjalankan tugas dengan karyawan lain	38	190	1	4	1	3	-	-	-	-	40	197	4,92

Berdasarkan tabel 4.5 di atas tanggapan responden mengenai loyalitas karyawan dengan total nilai rata-rata sebesar 4,80 yang diartikan responden sangat setuju/sangat baik terhadap loyalitas karyawan Di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) yang dapat dipertahankan.

4.4 Hasil Instrumen Penelitian

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian Validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

1. $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid
2. $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid

pada tahap survei, kuesioner berisikan 30 pernyataan yang menyangkut variabel bebas yaitu manajemen sumber daya manusia dan karakteristik pemimpin dan variabel terikat loyalitas karyawan

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

NO	Indikator	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1	Manajemen SDM (X1)			
	X1.1	0,3120	0,584	Valid
	X1.2	0,3120	0,459	Valid
	X1.3	0,3120	0,510	Valid
	X1.4	0,3120	0,491	Valid
	X1.5	0,3120	0,317	Valid
	X1.6	0,3120	0,487	Valid
	X1.7	0,3120	0,404	Valid
	X1.8	0,3120	0,507	Valid
	X1.9	0,3120	0,644	Valid
	X1.10	0,3120	0,447	Valid

2	Karakteristik Pemimpin (X2)			
	X2.1	0,3120	0,528	Valid
	X2.2	0,3120	0,529	Valid
	X2.3	0,3120	0,472	Valid
	X2.4	0,3120	0,391	Valid
	X2.5	0,3120	0,606	Valid
	X2.6	0,3120	0,364	Valid
	X2.7	0,3120	0,411	Valid
	X2.8	0,3120	0,632	Valid
	X2.9	0,3120	0,632	Valid
	X2.10	0,3120	0,382	Valid
3	Loyalitas Karyawan (Y)			
	Y.1	0,3120	0,729	Valid
	Y.2	0,3120	0,636	Valid
	Y.3	0,3120	0,613	Valid
	Y.4	0,3120	0,380	Valid
	Y.5	0,3120	0,662	Valid
	Y.6	0,3120	0,753	Valid
	Y.7	0,3120	0,763	Valid
	Y.8	0,3120	0,619	Valid
	Y.9	0,3120	0,500	Valid
	Y.10	0,3120	0,359	Valid

Bedasarkan tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk semua pernyataan variabel manajemen sumber daya manusia dan karakteristik pemimpin memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana semua nilai r_{hitung} pada penelitian ini lebih besar nilainya dari pada nilai r_{tabel} (0,3120), sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diberikan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dinilai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat diandalkan dan dinilai pengukurannya tidak berubah-ubah (konsisten). Pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan

persamaan *cronboach alpha* dengan data analisis dengan bantuan perhitungannya menggunakan aplikasi spss. Dalam uji reliabilitas dikatakan:

1. Apabila hasil koefisien Alpha $> 0,6$ maka kuesioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha $< 0,6$ maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha</i> Cronbach's	Nilai Alpha	Keterangan
X ₁	0,705	0,6	Reliabel
X ₂	0,662	0,6	Reliabel
Y	0,698	0,6	Reliabel

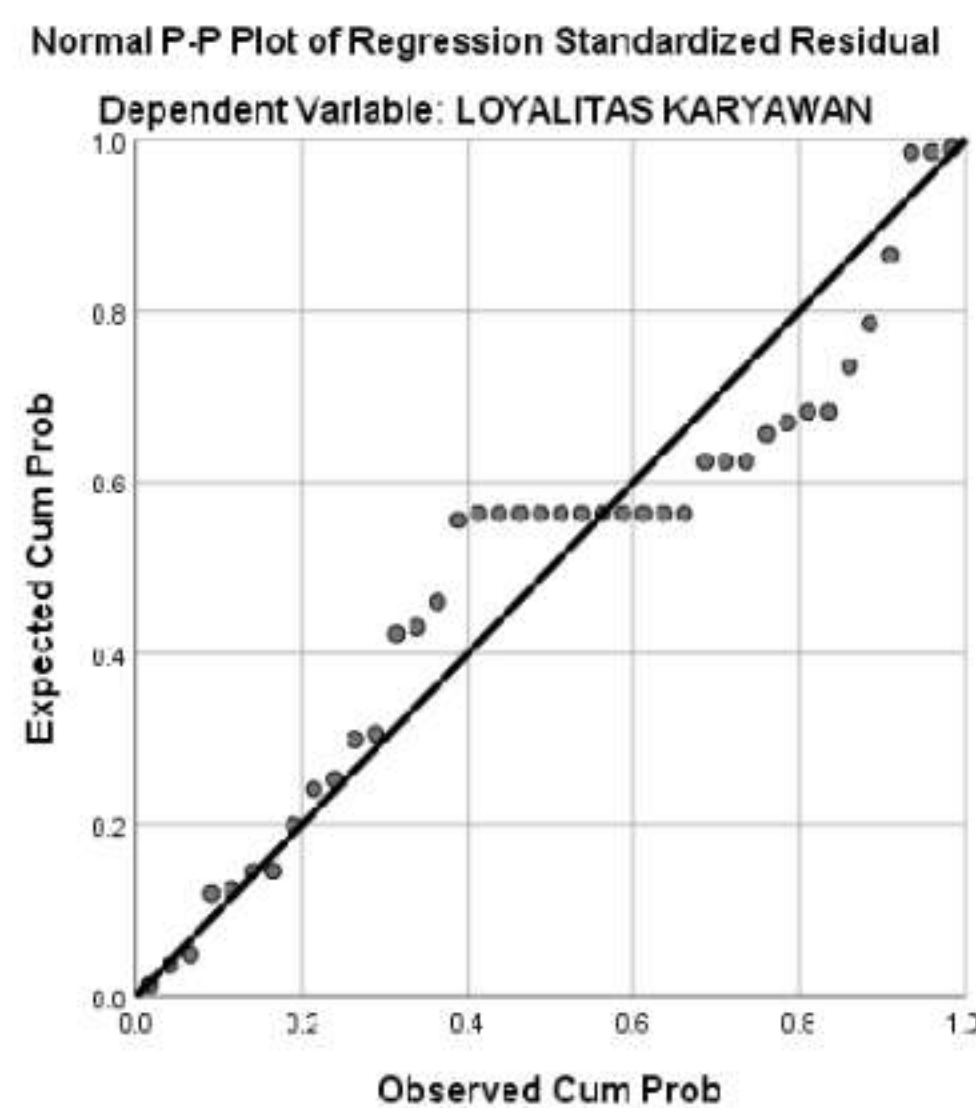
Berdasarkan tabel 4.7 di atas bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel manajemen sumber daya manusia (X₁) sebesar 0,705 variabel karakteristik pemimpin (X₂) sebesar 0,662 dan variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,698. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Seperti diketahui uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai mengikuti distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.



