

PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Frestiawan Noringgar Jaya

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: enggarjayaz@gmail.com

No Kontak: 081904213330

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh keadilan prosedural, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Variable dalam penelitian ini adalah Loyalitas karyawan (Y), Keadilan Prosedural (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Motivasi Kerja (X3). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yogyakarta yang berjumlah 88 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan kuesioner yang telah diuji menggunakan teknik analisis faktor untuk validitas dan *cronbach's alpha* untuk reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh yang positif dan signifikan keadilan prosedural, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci: Keadilan prosedural, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan loyalitas.

Abstract

This research obtain to researching on the influence of procedural justice, transformational leadership style and work motivation on employee's loyalty. This research is quantitative. Variable In this research is employee's loyalty (Y), Procedural Justice Influence(X1), Transformational Leadership Style (X2) and Work Motivation (X3). The population in this research is whole employees in Mensa Bina Sukses Company with summarize 88 people. Sampling method uses questionnaire which had tested use factor analysis techniques for validity and cronbach's alpha for reliability. validity and reliability. The data analysis technique using multiple regression. The results of the analysis can be concluded that there is a positive and significant influence among procedural justice, transformational leadership style and work motivation to employee's loyalty.

Keywords: *Procedural justice, transformational leadership style, work motivation and loyalty.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan. Jika tidak ada sumber daya manusia maka perusahaan tersebut tidak dapat mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk memenuhi suatu kebutuhan individunya dengan berupaya lebih tinggi dalam mewujudkan pencapaian tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, selain sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan juga memerlukan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi dikarenakan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan berarti mempunyai rasa keterkaitan dan empati yang tinggi terhadap perusahaannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah keadilan prosedural. Dalam *Equity theory* (teori keadilan), dijelaskan bahwa keadilan prosedural menunjuk pada persepsi karyawan mengenai kewajaran dan keseimbangan antara masukan yang mereka berikan dalam bentuk pendidikan, latihan, pengalaman, dengan penghargaan yang mereka terima.

Karyawan akan menunjukkan loyalitas yang tinggi jika didukung dengan gaya kepemimpinan transformasional, mengingat gaya kepemimpinan transformasional merupakan tipe pemimpin yang memberi inspirasi para pengikutnya dan pemaparan visi dan tujuan organisasi lebih jelas. Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya sehingga dapat memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki. Usaha pemberian motivasi ini dapat membangun loyalitas pada karyawan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA DAAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Loyalitas ialah kesediaan dari dalam diri seseorang dengan kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan dan mampu menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan yang nantinya dapat merugikan perusahaan selama masih berstatus sebagai karyawan (Sudimin, 2003:5). Keadilan prosedural menurut Robbins dan Judge (2014:145) adalah keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan. Elemen penting pada keadilan prosedural adalah proses pengendalian dan penjelasan. Proses pengendalian adalah kesempatan untuk mengemukakan pandangan seorang tentang hasil yang diinginkan kepada para pembuat keputusan. Sedangkan penjelasan adalah alasan jelas atas hasil yang diberikan dari manajemen kepada seseorang. Menurut Burns (dalam Yukl, 2010:290), kepemimpinan transformasional menyerukan nilai moral sebagai upayanya untuk meningkatkan kesadaran tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Motivasi Kerja adalah perilaku seseorang dengan dorongan tertentu atau motivasi. Dapat dikatakan bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk pekerjaan. Motivasi adalah suatu hal yang ada pada dalam diri manusia yang memberikan energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Barnes, 1996 dalam Rivai, 2003: 89).

Pengembangan Hipotesis

Hal yang mampu diusahakan yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk mengoptimalkan loyalitas karyawan adalah membangun keadilan prosedural. Keadilan prosedural merupakan keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan (Robbins dan Judge, 2014: 145). Penelitian yang dilakukan oleh Thami Rachmi Larasati (2013) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari keadilan prosedural terhadap loyalitas organisasi.

Gaya pemimpin yang memiliki pengaruh pada loyalitas karyawan ialah gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan transformasional menekankan pada kepercayaan, nilai, dan perilaku para pengikut sehingga konsisten dengan visi organisasi (Farizal Marzuki, 2018: 25). Hasil penelitian Chasyanah Lukianingtyas, Budi Nurhardjo dan Susanti Prasetyaningtyas (2015) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu hal yang ada pada diri manusia yang memberikan energi, yang mampu mengaktifkan dan menggerakkan perilaku seseorang guna pencapaian tujuan tertentu (Barnes, 1996 dalam Rivai, 2003: 89). Motivasi kerja berpedoman pada dorongan baik dari dalam diri atau luar seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan

pencapaian tujuan (Daft, 2003:91). Oleh sebab itu, perusahaan perlu melakukan upaya yang dapat memotivasi karyawannya sebagai upaya memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Usaha pemberian motivasi ini dapat membangun loyalitas pada karyawan tersebut (Hotma BR Simbolon, 2015:1).

