

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA  
PT. PRASIDHA ANEKA NIAGA TBK**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**VERA WIDYAWATI**

**NPM. 16.01.11.0544**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

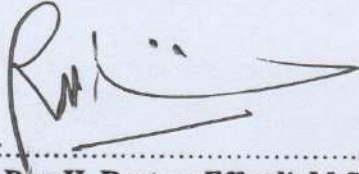
**2020**

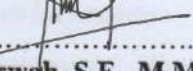
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : VERA WIDYAWATI  
Nomor Pokok/NPM : 16.01.11.0544  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi  
Terhadap Loyalitas Karyawan Pada  
PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 6 Mei 2020 Pembimbing I :   
Drs. H. Rustam Effendi, M.Si.  
NIDN : 0224105701

Tanggal 4 Mei 2020 Pembimbing II :   
Maswah, S.E., M.M.  
NIDN : 0225105601

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

/PS/DFE/



.....  
Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak. CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

***“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan ”***

***(QS. Al-Insyirah : 5)***

***“Lebih baik ditendang bersama kejujuran daripada dipeluk bersama kebohongan” (Vera Widyawati)***

***“Jangan hanya menunggu, tapi bergeraklah, lakukan yang terbaik, kemudian berdoalah dan Tuhan yang akan mengurus sisanya. Karena tidak akan ada hasil jika tidak ada proses” (Vera Widyawati)***

***Dengan Ridho Allah SWT***

***Kupersembahkan Skripsi ini kepada :***

- Bapakku “Edy Armansyah” dan Mamakku “Sumiati” yang sangat aku sayangi***
- Dosen Pembimbing Skripsiku***
- Dosen Pembimbing Akademikku***
- Para Pendidik yang Kuhormati***
- Teman-teman seperjuangan Reg.B Weekend***
- Almamaterku***

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Vera Widyawati

NPM : 16.01.11.0544

Jurusan / Prog.Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas  
Karyawan Pada PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, 9 Maret 2020



## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Shallahu 'Alaihi Wasallam, sebagai suri tauladan terbaik, kepada keluarga, dan para sahabat hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada program Ekonomi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk.

Dalam kesempatan ini pula, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya atas bantuan, motivasi, didikan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis selama ini, antara lain kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Drs. H. Rustam Effendi, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.

5. Ibu Maswah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan ilmu selama masa studi.
7. Pimpinan dan Karyawan/ti PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk yang telah memberikan informasi, masukan dan saran terkait dengan penyelesaian skripsi ini.
8. Kedua orang tua saya tercinta yang telah memberikan dan mencurahkan segalanya dalam bentuk doa, dukungan dan materi.
9. Teman seperjuangan di jurusan Manajemen khususnya kelas Reguler B Weekend.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini baik rekan-rekan kerja di PT. Dexa Medica Palembang maupun rekan-rekan sesama mahasiswa Fakultas Ekonomi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi kualitas penulis ataupun segi kuantitas materi yang penulis sajikan. Semua ini tidak terlepas dari keterbatasan kapasitas yang dimiliki penulis dan pada akhirnya penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Penulis dengan tangan terbuka menerima segala bentuk kritik dan saran yang bersifat membangun, untuk kemajuan penulisan serupa dimasa yang akan datang agar menjadi lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya, terima kasih.

Palembang, 9 Maret 2020



Penulis

## DAFTAR ISI

### Halaman

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
ABSTRAK .....	xiv
RIWAYAT HIDUP .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2 Kepemimpinan .....	9

2.1.2.1	Pengertian Kepemimpinan .....	9
2.1.2.2	Teori dan Teknik Kepemimpinan.....	10
2.1.2.3	Karakteristik Kepemimpinan .....	12
2.1.2.4	Kriteria Kepemimpinan .....	13
2.1.2.5	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	15
2.1.2.6	Dimensi Kepemimpinan .....	19
2.1.2.7	Indikator Kepemimpinan .....	20
2.1.3	Motivasi.....	20
2.1.3.1	Pengertian Motivasi .....	20
2.1.3.2	Jenis-jenis Motivasi .....	23
2.1.3.3	Faktor Pendukung dan Kendala dalam Motivasi.....	24
2.1.3.4	Dimensi Motivasi .....	25
2.1.3.5	Indikator Motivasi .....	26
2.1.4	Loyalitas .....	27
2.1.4.1	Pengertian Loyalitas .....	27
2.1.4.2	Konsep Loyalitas .....	28
2.1.4.3	Faktor-faktor Timbulnya Loyalitas Karyawan.....	29
2.1.4.4	Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas .....	31
2.1.4.5	Dimensi Loyalitas .....	31
2.1.4.6	Indikator Loyalitas.....	32
2.2	Penelitian yang Relevan.....	32
2.3	Kerangka Berpikir .....	36
2.4	Hipotesis .....	36



## BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
3.1.1 Tempat Penelitian .....	38
3.1.2 Waktu Penelitian.....	38
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.2.1 Sumber Data.....	39
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3 Populasi Sampel dan Sampling.....	40
3.3.1 Populasi.....	40
3.3.2 Sampel .....	40
3.3.3 Sampling .....	42
3.4 Rancangan Penelitian .....	42
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	43
3.5.1 Variabel Penelitian .....	43
3.5.2 Variabel Dependen .....	43
3.5.3 Variabel Independen.....	44
3.5.4 Definisi Operasional Variabel.....	44
3.6 Instrumen Penelitian.....	45
3.7 Uji Instrumen .....	47
3.7.1 Uji Validitas .....	47
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.8 Teknik Analisis Data .....	48
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	48

3.8.2 Uji Persyaratan Analisis.....	49
3.8.3 Analisis Statistik Inferensial .....	50
3.8.4 Uji Hipotesis.....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	54
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk .....	54
4.1.2 Visi dan Misi PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk .....	56
4.1.3 Struktur Organisasi Karyawan .....	56
4.1.4 Uraian Tugas .....	57
4.1.5 Profil Responden .....	60
4.1.6 Pengujian Data .....	61
4.2 Hasil Pengujian Data .....	62
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	62
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	63
4.2.3 Uji Persyaratan Analisis.....	66
4.2.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
4.2.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	72
4.2.6 Uji Koefisien Determinasi .....	74
4.3 Pembahasan .....	75
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	77
5.2 Saran .....	78
DAFTAR PUSTAKA .....	80

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
1.1 Data Turnover Karyawan PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk .....	4
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	35
3.1 Perincian Waktu Pelaksanaan Penelitian .....	38
3.2 Data Karyawan PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk.....	40
3.3 Teknik Sampel Acak Berstrata .....	42
3.4 Variabel dan Definisi Variabel .....	45
3.5 Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	46
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
4.2 Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	61
4.3 Descriptive Statistics .....	62
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel X <sub>1</sub> (Kepemimpinan) .....	64
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel X <sub>2</sub> (Motivasi) .....	64
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Loyalitas) .....	65
4.7 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	66
4.8 Uji Normalitas Variabel Penelitian .....	67
4.9 Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian.....	69
4.10 Regresi Linier Berganda Variabel Penelitian .....	71
4.11 Uji F ANOVA.....	73
4.12 Uji t Coefficients .....	73
4.13 Koefisien Determinasi .....	75

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	16
2.2 Segitiga Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	17
2.3 Kerangka Berpikir .....	36
4.1 Struktur Organisasi .....	56
4.2 Grafik Normal Probability .....	68
4.3 Grafik Scatterplot .....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Lembar Kuesioner .....	82
Lampiran 2 Hasil Data Perhitungan SPSS 21.0 .....	86
Lampiran 3 Form Kartu Konsultasi Skripsi .....	96
Lampiran 4 Lembar Balasan Surat Riset .....	97
Lampiran 5 Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi .....	98

## ABSTRAK

**VERA WIDYAWATI, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk. (Dibawah bimbingan Bapak Drs. H. Rustam Effendi, M.Si. dan Ibu Maswah, S.E., M.M.)**

Skripsi ini ditulis untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk. Populasi dalam perusahaan adalah seluruh karyawan kantor PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk yang berjumlah sebanyak 115 orang. Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin maka jumlah sampel diperoleh sebanyak 53 orang dari total populasi tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi simultan (uji F) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan di PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk. Dari hasil perhitungan nilai uji signifikansi pengaruh parsial (uji t), nilai signifikan variabel  $X_1$  adalah sebesar 0,002 karena nilai  $X_1 < 0,05$  maka dapat disimpulkan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari hasil perhitungan nilai signifikansi variabel  $X_2$  adalah sebesar 0,000 karena nilai  $X_2 < 0,05$  maka dapat disimpulkan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari hasil analisis koefisien determinasi atau R Square mendapatkan nilai 0,562 atau 56,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel  $X_1$  (kepemimpinan) dan  $X_2$  (motivasi) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (loyalitas) sebesar 56,2% sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

***Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Karyawan***

## ABSTRACT

**VERA WIDYAWATI, The Effect of Leadership and Motivation on Employee Loyalty at PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk. (Under the guidance of Mr. Drs. H. Rustam Effendi, M.Si. and Ms. Maswah, S.E., M.M.)**

This thesis was written to find out, analyze, and prove "The Effect of Leadership and Motivation on Employee Loyalty at PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk. The population in the company are all employees of the office of PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk, totaling 115 people. Based on calculations with the Slovin formula, the number of samples obtained as many as 53 people from the total population.