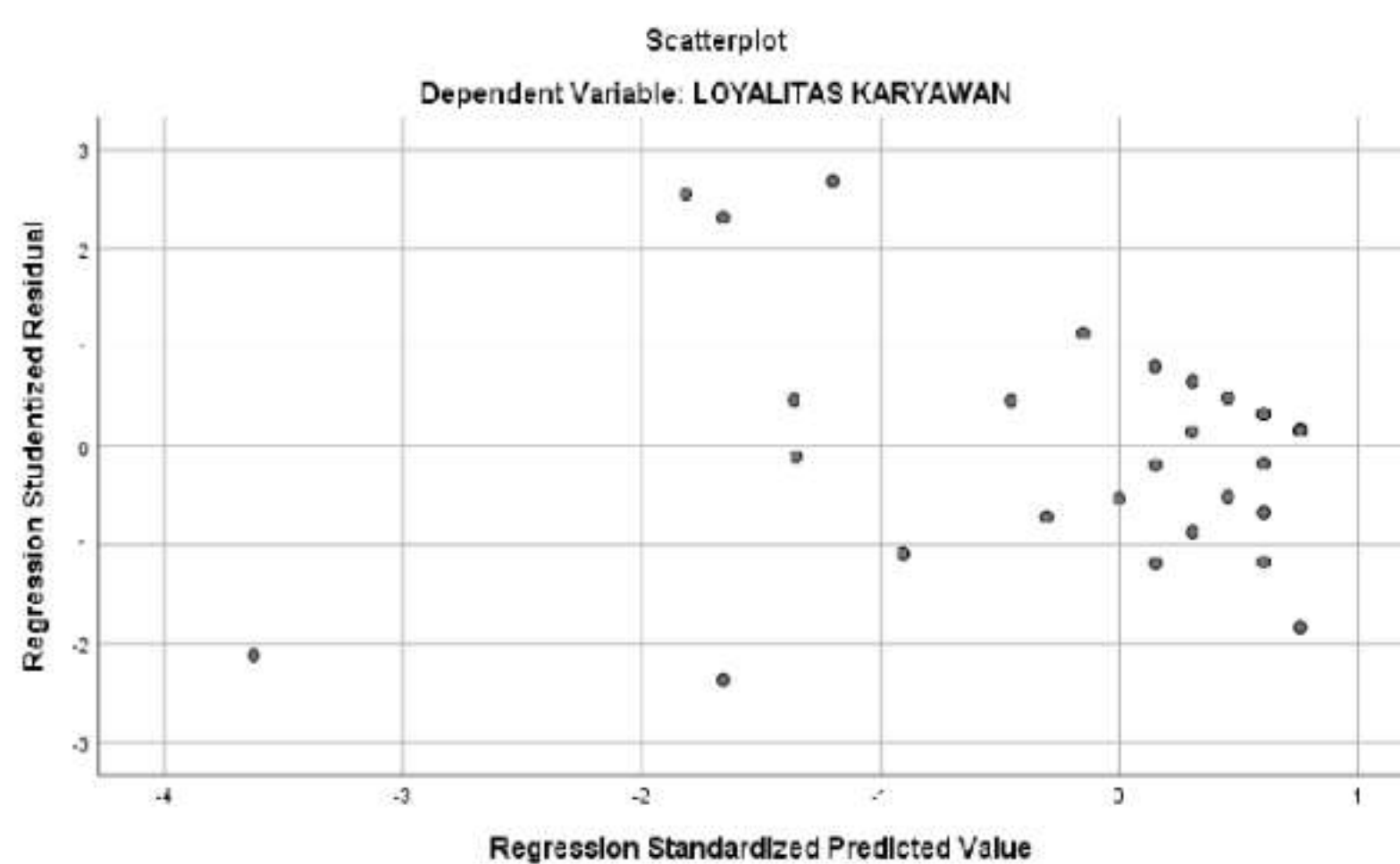
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.1 di atas memperlihatkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan sedikit jauh mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi unsur normalitas atau dengan kata lain model regresi layak dipakai untuk prediksi nilai berdasarkan masukan dari variabel independen.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar analisis adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.2 di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu saling berkorelasi. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari

10, maka model terbebas dari multikolinearitas, VIF disini maksudnya pada suatu koefisien estimasi sebuah variabel penjelas.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.680	7.289		.230	.819		
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	.318	.156	.269	2.033	.049	.720	1.389
KARAKTERISTIK PEMIMPIN	.642	.154	.551	4.167	.000	.720	1.389

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.8 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk manajemen sumer daya manusia (X₁) sebesar 1.389 dengan nilai *tolerance* 0.720 ; nilai VIF untuk karakteristik pemimpin (X₂) sebesar 1.389 dengan nilai *tolerance* 0.720. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan.

4.6 Metode Analisis

4.6.1 Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel bebas (X_1) dan (X_2) terhadap variabel terkait (Y). Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Loyalitas Karyawan
X_1	= Manajemen Sumber Daya Manusia
X_2	= Karakteristik Pemimpin
a	= Koefisien Konstanta
$b_1 b_2$	= Koefisien Regresi
e	= Standar Error

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.680	7.289		.230
	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	.318	.156	.269	2.033
	KARAKTERISTIK PEMIMPIN	.642	.154	.551	4.167
					.819
					.049
					.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10 di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 1,680 + 0,318 X_1 + 0,642 X_2$. Dari persamaan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,680 diartikan jika manajemen sumber daya manusia dan karakteristik pemimpin tidak ada, atau koefisiennya = 0 maka telah terdapat nilai loyalitas karyawan sebesar 1,680 point.
2. Koefisien regresi manajemen sumber daya manusia sebesar 0,318 angka ini positif artinya setiap ada peningkatan manajemen sumber daya manusia sebesar satu-satuan maka loyalitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,318.
3. Koefisien regresi karakteristik pemimpin sebesar 0,642 angka ini positif artinya setiap ada peningkatan karakteristik pemimpin sebesar satu-satuan maka loyalitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,642.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi. Hasil hipotesis dapat diperoleh dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial antara variabel manajemen sumber daya manusia dan karakteristik pemimpin terhadap loyalitas karyawan, H1 diterima H0 ditolak.
- 2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel manajemen sumber daya manusia dan karakteristik pemimpin terhadap loyalitas karyawan, H1 ditolak H0 diterima.