Loyalitas merupakan kesetiaan yang ditunjukkan dari kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari tindakan seseorang yang tidak bertanggung jawab (Malayu P. Hasibuan, 2007:95). Hal demikianlah yang menuntut perusahaan diharuskan untuk mempengaruhi rasa loyalitas karyawan. Yuliandri (dalam Kadarwati, 2003: 93) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah tinjauan kesejahteraan serta gaji yang diterima dari perusahaan. Hal ini dapat dipahami mengingat keadilan prosedural merupakan keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan (Robbins dan Judge, 2014:145). Jika karyawan merasakan keadilan proseduran yang optimal dan sepadan dengan penghargaan baik berupa kompensasi maupun bonus yang mereka terima maka karyawan akan merasakan kepuasan dan ingin bertahan di perusahaan tersebut. Hasil dari penelitian Thami Rachmi Larasati (2013) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari keadilan prosedural terhadap loyalitas organisasi.

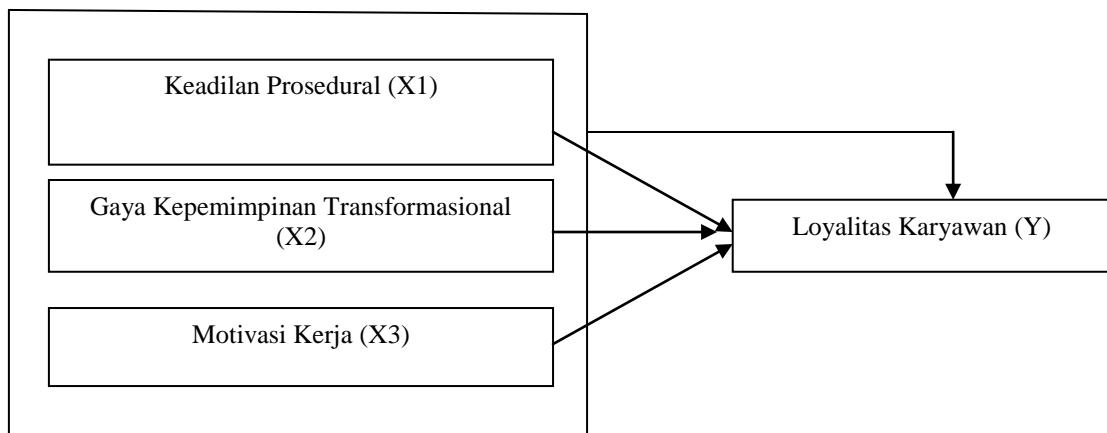
Penelitian yang dilakukan oleh Florensia Surya Putra (2009) terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Salah satu gaya pemimpin yang dirasa tepat untuk membangun loyalitas karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat dipahami mengingat seorang pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memberikan perhatian secara langsung kepada bawahannya melalui semangat, dukungan, dan motivasi. Pemimpin dengan gaya transformasional memberi dorongan kepada bawahannya supaya aktif untuk mempertanyakan asumsi-asumsi, metode-metode, dan sasaran-sasaran sebagai usaha mencari cara yang lebih baik untuk memahami dan menerjemahkannya ke dalam tindakan-tindakan yang lebih spesifik (Avolio dan Bersola, 2004:625). Penelitian yang dilakukan oleh Farizal Marzuki (2018) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan loyalitas karyawan.

Hipotesis

- H1: ada pengaruh yang positif dan signifikan keadilan prosedural terhadap loyalitas karyawan
- H2: ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan.
- H3: ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.
- H4: ada pengaruh yang positif dan signifikan keadilan prosedural, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas, gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi responden dalam penelitian ini berjumlah 88 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji menggunakan teknik analisis faktor untuk validitas dan *cronbach's alpha* untuk reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan model umum persamaan regresi linier berganda.