Based on the calculation results of the simultaneous significance test (F test) obtained a significance value of 0,000 or smaller than  $\alpha = 0.05$ . This can be interpreted that there is a significant influence between leadership and motivation together on employee loyalty at PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk. From the calculation of the value of the partial significance test (t test), the significant value of variable X1 is 0.002 because the value of X1  $< 0.05$ , it can be concluded that leadership has a significant effect on employee loyalty. From the calculation of the significance value of variable X2 is 0,000 because the value of X2  $< 0.05$ , it can be concluded that motivation has a significant effect on employee loyalty. From the results of the analysis of the coefficient of determination or R Square get a value of 0.562 or 56.2%. This number implies that the variables X1 (leadership) and X2 (motivation) simultaneously or jointly affect the Y variable (loyalty) of 56.2% while the remaining 43.8% is influenced by other variables.

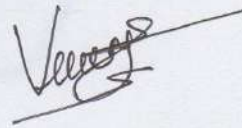
***Keywords: Leadership, Motivation and Employee Loyalty***

## RIWAYAT HIDUP

Vera Widyawati, dilahirkan di Musi Rawas Jaya Loka pada tanggal 25 Desember 1994 dari pasangan Bapak Edy Armansyah dan Ibu Sumiati, anak pertama dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2007 di SDN 25 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2010 di SMPN 37 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2013 di SMAN 7 Palembang. Pada tahun 2016 ia memasuki Program Strata I Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 9 Maret 2020



**Vera Widyawati**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan harus memiliki manajemen yang handal agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Selain itu, perusahaan juga harus bisa mempergunakan semaksimal mungkin sumber daya yang ada agar dapat bertahan dalam persaingan global. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan satu-satunya keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM). Penanganan SDM berbeda dengan faktor produksi lainnya, dikarenakan SDM selalu berkembang dan bertambah baik kuantitas maupun kualitasnya. Untuk dapat memanfaatkan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi, diperlukan manajemen yang handal dapat menumbuhkembangkan kelangsungan suatu organisasi.

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi formal dan merupakan wadah dimana sistem kerjasama dilakukan dalam melaksanakan berbagai aktivitas dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang diharapkan. Potensi sumber daya manusia harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan output yang optimal. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana cara karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Seperti yang diungkapkan Gitosudarno (2013:333)

bahwa keberhasilan suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap SDM secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya. Keberhasilan dalam mengelola melalui pengaruh terhadap SDM merupakan kunci keberhasilan manajemen suatu organisasi maupun perusahaan.

Karyawan merupakan tulang punggung perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas daripada peranan karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku. Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana, pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan bergerak tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan produktif apabila karyawan tidak kompeten atau memiliki prestasi kerja yang rendah. Seseorang bekerja pada dasarnya untuk pencapaian tujuan dan pemenuhan kebutuhan, karena manusia adalah makhluk yang fungsional dan bertanggung jawab, baik kepada dirinya pribadi, terhadap masyarakat, terhadap lingkungan dan juga terhadap Tuhan sang pencipta manusia (Sanaky, 2003).

Pemimpin bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya kesuksesan dalam memimpin sebuah organisasi merupakan keberhasilan seseorang mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan atau menjalankan visinya, selain itu adanya koordinasi atau kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Pernyataan tersebut sebagaimana diuraikan oleh (Wahjosumidjo,1993:172) kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang

lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, selain itu bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap karyawan, kolega maupun pimpinan itu sendiri.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi kerja dapat dijadikan sebagai landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Biasanya seseorang yang memiliki motivasi kuat akan merasa mempunyai tanggung jawab dan kesetiaan kepada perusahaan yang lebih besar untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Secara umum banyak organisasi yang hanya memikirkan bagaimana cara memajukan organisasi, namun kurang memberikan perhatian terhadap karyawan. Jadi, selayaknya yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah bagaimana cara meningkatkan loyalitas karyawan dengan memperhatikan motivasi kepada karyawan dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai tolak ukur terhadap loyalitas karyawan pada suatu organisasi.