Tabel 4. 11
Hasil Uji t Manajemen Sumber Daya Manusia
Dan Karakteristik Pemimpin

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.680	7.289		.819
	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	.318	.156	.269	.049
	KARAKTERISTIK PEMIMPIN	.642	.154	.551	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui nilai $t_{hitung} 2.033 > t_{tabel} 2.02439$ dan sig untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0.049 < 0,05$, hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara manajemen sumber daya manusia (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y), maka hipotesis (H_1) diterima.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui nilai $t_{hitung} 4.167 > t_{tabel} 2.02439$ dan sig untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0,05$, hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pemimpin (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y), maka hipotesis (H_2) diterima.

4.7.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ nilai signifikan $< 0,05$ maka ada pengaruh secara simultan antara manajemen sumber daya manusia dan karakteristik pemimpin terhadap loyalitas karyawan, H_3 diterima H_0 ditolak.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ signifikan $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara manajemen sumber daya manusia dan karakteristik pemimpin terhadap loyalitas karyawan, H_3 ditolak H_0 diterima.

Tabel 4. 12**Hasil Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.412	2	87.706	21.160	.000 ^b
	Residual	153.363	37	4.145		
	Total	328.775	39			

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK PEMIMPIN, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} 21.160 > F_{tabel} 4,11$ nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka ada pengaruh secara simultan antara variabel manajemen sumber daya manusia (X_1) dan karakteristik pemimpin (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) maka H_3 diterima.

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nilai nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel amat terbatas. Nilai (R^2) lebih kecil berarti kemampuan variabel dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai (R^2) mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (manajemen sumber daya manusia dan karakteristik pemimpin) terhadap variabel Y (loyalitas karyawan). Untuk melihat

seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 (variabel independen) terhadap variabel Y (variabel dependen) biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

Tabel 4. 13
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.534	.508	2.03591

a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK PEMIMPIN, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

b. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.14 di atas maka diperoleh *adjusted R square* sebesar 0,508 atau (50,8%). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh manajemen sumber daya manusia (X_1), karakteristik pemimpin (X_2) terhadap loyakitias karyawan (Y) di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) 50,8%. Sedangkan sisanya sebesar 49,2% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.8 Pembahasan

1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan)

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (X_1) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_1 manajemen sumber daya manusia sebesar 0,318 artinya apabila variabel karakteristik pemimpin mengalami kenaikan satu satuan, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,318. Variabel manajemen

sumber daya manusia (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel loyalitas karyawan (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,033 > 2.02439$ dengan nilai signifikan sebesar $0,049 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara manajemen sumber daya manusia (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y) Di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan). Semakin baik manajemen sumber daya manusia maka akan semakin baik pula loyalitas karyawan.

2. Karakteristik Pemimpin (X_2) Loyalitas Karyawan (Y) Di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan)

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa karakteristik pemimpin (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian Koefisien regresi (X_2) karakteristik pemimpin sebesar 0,642 artinya apabila variabel karakteristik pemimpin mengalami kenaikan satu satuan, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,642. Variabel karakteristik pemimpin memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel loyalitas karyawan (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 13 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pemimpin (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan).

3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) Dan Karakteristik Pemimpin (X_2) Dalam Mempertahankan Loyalitas Karyawan (Y) Di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan)

Berdasarkan hasil Uji F variabel manajemen sumber daya manusia (X_1) dan karakteristik pemimpin (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan (Y). Dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $21.160 > 4.11$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh manajemen sumber daya manusia (X_1) dan variabel karakteristik pemimpin terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar 0,508 atau 50,8 % sedangkan sisanya 49,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) hal itu dibuktikan dari uji hipotesis yang telah dilakukan dengan perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, untuk pengaruh manajemen sumber daya manusia (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar $2,033 > 2,02439$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,049 < 0,05$).
2. Karakteristik pemimpin (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) hal ini dibuktikan dari uji hipotesis yang telah dilakukan, dengan perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, untuk pengaruh karakteristik pemimpin (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar $4,167 > 2,02439$ dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
3. Manajemen sumber daya manusia (X_1) dan karakteristik pemimpin (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y). Hal itu dibuktikan dari uji hipotesis yang telah dilakukan, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, untuk pengaruh manajemen sumber daya manusia (X_1) dan karakteristik pemimpin (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar $21.160 > 4.11$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Uji koefisien determinasi (R^2)

membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia (X_1) dan karakteristik pemimpin (X_2) secara simultan berpengaruh sebesar 50,8% terhadap loyalitas karyawan (Y) Di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan). Hal ini di buktikan dari nilai *adjusted R square* sebesar 0,508.

5.2 Saran

Berdsarkan hasil penelitian mengenai peran manajemen sumber daya manusia dan karakteristik pemimpin dalam meningkatkan loyalitas karyawan di PT. Mitra Bli Sukses (Mie Gacoan) di kota Prabumulih, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Berdasarkab masalah manajemen sumber daya manusa menunjukkan bahwa indikator terendah pada variabel manajemen sumber daya manusia adalah mengenai, karyawan berusaha memahami perspektif karyawan lainnya. Maka peneliti menyarankan kepada pihak manajemen PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di kota Prabumulih, untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, disarankan agar setiap karyawan memiliki empati dan mampu memahami sudut pandang rekan kerja lainnya. Hal ini dapat meningkatkan kerjasama tim dan mengurangi potensi konflik interpersonal di lingkungan kerja.
2. Berdasarkab masalah karakteristik pemimpin menunjukkan bahwa indikator terendah pada variabel karakteristik pemimpin adalah mengenai, pemimpin penting melakukan perencanaan dalam meningkatkan efektifitas kerja. Maka peneliti menyarankan kepada pihak manajemen PT. Mitra Bali Sukses (Mie

Gacoan) di kota Prabumulih, untuk melibatkan tim dalam proses perencanaan agar tercipta rasa memiliki dan komitmen terhadap pencapaian tujuan bersama.