Definisi Operasional

Loyalitas karyawan terdapat 6 indikator (Bejo Siswanto, 2011:86) yaitu: Taat pada peraturan, Tanggung jawab pada perusahaan, Kemauan untuk bekerja sama, Rasa memiliki, Hubungan antar pribadi dan Kesukaan terhadap pekerjaan. Keadilan prosedural terdapat 4 indikator (Kaleem *et al*, 2013:32) yaitu: Konsistensi, Akurasi, Prosedur etis dan Bebas bias. Gaya kepemimpinan transformasional terdapat 4 indikator (Robbins, 2006:91) yaitu: Kharisma, Inspirasi, Rangsangan intelektual dan Pertimbangan yang diindividualkan. Motivasi kerja menurut Mc Clelland (dalam Malayu P. Hasibuan, 2007:162) terdapat 3 indikator yang meliputi: *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi), *Need for affiliation* (kebutuhan pertemanan) dan *Need for power* (kebutuhan akan kekuasaan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden	
	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	57	65
Wanita	31	35
Jumlah	88	100,00

Sumber: data premier diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa responden pria (65%) lebih banyak dibandingkan wanita (35%).

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Jumlah responden	
	Frekuensi	Percentase (%)
≤ 25	9	10
26 -35	25	29
36 – 45	23	26
45 – 55	16	18
> 55	15	17
Jumlah	88	100,00

Sumber: data premier diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa sebagian responden berumur 26 sampai 35 tahun (29%).

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah responden	
	Frekuensi (orang)	Percentase (%)
SMP	10	11
SMA	24	27
Diploma	34	39
Sarjana	20	23
Jumlah	88	100,00

Sumber: data premier diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir Diploma (39%).

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama kerja	Jumlah responden	
	Frekuensi	Percentase (%)
< 5 tahun	10	11
5 – 10 tahun	26	30
11 – 15 tahun	39	44
> 15 tahun	13	15
Jumlah	88	100,00

Sumber: data premier diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa sebagian responden mempunyai masa kerja 11 sampai 15 tahun (44%).

Hasil uji validitas untuk variable-variable dalam penelitian ini dengan menggunakan korelasi *product moment* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Prosedural

Item	r _{xy} hitung.	r _{xy} tabel	keterangan
X1.1	0,855	0,209	valid
X1.2	0,861	0,209	valid
X1.3	0,863	0,209	valid
X1.4	0,891	0,209	valid
X1.5	0,878	0,209	valid
X1.6	0,901	0,209	valid
X1.7	0,910	0,209	valid
X1.8	0,884	0,209	valid

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel keadilan prosedural mempunyai nilai r_{xy} hitung lebih besar dari r_{xy} tabel (untuk $n = 88$ dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,209). Semua item variabel keadilan prosedural adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian ini.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Tranformasional

Item	r_{xy} hitung.	r_{xy} tabel	keterangan
X2.1	0,782	0,209	valid
X2.2	0,865	0,209	valid
X2.3	0,812	0,209	valid
X2.4	0,887	0,209	valid
X2.5	0,823	0,209	valid
X2.6	0,836	0,209	valid
X2.7	0,848	0,209	valid
X2.8	0,867	0,209	valid
X2.9	0,833	0,209	valid
X2.10	0,870	0,209	valid
X2.11	0,843	0,209	valid
X2.12	0,887	0,209	valid
X2.13	0,787	0,209	valid
X2.14	0,820	0,209	valid

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan tranformasional mempunyai nilai r_{xy} hitung lebih besar dari r_{xy} tabel (untuk $n = 88$ dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,209). Semua item variabel gaya kepemimpinan tranformasional adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	r_{xy} hitung.	r_{xy} tabel	keterangan
X3.1	0,790	0,209	valid
X3.2	0,854	0,209	valid
X3.3	0,853	0,209	valid
X3.4	0,866	0,209	valid
X3.5	0,823	0,209	valid
X3.6	0,828	0,209	valid
X3.7	0,859	0,209	valid
X3.8	0,866	0,209	valid
X3.9	0,867	0,209	valid
X3.10	0,852	0,209	valid
X3.11	0,853	0,209	valid
X3.12	0,734	0,209	valid

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja mempunyai nilai r_{xy} hitung lebih besar dari r_{xy} tabel (untuk $n = 88$ dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,209). Semua item variabel motivasi kerja adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan

Item	r _{xy} hitung.	r _{xy} tabel	keterangan
Y.1	0,879	0,209	valid
Y.2	0,902	0,209	valid
Y.3	0,878	0,209	valid
Y.4	0,890	0,209	valid
Y.5	0,893	0,209	valid
Y.6	0,879	0,209	valid
Y.7	0,916	0,209	valid
Y.8	0,887	0,209	valid
Y.9	0,890	0,209	valid
Y.10	0,867	0,209	valid
Y.11	0,867	0,209	valid
Y.12	0,811	0,209	valid

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel loyalitas karyawan mempunyai nilai r_{xy} hitung lebih besar dari r_{xy} tabel (untuk n = 88 dan α = 5% sebesar 0,209). Semua item variabel loyalitas karyawan adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	keterangan
Keadilan prosedural (X.1)	0,958	0,6	reliabel
Gaya kepemimpinan transformasional (X.2)	0,965	0,6	reliabel
Motivasi kerja (X3)	0,960	0,6	reliabel
Loyalitas karyawan (Y)	0,973	0,6	reliabel

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Variabel keadilan prosedural, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan loyalitas karyawan adalah reliabel.