Adanya loyalitas yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu meningkatkan hasil, mengurangi perpindahan dan kemangkiran, meningkatkan semangat kerja karyawan, menambah kesetiaan, mengurangi keluhan, mempermudah usaha penarikan karyawan dan mempertahankannya dan memelihara sikap karyawan yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan

lingkungannya. Tidak adanya karyawan yang mangkir selama periode tertentu, serta kecilnya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan dapat menjadi salah satu indikator loyalitas karyawan pada perusahaan mereka. Loyalitas yang terbentuk pada tiap pribadi karyawan menjadi harapan bagi tiap perusahaan. Tentunya bentuk perlakuan perusahaan kepada karyawan tidak hanya sebagai aset, namun juga merupakan mitra kerja dalam mencapai tujuan bersama.

PT.Prasidha Aneka Niaga Tbk adalah pabrik pengolahan crumb rubber / karet remah yang merupakan salah satu anggota Prasadha Group. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa loyalitas karyawan pada PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk masih kurang. Hal ini ditunjukkan dengan adanya data karyawan yang keluar pada PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk yang mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai tahun 2018 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Karyawan PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk**  
**Tahun 2015-2018**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan awal tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan yang keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan masuk</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir Tahun</b>	<b>Turnover Rate</b>
2015	132	9	6	129	2,29%
2016	129	12	9	126	2,35%
2017	126	15	11	122	3,22%
2018	122	16	9	115	5,90%

Sumber : Pt. Prasadha Aneka Niaga Tbk, 2019

Dari data turnover yang didapat pada Tabel 1.1 dapat dihitung persentase tingkat turnover karyawan PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk dengan menggunakan

rumus LTO (*Labour TurnOver*). Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya turnover yakni sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{(\text{karyawan keluar} - \text{karyawan diterima})}{\frac{1}{2}(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100 \%$$

Sumber : Melayu Hasibuan (2009:52)

$$\text{Turnover Tahun 2015} = \frac{9-6}{\frac{1}{2}(132+129)} \times 100\% = 2,29\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2016} = \frac{12-9}{\frac{1}{2}(129+126)} \times 100\% = 2,35\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2017} = \frac{15-11}{\frac{1}{2}(126+122)} \times 100\% = 3,22\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2018} = \frac{16-9}{\frac{1}{2}(122+115)} \times 100\% = 5,90\%$$

Dari perhitungan LTO (*Labour TurnOver*), persentase tingkat *turnover* karyawan PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai dengan 2018. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan diperoleh alasan karyawan keluar dari perusahaan, karena karyawan merasakan kepemimpinan dari pemimpin di perusahaan yang kurang baik. Selain dari pada itu juga motivasi karyawan yang rendah dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas karyawan, yang dituangkan dalam skripsi dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk.** ”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk ?
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk ?
3. Pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk ?

#### **1.4. Manfaat penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas karyawan dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya

2. **Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan tentang pentingnya kepemimpinan dan motivasi dalam memperbaiki serta meningkatkan loyalitas karyawan.

3. **Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti dan juga sebagai sarana penerapan ilmu-ilmu yang sudah dipelajari di bangku perkuliahan ke dalam dunia perusahaan yang sesungguhnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 & 2, Jakarta : Penerbit Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Infrianto, Wahyoedi, 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Volunteer Delta Young Leaders Lampung*. Jurnal Ilmiah. Diakses tanggal 23 Desember 2019.
- Lidya Gomes, 2017. *Pengaruh Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Loyalitas karyawan CV Hartono Flash Surabaya*. Jurnal Ilmiah. Diakses tanggal 23 Desember 2019.
- Malayu Hasibuan S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis L. Robert dan Jackson H. John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Jakarta.
- Mikial & team. 2010. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Moekijat, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (ManajemenKepegawaian)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.



- Rama Prayogi, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Cabang Agung Automall Pekanbaru*. Jurnal Ilmiah. Diakses tanggal 23 Desember 2019.
- Robbins Stephen dan A.Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bisnis, Manajemen, keuangan, dan SDM)*. Edisi 9. Jakarta : Salemba.
- Setiawan, B.A dan Abd. Muhith. 2013. *Transformational leadership: Ilustrasi diBidang Organisasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Loyalitas Karyawan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sofyandi dan Garniwa, 2007. *Perilaku Organisasional*, Edisi 1, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sondang P Siagian, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Stephen P, 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. EdisiKetiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