3. Berdasarkan masalah loyalitas karyawan menunjukkan bahwa indikator terendah pada variabel loyalitas karyawan adalah mengenai, karyawan penting melakukan komunikasi dalam hubungan antar pribadi. Maka peneliti menyarankan kepada pihak manajemen PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di kota Prabumulih, untuk mengadakan pelatihan komunikasi efektif bagi karyawan dapat membantu meningkatkan kemampuan mereka dalam berkomunikasi dengan baik dan membangun hubungan antar pribadi yang positif.
4. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini menunjukkan masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai *Adjust R Square* 50,8%, terdapat sekitar 49,2% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini, oleh karena itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas cakupan studi dengan menambah variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, P. R. (2022). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bangkit Jaya Plastik Cianjur* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Ali, M. K., & Ali, H. (2024). Pengaruh Lokasi, Karakteristik Pemimpin, dan Faktor Situasional Terhadap Strategi Bisnis Startup. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(2), 81-89.
- Anjani, A. N. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepribadian Dan Kapabilitas Inovasi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Unit Desa (Kud) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.
- Dwijayanti, R. (2023). Internalisasi Nilai-Nilai Karakter Kepemimpinan Siswa Sekolah Dasar Melalui Ekstrakurikuler Pramuka. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(2), 3822-3841.
- Gozali, Imam. 2019. *Aplikasi Multivaiate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dioponerogo.
- Hadijah, S. (2024, OKTOBER 31). *sejarah MIE GACOAN*. Retrieved from <https://www.cermati.com/artikel/mie-gacoan>
- Kusuma, A. H., Ramadhani, D. A., Lestari, D., & Marini, A. (2024). Tantangan Dan Peluang Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 3(9), 615-626.
- Linawati, L., & Mannan, M. (2024). Model Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Mutu Lulusan di Dayah Modern Yapena Lhokseumawe. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 14(2), 153-163.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44-51.

- Matindas, R. (2019) *Manajemen SDM Lewat Konsep Ambis, Kenyataan, dan Usaha*, Edisi II. Jakarta: Grafiti
- Meda, J., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 392-407.
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114-120.
- Nurhayati, A., Sugiatna, A., & Saepudin, S. (2021). Uji korelasi dengan metode analisis korelasi kanonik. *Sistemik: Jurnal Ilmiah Nasional Bidang Ilmu Teknik*, 9(2), 18-21.
- Ongkowijoyo, Y. S. P. (2021). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola kepemimpinan millennial untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang didukung oleh teknologi modern. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(06), 1023-1039.
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 82-92.
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Serta Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Loyalitas karyawan . (2024, oktober 12). Retrieved from repository.usm.ac.id: <https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2018/B.131.18.0443/B.131.18.0443-05-BAB-II-20220827063316.pdf>
- Rawong, N., Valencio, V., & Bestra, F. (2024). Pengaruh Kualitas Produk dan Citra Merek Handphone Samsung Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Kota Palembang. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(6).
- Silaen, S. (2018). *Metode Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*: Bandung. In Media.
- Sudiantini, D., Wangsa, A. D., Wanti, E. T., Rahmasari, H., & Putri, Z. A. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Umkm Pada Resto Dapur Taruna Di Bekasi. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 1(3), 10-20.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan konstruksi. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 16(1), 27-34.
- Ulvania, U. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Staf Tata Usaha (Studi Kasus pada MTsN 10 Tanah Datar Kecamatan Sungayang)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Winarni, D. A. F., Muniroh, L., & Kurniawan, E. D. (2024). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberlanjutan Bisnis Dalam Novel Sepatu Terakhir Karya Toni Tegar Sahidi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 01-11.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

Prabumulih, 25 Februari 2025

Nomor : 017/ MNJ/FEB/UNPRA/II/2025
Lampiran : -
Perihal : Permohonan untuk mengambil data dan penelitian

Kepada Yth.
Kepala/Pimpinan
PT.Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) Kota Prabumulih
di

Tempat

Berdasarkan Kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi, maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa di bawah ini :

Nama	: KOMANG AYU KARTIKA KUSUMA DEWI
NIM	: 2021110041
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dan Karakteristik Pemimpin dalam mempertahankan Loyalitas Karyawan di PT.Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih

Untuk melaksanakan Penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan data yang relevan dengan judul Skripsi tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Ketua Prodi Manajemen

AMANDIN, S.Pt, M.M.
NIDN: 0207088802

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

PT. Mitra Bali Sukses Mie Gacoan



Jl. Jendral Sudirman, Kelurahan Muara Dua,
Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih

Kode Pos 31113



Prabumulih, 27 Februari 2025

Nomor : 09/MBS/PBM/II/2024
Lampiran : -
Perihal : Izin Pengambilan Data

Kepada Yth,
Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih
Di Kota Prabumulih

Berdasarkan surat yang kami terima dari Universitas Prabumulih, Nomor : 017/MNJ/FEB/UMPRA/II/2025 tentang permohonan Izin Pengambilan Data untuk keperluan Tugas Akhir Mahasiswa. Adapun Mahasiswa yang akan melaksanakan pengambilan data tersebut yaitu:

Nama : Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi
NIM : 2021110041
Prodi : Manajemen

Dengan ini manajemen PT. Mitra Bali Sukses Mie Gacoan memberikan izin untuk pengambilan data yang di minta Program Studi mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat ini saya sampaikan,atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Prabumulih, 27 Februari 2025

GACOAN

Andre Levi SE

Manajer



PT. Mitra Bali Sukses Mie Gacoan

Jl. Jendral Sudirman, Kelurahan Muara Dua,
Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih
Kode Pos 31113



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 015/MBS/PBM/X/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andre Jevi, SE
Jabatan : Management Mie Gacoan

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa/i yang beridentitas:

Nama : Komang Ayu Kartika Kusum Dewi
NIN : 2021110041
Jurusan : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Prabumulih

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Mitra Bali Sukses Mie Gacoan selama 2 (dua) bulan, terhitung mulai Februari 2025 sampai dengan Maret 2025 untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi dengan judul “ PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMPERTAHANKAN LOYALITAS KARTAWAN DI PT. MITRA BALI SUKSES MIE GACOAN DI KOTA PRABUMULIH”