Hasil Analisis deskriptif

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari keadilan prosedural, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan loyalitas karyawan. Penilaian responden terhadap variabel tersebut secara deskriptif dapat dilihat dari nilai rata-rata dan standard deviasi.

$$\text{Range/interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

Penentuan kategori dengan 3 kategori adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Range/interval} &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1,33\end{aligned}$$

Kategori ditentukan sebagai berikut:

- | | |
|-------------|----------|
| 1 – 2,33 | = Kurang |
| 2,34 – 3,66 | = Cukup |
| 3,67 – 5 | = Baik |

Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	N	Mean	Std	Keterangan
1	Keadilan prosedural (X.1)	88	3,01	0,87	Cukup
2	Gaya kepemimpinan transformasional (X.2)	88	3,27	0,72	Cukup
3	Motivasi kerja (X3)	88	3,05	0,77	Cukup
4	Loyalitas karyawan (Y)	88	3,16	0,81	Cukup

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui bahwa keadilan prosedural (X.1) dari 88 orang responden yang didata memiliki nilai rata-rata 3,01 dengan simpangan baku 0,87 menunjukkan bahwa keadilan procedural sudah “cukup baik”, variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X.2) dari 88 orang responden yang didata memiliki nilai rata-rata 3,27 dengan simpangan baku 0,72 menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional sudah “cukup baik”, variabel Motivasi kerja (X3) dari 88 orang responden yang didata memiliki nilai rata-rata 3,05 dengan simpangan baku 0,77 menunjukkan bahwa Motivasi kerja sudah “cukup baik” dan Loyalitas karyawan (Y) dari 88 orang responden yang didata memiliki nilai rata-rata 3,16 dengan simpangan baku 0,81 menunjukkan bahwa loyalitas karyawan sudah “cukup baik”.

Hasil Uji Asumsi

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

Variabel	KS	p	Keterangan
Keadilan prosedural (X.1)	0,929	0,354	Normal
Gaya kepemimpinan transformasional (X.2)	1,158	0,137	Normal
Motivasi kerja (X3)	0,773	0,589	Normal
Loyalitas karyawan (Y)	1,076	0,197	Normal

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai probabilitas (p) lebih besar dari 0,05 sehingga keadilan procedural, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan loyalitas karyawan terdistribusi normal.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas

Hubungan dengan Loyalitas karyawan (Y)	F _{hitung}	p	Keterangan
Keadilan prosedural (X.1)	1,324	0,184	Linear
Gaya kepemimpinan transformasional (X.2)	1,195	0,277	Linear
Motivasi kerja (X3)	1,078	0,397	Linear

Sumber: Data diolah, 2018

Hasil analisis uji linieritas hubungan keadilan procedural (X.1) dan loyalitas karyawan (Y) diperoleh nilai p = 0,184 atau lebih besar dari 0,05 dengan demikian hubungan antara kedua variabel adalah linier. Hasil analisis uji linieritas hubungan gaya kepemimpinan transformasional (X.2) dan loyalitas karyawan (Y) diperoleh nilai p = 0,277 atau lebih besar dari 0,05 dengan demikian hubungan antara kedua variabel adalah linier. Hasil analisis uji linieritas hubungan motivasi kerja (X3) dan loyalitas karyawan (Y) diperoleh nilai p = 0,397 atau lebih besar dari 0,05 dengan demikian hubungan antara kedua variabel adalah linier.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,370	,430		,862	,391
X1	,226	,084	,244	2,676	,009
X2	,335	,103	,299	3,270	,002
X3	,332	,096	,316	3,466	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diatas, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,370 + 0,226X1 + 0,335X2 + 0,332X3 + e$$

Variabel keadilan prosedural memiliki koefisien positif artinya semakin tinggi keadilan prosedural, loyalitas karyawan pun akan semakin tinggi. Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki koefisien positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Variabel motivasi kerja memiliki koefisien positif artinya semakin tinggi motivasi kerja, loyalitas karyawan pun akan semakin tinggi juga.