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Prabumulih, 7 Februari 2025

Andre Jevi, SE
Manajer



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi
NIM : 2021110041
JUDUL SKRIPSI : PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
KARAKTERISTIK PEMIMPIN DALAM MEMPERTAHANKAN
LOYALITAS KARYAWAN DI PT. MITRA BALI SUKSES (MIE
GACOAN) DI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Rabu. 23/10/24	Prab. I.	- Teknis Penulisan - Latar Belakang, buat teori vs Real di lapangan kaitan dgn Variabelnya. - Tambahkan teori karakteristik pemimpin		
Kamis 24/10/24	Prab. I.	- Adu - Lanjut ke BAB II		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.I.P., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi
NIM : 2021110041
JUDUL SKRIPSI : "Peran manajemen sumber daya manusia dan karakteristik pemimpin dalam mempertahankan loyalitas karyawan di PT. Mitra Bali Sukses (mie Gacoran) di kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Romso Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Kamis 14/11/24	BAB II	- Penulisan Referensi - Penulisan judul - Referensi minimal 10 tahun (2020 - now) - H. profesi. - keryan penulisan.		
Rabu 20/11/24	BAB II	- Acc - Layouth ke BAB II		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.I.P., M.M
NIDN. 0202057601
KAMPUS

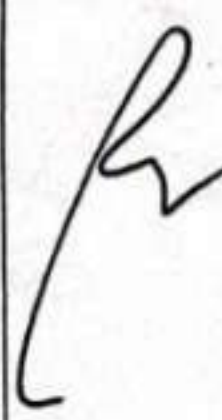
Dosen Pembimbing I

ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi
NIM : 2021110041
JUDUL SKRIPSI : PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KARAKTERISTIK PEMIMPIN DALAM MEMPERTAHANKAN LOYALITAS KARYAWAN DI PT. MITRA BALI SUKSES (MIE GACOAN) DI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

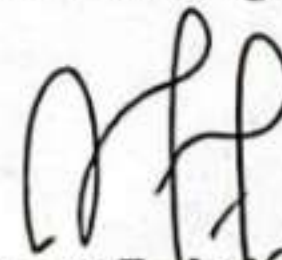
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
BAB Seminar 7/12/21	BAB I	- Populasi dan Sampel (Sampel jenuh) - uji Hipotesis (uji t dan uji F)		
Seminar 9/12/21	BAB III	- uji Normalitas ditambahkan kritik. - uji Hipotesis (uji t dan uji F) Spes X tabel (tabel t dan tabel F) - Siapkan Quisionernya.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



KAMPUS

Dosen Pembimbing I



Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi
NIM : 2021110041
JUDUL SKRIPSI : PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KARAKTERISTIK PEMIMPIN DALAM MEMPERTAHANKAN LOYALITAS KARYAWAN DI PT. MITRA BALI SUKSES (MIE GACOAN) DI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Glaz. 10/12/21	BAB II	Disiner khat surat permohonan kepada calon bupati. Jauh hrs lebih 15 per.		
Kamis 12/12/21	BAB III	Acc. - Persiapan untuk Seminar Proposal. - Siapkan bayang terang.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing I


Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi
NIM : 2021110041
JUDUL SKRIPSI : PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
KARAKTERISTIK PEMIMPIN DALAM MEMPERTAHANKAN
LOYALITAS KARYAWAN DI PT. MITRA BALI SUKSES (MIE
GACOAN) DI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin 29/7/25	BAB IV	- Uji Hipotesis. - Uji t dan uji kriteria Penentuan hipotesis - chi^2 tabel, $F_{hit} \times F_{th}$ - Tabulasi Output dan GP. - Daftar pustaka.		
Selasa 25/7/25	BAB. IV	- Acc. - Lanjutkan ke BAB V.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi
NIM : 2021110041
JUDUL SKRIPSI : PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KARAKTERISTIK PEMIMPIN DALAM MEMPERTAHANKAN LOYALITAS KARYAWAN DI PT. MITRA BALI SUKSES (MIE GACOAN) DI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin 17/3/25	BAB IV	- Jarak spasi antar sub-bab dan judul sub bab - Atribut tabel untuk uraian. - Persamaan regresi linier bergeser.		
Kamis 20/3/25	BAB IV	- Uji Hipotesis - Uji t perbandingan nilai tabel (df dan 2). - Uji F perbandingan F tabel pada tingkat alpha df.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : http://unpra.ac.id

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi
NIM : 2021110041
JUDUL SKRIPSI : PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
KARAKTERISTIK PEMIMPIN DALAM MEMPERTAHANKAN
LOYALITAS KARYAWAN DI PT. MITRA BALI SUKSES (MIE
GACOAN) DI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Jumat 25/4/21	Hasil 1- V -	- Rekomendasi yang komprehensif - penyusunan Berbasis Full Paper dan Bahan tayang		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.P., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS 2000

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : http://unpra.ac.id

Dosen Pembimbing

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi
NIM : 2021110041
JUDUL SKRIPSI : PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
KARAKTERISTIK PEMIMPIN DALAM MEMPERTAHANKAN
LOYALITAS KARYAWAN DI PT. MITRA BALI SUKSES (MIE
GACOAN) DI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Kelamis 17/4/25	BAB V	- Kesimpulan merupakan jawaban permasalahan dan hipotesis. - Saran menerima beasiswa dari pengumpulan berdasarkan analisis dan penelitian. - Revisi.!		
Kamis 24/4/25	BAB V	- Acc. - Penutupan Full Paper		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi
NIM : 2021110041
JUDUL SKRIPSI : PERAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DAN
KARAKTERISTIK PEMIMPIN DALAM MEMPERTAHANKAN
LOYALITAS KARYAWAN DI PT. MITRA BALI SUKSES (MIE
GACOAN) DI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
12/11/2024	Bab II	- Perhatikan penulisan kutipan - Perbaiki penulisan halaman - Tambahkan keterangan indikator karakteristik kepemimpinan - Cari penelitian terdahulu yg relevan terbaru	A.	
13/11/2024	Bab II	- Ace	A.	
25/11/2024	Bab III	- Perhatikan spasi (2 spasi) - Setiap kutipan sertakan sumbernya - Beri nomor pada indikator definisi operasional variabel	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



A. J. BAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS

Dosen Pembimbing II

Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.SI
NIDN. 0230086901



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : komang Ayu karlika kusuma Dewi
NIM : 2021110041
JUDUL SKRIPSI : "Peran manajemen sumber daya manusia dan karakteristik pemimpin dalam mempertahankan loyalitas karyawan di PT. mitra bati sukses (mie Gacoon) Di Kota Prabumulih."
DOSEN PEMBIMBING II : HJ. Sri Suparni, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
17/10/2024	Bab I	- Format penulisan 4 4 3 - Jarak penulisan 2 3 spasi - Perbaiki halaman - Kata asing ditulis miring - Perbaiki rumusan masalah - " tujuan penelitian	A.	
21/10/2024	Bab I	- Aee - Lanjut ke bab II	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



HAJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing II

HJ. SRI SUPARNI, S.S., M.Si.
NIDN. 0230086901



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi
NIM : 2021110041
JUDUL SKRIPSI : PERAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DAN
KARAKTERISTIK PEMIMPIN DALAM MEMPERTAHANKAN
LOYALITAS KARYAWAN DI PT. MITRA BALI SUKSES (MIE
GACOAN) DI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. Sri Suparni,S.S.,M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
26/11/2024	Bab III	ACC	A.	
6/3/2025	Bab IV	- Perhatikan huruf besar, istilah asing, kata depan - Perbaiki penomoran tabel dan gambar	A.	
10/3/2025	Bab IV	ACC	A.	
18/3/2025	Bab V	Tambahkan saran, sesuai dengan rumusan masalah	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih


AJABAR S.IP., M.M
2008 N. 0202057601

Dosen Pembimbing II


Hj. SRI SUPARNI,S.S.,M.SI
NIDN. 0230086901

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : http://unpra.ac.id



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi
NIM : 2021110041
JUDUL SKRIPSI : PERAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DAN
KARAKTERISTIK PEMIMPIN DALAM MEMPERTAHANKAN
LOYALITAS KARYAWAN DI PT. MITRA BALI SUKSES (MIE
GACOAN) DI KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. Sri Suparni,S.S.,M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
17/4 2025	Drb V	Acc	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing II

Hj. SRI SUPARNI,S.S.,M.SI
NIDN. 0230086901

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Responden yang terhormat

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat akademis untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih maka ditengah-tengah kesibukan anda, saya meminta kesediaan waktu anda untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang saya ajukan adapun identitas saya sebagai berikut:

Nama : Komang Ayu Kartika Kusuma Dewi

Nim : 2021110041

Program studi : Manajemen

Judul : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dan Karakteristik Pemimpin Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan di PT. Mitra Bali Sukses (Mie Gacoan) di Kota Prabumulih

Bapak/ibuk saya mohon untuk memberikan jawaban yang menurut pendapat anda (bukan menurut pendapat umum) agar sesuai dengan tujuan penyelesaian tugas akhir ini. Seluruh jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini.

Akhir kata saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan dan bantuan bapak/ibu mengisi kuesioner ini.

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Keterangan :

STS = sangat tidak setuju

TS = tidak setuju

N = netral

S = setuju

SS = sangat setuju

Bapak/ibu mohon mengisi kuesioner ini dengan memberikan tanda check list (✓) pada kolom dibawah ini

A. Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan menguasai keterampilan teknis dalam bidangnya					
2	Pentingnya keterampilan karyawan dalam berkomunikasi dalam bekerja					
3	Karyawan memiliki pengetahuan teoritis dalam pekerjaannya					
4	Karyawan harus memahami konsep dasar dalam pekerjaan					
5	Karyawan harus memiliki rasa toleransi dalam bekerja					
6	Karyawan berusaha memahami perspektif karyawan lainnya					
7	Karyawan penting memiliki semangat dalam bekerja					
8	Karyawan merasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya					
9	Karyawan penting memiliki kejujuran dalam bekerja					
10	Mengakui kesalahan kepada atasan atau rekan kerja					

B. Karakteristik Pemimpin

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pemimpin penting bekerjasama dengan karyawan dalam bekerja					

2	Pemimpin sering berkomunikasi dengan karyawan					
3	Pemimpin sering melakukan evaluasi terhadap hasil kerja					
4	Pemimpin penting melakukan perencanaan dalam meningkatkan efektifitas kerja					
5	Pemimpin sangat penting melakukan partisipasi tim dengan karyawan dalam mengambil keputusan					
6	Pemimpin harus sering mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam sebuah tim					
7	Pemimpin mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8	Pemimpin dan karyawan selalu menaati peraturan dalam disiplin kerja					
9	Pemimpin penting melakukan delegasi tugas dalam meningkatkan efektifitas kerja					
10	Pemimpin harus memantau kemajuan tugas karyawan yang didelegasikan					

C. Loyalitas Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan selalu mentaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan					
2	Karyawan memahami dan mematuhi peraturan kerja yang ditentukan oleh perusahaan					
3	Karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
4	Karyawan memiliki kemauan yang kuat dalam menjalankan tugas					
5	Karyawan mampu bekerja sama dalam menjalankan tugas dengan karyawan lain					
6	Karyawan harus melakukan koordinasi antar sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					
7	Karyawan penting meningkatkan rasa memiliki dalam bekerja					
8	Karyawan harus memiliki rasa kepedulian/rasa memiliki satu sama lain sesama karyawan					
9	Karyawan penting melakukan komunikasi dalam hubungan antar pribadi					
10	Sesama karyawan harus membangun hubungan baik dengan rekan kerja					

NO	Nama	Jenis kelamin	NO HP/WA				
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
1	Kusi	Perempuan	083827451916	3	5	3	4
2	Aca	Perempuan	088809056785	5	5	5	5
3	Alan	Laki-laku	08893735752	5	5	5	5
4	Dila	Perempuan	082249077772	5	5	3	5
5	Adam	Laki-laki	083175635893	4	5	5	4
6	Aji	Laki-laki	085366197532	4	5	4	5
7	Randu	Laki-laki	088276488796	5	5	5	5
8	Dela	Perempuan	085216019648	5	5	5	5
9	Iqbal	Laki-laki	088267168738	5	5	5	5
10	Nata	Laki-laki	08893724651	5	5	5	5
11	Rio	Laki-laki	083002699605	5	5	5	5
12	Andry	Laki-laki	083800798244	5	5	4	4
13	Regi	Perempuan	089571164008	4	5	5	5
14	Rindi	Perempuan	081333794624	5	5	5	5
15	Alifia	Perempuan	088274388193	5	4	5	5
16	Yoga	Laki-laki	082253925478	5	5	5	5
17	Denis	Laki-laki	083899502227	4	5	5	5
18	Reyhan	Laki-laki	082177923422	1	5	4	4
19	Kurniansyah	Laki-laki	082182500874	5	5	5	5
20	Siti	Perempuan	089687797165	5	4	5	3
21	Melani	Perempuan	081369357732	5	5	5	5
22	Teguh	Laki-laki	081273534766	5	5	5	5
23	Dinda	Perempuan	082186183006	5	5	5	5
24	Repi	Perempuan	082278222542	5	5	5	5
25	Randi	Laki-laki	082178794168	5	5	5	5
26	Rapli	Laki-laki	085156864274	5	5	5	5
27	Risa	Perempuan	083831958460	5	5	5	4
28	Rama	Laki-laki	083177857157	5	5	5	4
29	Akbar	Laki-laki	083833997712	5	5	5	5
30	Juita	Perempuan	088276780692	5	5	5	5
31	Ibnu	Laki-laki	089630125412	5	5	5	5
32	Hanipa	Perempuan	085382563077	5	5	5	5
33	Titian	Perempuan	083803554078	5	5	5	5
34	Prabani	Laki-laku	085366879013	5	5	5	5
35	Adof	Laki-laki	085282834468	5	5	5	5
36	Isa	Perempuan	083102491748	5	5	5	5
37	Yandi	Laki-laki	085809415110	5	5	5	5
38	Riko	Laki-laki	085267628723	5	5	5	5
39	Anjani	Perempuan	082268286450	5	5	5	5
40	Wahyu	Laki-laki	082256526505	5	5	5	5
JUMLAH				190	198	193	192

[illegible]

jawaban responden x2								JUMLAH
X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
4	5	5	5	4	4	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	1	5	5	5	5	5	5	46
5	5	5	5	4	4	4	3	45
2	5	5	4	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	1	2	5	5	5	43
4	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	1	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	3	5	5	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	4	5	5	3	3	5	39
5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	2	47
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	2	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	2	5	5	5	5	5	1	43
5	5	5	5	5	5	5	5	50
193	181	199	192	195	196	196	190	1933

jawaban responden Y								
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9
4	4	5	5	4	5	5	5	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	5	5	4	5	2	4	5	5
5	5	4	3	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	5	3	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	2
5	5	5	5	5	5	5	5	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5
195	196	196	196	197	194	197	199	170

Y1.10	JUMLAH
5	39
5	45
5	43
1	39
2	42
5	42
4	44
4	44
2	44
4	45
5	45
4	45
5	45
5	45
5	44
4	45
5	45
3	42
5	45
5	32
5	45
5	45
5	45
5	43
5	45
5	42
5	42
5	45
5	45
5	41
5	45
5	45
5	45
5	45
5	41
5	45
5	45
5	41
5	45
183	1740

Uji Validitas

Manajemen Sumber Daya Manusia (X₁)

Correlations

		X160	X161	X162	X163	X164	X165	X166	X167	X168	X169	X170
X160	Pearson Correlation	1	-.078	.500**	.372*	-.078	.227	-.103	.091	.598**	.109	.584**
	Sig. (2-tailed)		.631	.001	.018	.631	.160	.528	.576	.000	.503	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X161	Pearson Correlation	-.078	1	-.081	.401*	.474**	.283	.484**	.552**	-.052	-.057	.459**
	Sig. (2-tailed)	.631		.618	.010	.002	.077	.002	.000	.752	.726	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X162	Pearson Correlation	.500**	-.081	1	.287	.151	.245	.259	.446**	.102	-.088	.510**
	Sig. (2-tailed)	.001	.618		.073	.353	.128	.106	.004	.530	.589	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X163	Pearson Correlation	.372*	.401*	.287	1	.651**	.228	-.132	.612**	.098	-.109	.491**
	Sig. (2-tailed)	.018	.010	.073		.000	.157	.418	.000	.547	.505	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X164	Pearson Correlation	-.078	.474**	.151	.651**	1	.065	-.069	.552**	-.052	-.057	.317*
	Sig. (2-tailed)	.631	.002	.353	.000		.689	.671	.000	.752	.726	.046
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X165	Pearson Correlation	.227	.283	.245	.228	.065	1	.143	.330*	.107	.172	.487**
	Sig. (2-tailed)	.160	.077	.128	.157	.689		.378	.038	.512	.288	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X166	Pearson Correlation	-.103	.484**	.259	-.132	-.069	.143	1	.161	-.068	-.075	.404**
	Sig. (2-tailed)	.528	.002	.106	.418	.671	.378		.320	.678	.645	.010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X167	Pearson Correlation	.091	.552**	.446**	.612**	.552**	.330*	.161	1	-.060	-.067	.507**
	Sig. (2-tailed)	.576	.000	.004	.000	.000	.038	.320		.713	.683	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X168	Pearson Correlation	.598**	-.052	.102	.098	-.052	.107	-.068	-.060	1	.711**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.752	.530	.547	.752	.512	.678	.713		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X169	Pearson Correlation	.109	-.057	-.088	-.109	-.057	.172	-.075	-.067	.711**	1	.447**
	Sig. (2-tailed)	.503	.726	.589	.505	.726	.288	.645	.683	.000		.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X170	Pearson Correlation	.584**	.459**	.510**	.491**	.317*	.487**	.404**	.507**	.644**	.447**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.001	.046	.001	.010	.001	.000	.004	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Loyalitas Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Loyalitas karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.753**	.586**	.084	.838**	.684**	.838**	.752**	.124	-.036	.729**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.608	.000	.000	.000	.000	.445	.827	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.753**	1	.643**	-.071	.909**	.397*	.716**	.813**	-.120	.101	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.661	.000	.011	.000	.000	.460	.534	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.586**	.643**	1	.286	.716**	.397*	.716**	.813**	.162	-.152	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.074	.000	.011	.000	.000	.316	.349	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.084	-.071	.286	1	-.058	.280	.135	-.043	.657*	-.152	.380*
	Sig. (2-tailed)	.608	.661	.074		.722	.080	.405	.793	.000	.349	.016
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.838**	.909**	.716**	-.058	1	.449**	.791**	.892**	-.098	.041	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.722		.004	.000	.000	.549	.801	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.684**	.397*	.397*	.280	.449**	1	.828**	.518**	.529*	-.083	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.011	.080	.004		.000	.001	.000	.611	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	.838**	.716**	.716**	.135	.791**	.828**	1	.892**	.208	-.124	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.405	.000	.000		.000	.197	.448	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	.752**	.813**	.813**	-.043	.892**	.518**	.892**	1	-.072	-.091	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.793	.000	.001	.000		.659	.576	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9	Pearson Correlation	.124	-.120	.162	.657*	-.098	.529**	.208	-.072	1	-.115	.500**
	Sig. (2-tailed)	.445	.460	.316	.000	.549	.000	.197	.659		.479	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10	Pearson Correlation	-.036	.101	-.152	-.152	.041	-.083	-.124	-.091	-.115	1	.359*
	Sig. (2-tailed)	.827	.534	.349	.349	.801	.611	.448	.576	.479		.023
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Loyalitas karyawan	Pearson Correlation	.729**	.636**	.613**	.380*	.662**	.753**	.763**	.619**	.500*	.359*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.001	.023	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Karakteristik pemimpin (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.20	Karakteristik pemimpin
X2.1	Pearson Correlation	1	.610**	.428**	-.094	.892**	-.061	-.053	.716**	.716*	-.065	.528**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.563	.000	.709	.744	.000	.000	.688	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.610**	1	.399*	.116	.703**	-.100	-.087	.539**	.539*	-.107	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.474	.000	.540	.592	.000	.000	.510	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.428**	.399*	1	-.129	.498**	.095	.010	.490**	.376*	-.090	.472**
	Sig. (2-tailed)	.006	.011		.426	.001	.558	.949	.001	.017	.581	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	-.094	.116	-.129	1	-.069	-.121	-.106	-.116	-.116	.200	.391*
	Sig. (2-tailed)	.563	.474	.426		.670	.455	.513	.476	.476	.217	.013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.892**	.703**	.498**	-.069	1	-.045	-.039	.813**	.813*	-.048	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.670		.783	.810	.000	.000	.767	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	-.061	-.100	.095	-.121	-.045	1	.756**	-.075	.112	-.084	.364*
	Sig. (2-tailed)	.709	.540	.558	.455	.783		.000	.646	.490	.604	.021
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	-.053	-.087	.010	-.106	-.039	.756**	1	.197	.066	.044	.411**
	Sig. (2-tailed)	.744	.592	.949	.513	.810	.000		.224	.688	.786	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	.716**	.539**	.490**	-.116	.813**	-.075	.197	1	.821*	.081	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.476	.000	.646	.224		.000	.621	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	.716**	.539**	.376*	-.116	.813**	.112	.066	.821**	1	.081	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.476	.000	.490	.688	.000		.621	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.20	Pearson Correlation	-.065	-.107	-.090	.200	-.048	-.084	.044	.081	.081	1	.382*
	Sig. (2-tailed)	.688	.510	.581	.217	.767	.604	.786	.621	.621		.015
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Karakteristik pemimpin	Pearson Correlation	.528**	.529**	.472**	.391*	.606**	.364*	.411**	.632**	.632*	.382*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.013	.000	.021	.008	.000	.000	.015	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.680	7.289		.230	.819		
	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	.318	.156	.269	2.033	.049	.720	1.389
	KARAKTERISTIK PEMIMPIN	.642	.154	.551	4.167	.000	.720	1.389