a. Uji Hipotesis pertama

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh keadilan prosedural terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2,676 > t_{tabel} = 1,991$ dan nilai sig $0,009 < 0,05 (\alpha)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka Hipotesis 1 “Ada pengaruh yang positif dan signifikan keadilan prosedural terhadap loyalitas karyawan” dapat diterima.

b. Uji Hipotesis kedua

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 3,270 > t_{tabel} = 1,991$ dan nilai sig $0,002 < 0,05 (\alpha)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka Hipotesis 2 “Ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan” dapat diterima..

c. Uji Hipotesis ketiga

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 3,466 > t_{tabel} = 1,991$ dan nilai sig $0,001 < 0,05 (\alpha)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka. Hipotesis 3 “Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan” dapat diterima.

d. Uji Hipotesis keempat

Tabel 4.14 Hasil Uji F Regresi Linear Berganda

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19,471	3	6,490	14,599	,000 ^a
Residual	37,346	84	,445		
Total	56,818	87			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14,599. > F_{tabel} 2,732 dan nilai sig 0,000 < 0,05 (α) sehingga hipotesis 4 “Ada pengaruh yang positif dan signifikan keadilan prosedural, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

Pembahasan

Pada hasil nilai uji t menunjukkan bahwa keadilan prosedural memiliki nilai t hitung 2,676 lebih besar dari t tabel yaitu 1,991 dan signifikan 0,009 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a dapat diterima. Hal inilah yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan keadilan prosedural terhadap loyalitas karyawan.

Hasil uji t gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,270 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,991 dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil dari uji t motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,466 lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Hal inilah yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Dan hasil dari uji F menujukan variabel bebas memiliki nilai Fhitung sebesar 14,599 lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai 2,732 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

PENUTUP

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa erat hubungannya pengaruh keadilan prosedural, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Jika keadilan prosedural ditingkatkan, maka loyalitas karyawan akan menjadi tinggi. Begitu pula gaya kepemimpinan transformasional, jika ditingkatkan maka loyalitas akan semakin tinggi. Motivasi ditingkatkan, maka loyalitas pun akan semakin tinggi.

Saran bagi perusahaan, merujuk pada hasil tabel validitas, variabel motivasi memiliki nilai terendah, walau dari batas kritis nilai masih dalam kategori baik. Maka, hasil penelitian ini dapat digunakan perusahaan untuk peningkatan motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aflah Zakinov Irita, Rina Mariana, dan Isna Asyri Syahrina. 2014. Hubungan Gaya Kepemimpinan *General Manager* dengan Loyalitas Karyawan Hotel Pangeran Beach Padang. *Jurnal RAP UNP*, Vol. 5 No. 2, November 2014, hlm. 103-113.
- Avolio, B.J. and Y.Bersona. 2004. Transformastional Leadership and The Dissemination of Organizational Goals: A Case Study of Telecommunication Firm. *Journal of The Leadership Quarterly*, 15(2004) 625-646.
- Bejo Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Chasyanah Lukianingtyas, Budi Nurhardjo dan Susanti Prasetyaningtyas. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Loyalitas Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. *Artikel Ilmiah Mahasiswa Universitas Jember*. Diakses dari repository.unej.ac.id/handle/123456789/70489.
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Farizal Marzuki. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di LP3I Group. *Jurnal Lentera Bisnis* Vol. 7 No. 1, Mei 2018, hal. 21-45.
- Florensia Surya Putra. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Ave Salon Semarang. *Skripsi, tidak diterbitkan*. Semarang: Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata.
- Hotma BR Simbolon. 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing pada PT.Anggur Automall Cabang Pekanbaru. *Jom FISIP* No. 2 Vol. 1 Februari 2015, hal. 1-10.
- Kadarwati, 2003, *Manajemen Organisasi*, Gramedia Asri Media, Jakarta.
- Kaleem, M.M., Jabeen, B. and Twana, M.J. 2013. “Organizational Justice in Performance Appraisal System: Impact on Employees Satisfaction and Work Performance”, *International Journal of Management and Organizational Studies*, 2: 28-37.
- Malayu P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindon Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Penterjemah: Handyana Pujaatmaka. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sudimin, Theo. 2003. Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Manajemen & Usahawan Indonesia*, 32(11). 3-8.
- Thami Rachmi Larasati. 2013. *Analisis Pengaruh Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif dan Kohesifitas Grup terhadap Loyalitas Organisasi PT Adhi Karya*. Diakses dari <http://thesis.binus.ac.id/doc/WorkingPaper/2013-2-00195-MN%20WorkingPaper001.pdf>.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi Kelima)*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: PT. Indeks.