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Uji Korelasi

Correlations				
		MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	KARAKTERISTIK PEMIMPIN	LOYALITAS KARYAWAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	Pearson Correlation	1	.529**	.561**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	40	40	40
KARAKTERISTIK PEMIMPIN	Pearson Correlation	.529**	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	40	40	40
LOYALITAS KARYAWAN	Pearson Correlation	.561**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.680	7.289		.230	.819
	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	.318	.156	.269	2.033	.049
	KARAKTERISTIK PEMIMPIN	.642	.154	.551	4.167	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Uji t Manajemen Sumber Daya Manusia (X₁)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.680	7.289		.230	.819
	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	.318	.156	.269	2.033	.049
	KARAKTERISTIK PEMIMPIN	.642	.154	.551	4.167	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Uji Reliabilitas

Manajemen sumber daya manusia (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.705	11

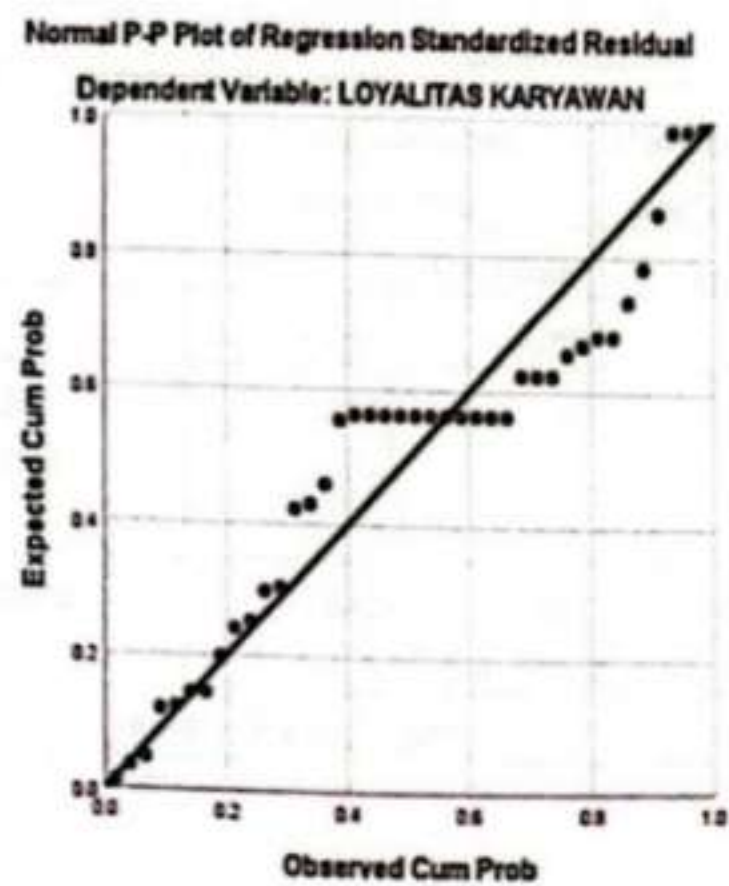
Karakteristik Pemimpin (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.662	11

Loyalitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.698	11

Uji Normalitas



Uji t karakteristik pemimpin (X₂)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.680	7.289		.230
	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	.318	.156	.269	.049
	KARAKTERISTIK PEMIMPIN	.642	.154	.551	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	175.412	2	87.706	21.160
	Residual	153.363	37	4.145	
	Total	328.775	39		

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK PEMIMPIN, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.534	.508	2.03591

a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK PEMIMPIN, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

b. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN