

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai BKKBN Sumatera Utara

The Effect of Transformational Leadership Style on the Work Loyalty of Employees of the BKKBN of North Sumatera

Rama Rifaldi^{a,1} Arbana Syamantha^{b,2}

^{a,b} Program Studi Psikologi, Universitas Potensi Utama, Jl. KL. Yos Sudarso Km.6,5 No. 3-A, Medan, 20241, Indonesia

ramarifaldi90@gmail.com¹, arbanasyamantha17@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas kerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini melibatkan 40 orang pegawai sebagai responden yang dipilih dengan teknik total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner berskala Likert. Skala gaya kepemimpinan transformasional dikembangkan berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Robbins, sedangkan skala loyalitas kerja disusun mengacu pada konsep yang dijelaskan oleh Siswanto. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai *t*-hitung (4,823) lebih besar dari tabel (1,685) dan nilai signifikansi (0,001) < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 38,9% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap loyalitas kerja, sementara 61,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Selain itu, hasil perbandingan rata-rata empirik dan hipotetik menunjukkan bahwa kedua variabel berada pada kategori tinggi. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan loyalitas pegawai serta kinerja organisasi di lingkungan instansi pemerintah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Kerja, Pegawai Pemerintah, BKKBN.

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of transformational leadership style on employee work loyalty at the National Population and Family Planning Agency (BKKBN) of North Sumatra Province. The study involved 40 employees as respondents, selected using a total sampling technique, meaning all members of the population were included as samples. The research employed a quantitative approach with data collected through a Likert-scale questionnaire. The transformational leadership scale was developed based on Robbins' theoretical dimensions, while the work loyalty scale was adapted from Siswanto's framework. Data analysis was carried out using a simple linear regression technique assisted by the SPSS version 25 program. The results revealed that transformational leadership style has a positive and significant influence on employee work loyalty, indicated by a *t*-value (4.823) greater than the *t*-table (1.685) and a significance value (0.001) less than 0.05. The coefficient of determination (R^2) of 38.9% shows that transformational leadership contributes to work loyalty, while the remaining 61.1% is influenced by other factors not examined in this study. Furthermore, the comparison between empirical and hypothetical mean scores indicates that both transformational leadership and employee loyalty are in the high category. These findings emphasize the crucial role of transformational leadership in fostering employee commitment and enhancing organizational performance within government institutions.

Keywords: Transformational Leadership, Work Loyalty, Government Employees, BKKBN.

Info Artikel :

Disubmit: 10 September 2025

Direview: 14 Oktober 2025

Diterima : 11 November 2025

Copyright © 2025 – senadimu. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan diharapkan memiliki keunggulan kompetitif agar dapat bersaing dalam lingkungan yang terus berkembang. Untuk mencapainya, perusahaan dapat memanfaatkan aset yang berperan dalam mengkoordinasikan dan menyatuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien di perusahaan.(Burhanudin & Kurniawan, 2020)

Salah satu berharga bagi perusahaan adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, terutama di era modern dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Menurut Jusuf (sebagaimana dikutip dalam Utami, 2023) dapat mengusahakan pegawai di antaranya dengan cara ikut serta mendukung loyalitas dalam diri pegawai.

Pegawai yang memiliki loyalitas pada perusahaan biasanya mengerjakan pekerjaan dengan benar dan menanggung beban terhadap pekerjaannya. yang mana perusahaan perlu mempererat dan melindungi pegawai yang memiliki kinerja tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas (Utami, 2023).

Loyalitas yaitu tingkat mutu pegawai terhadap kepuasan pribadi terhadap struktur yang tergambar dalam perilaku dan perbuatan pekerja . Namun, memperoleh loyalitas pegawai bukan yang mudah karena memiliki perilaku yang sentimen . Loyalitas pegawai dapat dimaknakan yaitu kemauan individu untuk bekerja dalam rentan waktu yang lama sehingga patuh terhadap perusahaan tempat bekerja (Apriyani et al., 2024) .

Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Tingginya loyalitas karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya memperkuat posisi perusahaan dalam persaingan bisnis. Loyalitas tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, karena gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta memberikan teladan dapat menumbuhkan komitmen dan rasa memiliki terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila penerapan kepemimpinan transformasional kurang optimal, maka tingkat loyalitas karyawan cenderung menurun, yang dapat berdampak pada penurunan kinerja dan daya saing perusahaan.(Dewi, 2020)

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) adalah lembaga pemerintah yang bergerak di bidang kependudukan dan keluarga berencana. Kegiatan Operasional sering kerjakan (BKKBN) Sumut adalah Memberikan Promosi/Penyuluhan KIE, Pelaksanaan Pelayanan KB dan KS di Balai Penyuluhan ataupun fasilitas kesehatan dan memberikan konseling terkait pernikahan, peningkatan kapasitas pengelola dan pelaksana lini lapangan, peningkatan kapasitas

ini dilakukan dengan beberapa cara, seperti pelatihan, orientasi, bimbingan teknis, pemanfaatan teknologi informasi, studi banding dan lomba penyuluhan.

Berdasarkan pengamatan sistematis dan pencatatan oleh salah satu pegawai yang berposisi sebagai Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda Kepegawaian dan Hukum di BKKBN Sumatera Utara. Didapati permasalahan yaitu rendahnya loyalitas kerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari minimnya keterikatan emosional pegawai terhadap perusahaan dan rendahnya komitmen pegawai terhadap perusahaan

Setiap perusahaan diharapkan memiliki keunggulan kompetitif agar dapat bersaing dalam lingkungan yang terus berkembang. Untuk mencapainya, perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan dalam menggerakkan dan menyatukan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan (Burhanudin & Kurniawan, 2020)

Salah satu aset penting bagi perusahaan adalah memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi, terutama di era modern dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Menurut Jusuf (sebagaimana dikutip dalam Utami, 2023) salah satu upaya dalam mempertahankan pegawai di antaranya melalui membentuk serta memaju peningkatan loyalitas dalam diri pegawai.

Pegawai dengan loyalitas pada perusahaan akan melakukan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya. Hal inilah yang menjadikan perusahaan perlu mempertahankan ataupun menjaga pegawai dengan kinerja tinggi serta dapat meningkatkan produktivitas (Utami, 2023).

Loyalitas merupakan kualitas kesetiaan dan kepuasan individu terhadap organisasi yang tercermin dalam sikap dan tindakan mereka. Namun, memperoleh loyalitas pegawai bukanlah hal yang mudah karena loyalitas memiliki sifat emosional. Loyalitas pegawai juga dapat diartikan sebagai keinginan seseorang untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama dan tetap setia pada perusahaan tempatnya bekerja (Apriyani et al., 2024).

Loyalitas karyawan mempengaruhi kemajuan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan sehingga perusahaan semakin unggul dalam bersaing. Adapun faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika kepemimpinan transformasional yang diterapkan rendah maka loyalitas karyawan akan menurun (Dewi, 2020)

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) adalah lembaga pemerintah yang bergerak di bidang kependudukan dan keluarga berencana. Kegiatan Operasional yang dilakukan oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatra Utara adalah Memberikan Promosi/Penyuluhan KIE, Pelaksanaan Pelayanan KB dan KS di Balai Penyuluhan ataupun fasilitas kesehatan dan memberikan konseling terkait pernikahan, peningkatan kapasitas pengelola dan pelaksana lini lapangan, peningkatan kapasitas ini dilakukan dengan beberapa cara, seperti pelatihan, orientasi, bimbingan teknis, pemanfaatan teknologi informasi, studi banding dan lomba penyuluhan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu pegawai yang berposisi sebagai Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda Kepegawaian dan Hukum di BKKBN Sumatera Utara. Didapati permasalahan yaitu rendahnya loyalitas kerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari minimnya keterikatan emosional pegawai terhadap perusahaan dan rendahnya komitmen pegawai terhadap perusahaan

Loyalitas dan kepatuhan pegawai terhadap pimpinan juga sangat minim. Loyalitas di sini bukan hanya dalam arti lamanya masa kerja, tetapi mencakup (keterikatan emosional) serta (rasa bertanggung jawab tetap tinggal), dan ikatan berkelanjutan (kesadaran terhadap nilai dan manfaat dari bertahan di organisasi). Rasa percaya diri pimpinan terhadap pegawai juga menurun yang mengakibatkan kurangnya efektivitas dan komitmen yang kuat terhadap organisasi dan tim atas tujuan utama dari perusahaan. Pegawai yang tidak loyal terhadap perusahaan cenderung tidak memberikan kinerja terbaik, sering absen, sering mengabaikan pekerjaannya dan tidak disiplin terhadap pekerjaan.

Juga semakin banyak ditemui kondisi di mana karyawan hadir secara fisik, tetapi tidak terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaannya. Mereka hanya melakukan pekerjaan sesuai job desk tanpa inisiatif lebih, karena merasa tidak dihargai, tidak dilibatkan, atau tidak memiliki prospek di perusahaan. Kondisi tersebut disebabkan beberapa hal diantaranya : kegiatan monitoring yang tidak konsisten dilakukan atasan, tempat kerja yang tidak kondusif dan kurangnya fasilitas kerja seperti peralatan yang memadai, serta tidak adanya dukungan berupa motivasi maupun apresiasi kerja dari pimpinan perusahaan, sehingga hal tersebut menyebabkan terjadinya penurunan loyalitas kerja. Pemimpin yang tidak mencontohkan perilaku dan tindakan tidak bagus terhadap individu dan kurangnya mementau anantara pimpinan terhadap pekerja karena itu individu kurang maksimal didalam melakukan pekerjaan

(Astuti & Heryadi, 2023) Diterangkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional mampu menumbuhkan rasa saling percaya, penghargaan, loyalitas, serta rasa hormat dari karyawan terhadap pemimpinnya, yang pada akhirnya mendorong motivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang melebihi ekspektasi organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (Ang & Edalmen, 2021) Seorang pemimpin transformasional mampu memotivasi pengikutnya untuk menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan individu, serta memberikan dampak yang kuat dan berkesan terhadap perkembangan komitmen mereka.

Bass & Riggio (sebagaimana dikutip dalam(Astuti & Heryadi, 2023) menunjukan pemimpin transformasional merupakan sosok yang mampu memberikan dorongan serta inspirasi kepada para pengikutnya untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan luar biasa. Selain itu, pemimpin dengan gaya ini berperan dalam membantu bawahan untuk berkembang melalui pemenuhan kebutuhan individu, pemberdayaan, serta penyelarasan antara tujuan pribadi, tim, dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam praktiknya, pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, rasa aman dan nyaman, serta kualitas kehidupan kerja karyawan. Melalui peran tersebut, pemimpin dapat menumbuhkan motivasi dan meningkatkan loyalitas dalam diri para pegawai

Penyelarasan dengan sasaran pribadi, pemimpin, tim, dan organisasi merupakan aspek penting dalam menciptakan efektivitas kerja. Pada realitanya, pemimpin berperan dalam membangun semangat kerja, rasa aman, dan kenyamanan karyawan, serta berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja. Melalui peran tersebut, pemimpin mampu menumbuhkan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Hal ini selaras dengan yang sudah diteliti terdahulu yang dilakukan oleh (Utami, 2023) Penelitian berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Studi Kasus Departemen Preparation pada Pegawai PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 3,861 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Apriyani et al., 2024) dengan judul Gambaran Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda menunjukkan bahwa hasil uji parsial (uji t) memperoleh nilai t hitung sebesar 16,739, yang lebih besar dari t tabel 1,66008, serta nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Selanjutnya, melalui uji simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 280,209, lebih tinggi dibandingkan F tabel 3,94, dengan nilai p -value $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda

Selanjutnya perolehan yang dilakukan oleh (Dewi, 2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai Hasil uji menunjukkan bahwa t hitung = 2,689 dan t tabel = 1,675. Hal ini berarti bahwa t hitung $>$ t tabel jadi kesimpulannya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel loyalitas pegawai. Berdasarkan uraian dalam konteks tersebut, kemudian periset untuk meneliti berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai BKKBN Sumatera Utara

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian loyalitas kerja

Loyalitas kerja merupakan wujud kesetiaan pegawai terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi cenderung memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan karena memiliki rasa senang terhadap pekerjaannya dan mampu menjalin kerja sama tim yang baik (Juniartika et al., 2023).

Reichheld (sebagaimana dikutip dalam Lestari et al., 2024) menjelaskan Loyalitas kerja adalah kesediaan pegawai untuk memberikan waktu dan tenaga bagi perusahaan tempat ia bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan tingkat loyalitas ini, karena banyak pegawai yang bekerja bukan karena rasa memiliki terhadap perusahaan, melainkan sekadar menjalankan tugas yang diberikan.

Loyalitas kerja merupakan wujud komitmen pegawai dalam memberikan tenaga, waktu, kemampuan, dan keterampilannya untuk perusahaan. Tanpa pegawai yang memiliki loyalitas tinggi, perkembangan perusahaan akan terhambat. Oleh karena itu, perusahaan perlu berupaya meningkatkan loyalitas pegawai agar mampu bertahan, terutama di masa-masa sulit (Muliati, 2020).

Menurut Chaerudin (sebagaimana dikutip dalam Aidil Putra, 2023). Loyalitas berkaitan dengan sikap setia. Pegawai yang loyal terhadap organisasi memiliki kesadaran untuk menggunakan kemampuan dan potensinya demi kemajuan organisasi. loyalitas dapat dimaknai sebagai komitmen dan kemampuan individu untuk mematuhi, melaksanakan, serta menerapkan sesuatu dengan kesadaran dan tanggung jawab penuh.

Dari penjelasan di atas dapat diinferensi yaitu loyalitas Kerja merupakan bentuk kesetiaan dengan komitmen serta ditunjukkan melalui kesediaan untuk memberikan waktu, tenaga, kemampuan, serta keterampilan demi kemajuan perusahaan. Pegawai yang loyal tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga memiliki rasa tanggung jawab, keterikatan emosional, serta kemampuan bekerja sama dalam tim.

- Faktor-faktor Loyalitas Kerja

Menurut jusef (sebagaimana dikutip dalam Utami, 2023) loyalitas kerja pegawai bukan ada seperti itu saja, bahkan di kaitkan dengan sebagian penyebab yaitu:

- a. Faktor Rasional
Merupakan sesuatu yang dapat dijelaskan secara logis, seperti jenjang karir, insentif, hadiah, gaji, dan fasilitas lain yang disediakan badan usaha untuk pegawainya.
- b. Faktor Emosional
Keterikatan dengan kepekaan atau ekspresi pribadi, seperti budaya kerja yang positif, pemberian penghargaan, pekerjaan yang mengangumkan, peminan yang menginspirasi, kondisi pekerjaan yang nyaman, dan tantangan dalam bekerja yang membuat pegawai merasa berkembang.
- c. Faktor Kepribadian
Meliputi aspek temperamen, karakter, dan sifat pribadi pegawai yang memengaruhi cara mereka bersikap dan berinteraksi di tempat kerja.

Selain itu loyalitas dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Saydam (sebagaimana dikutip dalam Suhardi et al., 2021) yaitu :

- a. Ketaatan atau kepatuhan
Ketaatan berarti kesanggupan individu dalam mematuhi segala peraturan telah ada di dalam lingkungan pekerjaan serta menyertai perintah atasan itu berwenang, tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan.
- b. Tanggung jawab
Tanggung jawab merupakan kesanggupan pegawai dalam menuntaskan pekerjaan yang diberikan secara baik dan tepat waktu, serta berani menerima risiko dari keputusan atau tindakan yang diambil.
- c. Pengabdian
Pengabdian merupakan bentuk kontribusi tenaga dan pemikiran yang diberikan secara tulus oleh pegawai demi kemajuan perusahaan.
- d. Kejujuran
Kejujurannya yaitu keselarasan ucapan serta tindakan dengan kenyataan, yang mencerminkan integritas dan kepercayaan dalam bekerja.

Gambaran yang di kutip di atas dapat disimpulkan adanya penyebab loyalitas kerja diantaranya adalah faktor rasional, faktor emosional, faktor kepribadian, ketaatan atau kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada pegawai dikemukakan oleh Siswanto (sebagaimana dikutip dalam Ginting & Bangun, 2022) antara lain :

- a. Kepatuhan terhadap pekerjaan
Setiap kebijakan yang diterapkan perusahaan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas oleh manajemen dijalankan dengan baik dan dipatuhi oleh pegawai.
- b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
Setiap pekerjaan memiliki tanggung jawab dan konsekuensi yang harus ditanggung oleh pegawai. Hal ini penting karena berkaitan dengan layanan yang rawan terhadap kesalahan atau risiko dalam melayani pelanggan.
- c. Kemampuan bekerja sama
Kemauan untuk bekerja dalam tim membantu perusahaan mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai hanya oleh individu secara sendiri-sendiri
- d. Rasa memiliki terhadap perusahaan

Ketika pegawai merasa memiliki perusahaan, mereka akan turut menjaga, peduli, dan bertanggung jawab terhadap pelayanan yang diberikan.

e. Hubungan antarpribadi yang baik

Pegawai yang loyal cenderung fleksibel dalam menjalin hubungan antar rekan kerja. Jika terjadi masalah, hubungan yang baik ini memudahkan penyelesaian secara terbuka dan cepat.

f. Kecintaan terhadap pekerjaan

Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan bekerja dengan semangat dan sungguh-sungguh. Mereka cenderung datang tepat waktu dan rela mengorbankan kepentingan pribadi demi kemajuan perusahaan.

Dari penjelasan di atas, dapat artikan yaitu dari sudut pandang loyalitas kerja merupakan ketaatan terhadap pekerjaan, kewajiban kepada pekerjaan, kemampuan bekerja sama, rasa memiliki terhadap perusahaan, kaitan antarpribadi yang baik, dan kecintaan terhadap pekerjaan.

B. Gaya Kepemimpinan Trasformatasional

- Pengertian gaya kepemimpinan Transformasional

Bass dan Riggio (sebagaimana dikutip dalam Apriyani et al., 2024), menyatakan kepemimpinan transformasional mampu memotivasi individu agar tergerak oleh ide dan memiliki komitmen kepada pandangan dengan target bersama dalam organisasi atau tim. kepemimpinan juga dapat mendukung pengikut selalu berpikir kreatif ketika menuntaskan problem, serta membantu mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka melalui pembinaan, arahan, tantangan, dan dukungan.

Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali diusulkan oleh James McGregor Burns pada tahun 1978. Menurut Steinmann (sebagaimana dikutip dalam Saefullah et al., 2024) kepemimpinan transformasional tercipta karena adanya rangsangan intelektual dari pemimpin. Pemimpin yang memiliki transformasional mendorong bawahan untuk membangun sudut pandang baru tentang kepemimpinan.

Menurut Robbins (sebagaimana dikutip dalam Utami, 2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin menginspirasi dan mendorong bawahan untuk melakukan hal-hal luar biasa. Melalui kepemimpinan ini, bawahan merasakan rasa hormat, loyalitas, kekaguman, dan kepercayaan kepada pimpinan, ikut terdorong untuk kegiatan terutama dari yang diinginkan.

Hughes (sebagaimana dikutip dalam Dewi, 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional melibatkan visi, keterampilan berbicara yang baik, dan kemampuan dalam mengelola citra diri, yang digunakan untuk membangun hubungan emosional yang kuat dengan pengikut. Hal ini mendorong emosi pengikut dan meningkatkan kesediaan mereka untuk bekerja mencapai visi sang pemimpin.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses di mana individu berinteraksi dengan orang lain dan membangun hubungan yang dapat meningkatkan motivasi serta moralitas baik bagi pemimpin maupun pengikutnya. Oleh karena itu, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang karismatik dan memegang peran penting dalam mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada memotivasi dan menginspirasi pegawai untuk melakukan perubahan pada diri mereka sendiri, sehingga mereka dapat bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan bersama.

- Faktor Faktor Gaya Kepemimpinan Transformatif

Adapun faktor yang memberi dampak bagi kepemimpinan transformatif menurut Sunoto dan Burhanudin (sebagaimana dikutip dalam Handayani et al., 2023) antara lain:

a. Pengaruh ideal

Salah satu faktor dari kepemimpinan transformatif adalah adanya pengaruh ideal atau karismatik, di mana pemimpin selalu menjadi contoh yang baik bagi para pegawai. Pemimpin yang dianggap berhasil adalah mereka yang memiliki karisma yang kuat dan mampu menarik perhatian serta membimbing pegawainya.

b. Motivasi yang menginspirasi

Faktor ini menunjukkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki visi yang jelas untuk masa depan, menetapkan standar kerja yang tinggi bagi pegawai, bersikap optimis, penuh semangat, serta mampu memberikan motivasi dan pemahaman kepada anggotanya mengenai hal-hal yang perlu dilakukan.

c. Rangsangan intelektual

Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mendorong pengikutnya untuk berpikir secara kreatif dan inovatif, serta membantu menumbuhkan kepercayaan diri, baik terhadap diri sendiri, pemimpin, maupun organisasi.

d. Pertimbangan yang diadaptasi

Pemimpin dalam faktor ini digambarkan sebagai sosok yang menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Pemimpin bersedia mendengarkan keluhan maupun kebutuhan setiap anggota, serta sering berperan sebagai pembimbing atau penasihat yang berupaya membantu mewujudkan hal-hal yang dibutuhkan oleh pengikutnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformatif diantaranya adalah pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan yang diadaptasi.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Proses penelitian dilakukan dengan menentukan populasi dan sampel tertentu, mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, serta menganalisis hasilnya menggunakan teknik statistik. Pendekatan kuantitatif ini memanfaatkan data berbentuk angka untuk menguji hubungan antarvariabel yang telah ditetapkan. Secara umum, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatra Utara yang berlokasi di Jl. Gunung Krakatau No.110, Pulo Brayan Darat II, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20239. Menurut (Sugiyono, 2023), Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu yang mewakili keseluruhan populasi tersebut. Pada penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan ialah total sampling. Teknik ini diterapkan ketika seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden atau sampel penelitian.

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau semua subjek penelitian populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2023). Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada BKKBN Sumatera Utara yang berjumlah 40 orang

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen (X) gaya kepemimpinan transformasional dan variabel dependen (Y) loyalitas kerja pegawai. Dalam pengumpulan data yang dilakukan penulis yaitu menggunakan kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2023), Angket serta kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan pandangan mereka. Setiap pernyataan dalam kuesioner dilengkapi dengan beberapa pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden, di mana penilaiannya menggunakan skala Likert sebagai alat ukur.

Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Validitas diuji menggunakan korelasi Product Moment, sedangkan reliabilitas diuji dengan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk memastikan konsistensi internal alat ukur dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas kerja pegawai BKKBN Sumatera Utara yang kemudian semua hasil data yang diperoleh akan diolah menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for The Science*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

- Hasil Uji Parsial (Uji T)

Dengan jumlah sampel (n) = 40, jumlah parameter (k) = 2, $df = (n-k) = 40 - 2 = 38$ maka pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, diperoleh $t_{tabel} = 1,685$.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.669		2.051	.047
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.690	.616	4.823	<.001

a. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA

Gambar IV.6 Rangkuman uji T

Perolehan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai koefisien (β_1) = 28,669 > 0 dengan t_{hitung} (4,823) > t_{tabel} (1,685) dan signifikansi ($0,001$) < 0,05. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Jika gaya kepemimpinan transformasional semakin meningkat, maka loyalitas kerja akan meningkat.

- Hasil Uji Simulan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2597.607	1	2597.607	23.259	<.001 ^b
	Residual	4243.993	38	111.684		
	Total	6841.600	39			

a. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA
b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Gambar IV.7 Rangkuman Hasil Uji F

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 40 dan jumlah parameter (k) sebanyak 2, sehingga diperoleh $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$ $df_2 = n - k = 40 - 2 = 38$, maka pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 4,10$.

Diketahui nilai $F_{hitung} = (23.259) > F_{tabel} (4,10)$ dan signifikansi $(0,001) < \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformatif dan loyalitas kerja secara serempak berpengaruh signifikan

- Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

1. Mean Hipotetik

Pada variabel gaya kepemimpinan transformatif jumlah butir yang valid sebanyak 28 butir aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $[(28 \times 1) + (28 \times 4)] : 2 = 70$. Nilai SD hipotetiknya adalah $[(28 \times 4) - (28 \times 1)] : 6 = 14$.

No.	Kategori	Rumusan	Skor Skala
1.	Sangat Rendah	$\text{Mean} - 2 \text{ SD} > X$	$42 > X$
2.	Rendah	$\text{Mean} - 2 \text{ SD} < X < \text{Mean} - 1 \text{ SD}$	$42 < X < 56$
3.	Cenderung Rendah	$\text{Mean} - 1 \text{ SD} < X < \text{Mean}$	$56 < X < 70$
4.	Cenderung Tinggi	$\text{Mean} < X < \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	$70 < X < 84$
5.	Tinggi	$\text{Mean} + 1 \text{ SD} < X < \text{Mean} + 2 \text{ SD}$	$84 < X < 98$
6.	Sangat Tinggi	$\text{Mean} + 2 \text{ SD} < X$	$98 < X$

Tabel IV.9 Rumus Kategori Gaya Kepemimpinan Transformatif

Kemudian pada variabel loyalitas kerja jumlah butir yang valid sebanyak 28 butir aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $[(28 \times 1) + (28 \times 4)] : 2 = 70$. Nilai SD hipotetiknya adalah $[(28 \times 4) - (28 \times 1)] : 6 = 14$.

No.	Kategori	Rumusan	Skor Skala
1.	Sangat Rendah	$\text{Mean} - 2 \text{ SD} > X$	$42 > X$
2.	Rendah	$\text{Mean} - 2 \text{ SD} < X < \text{Mean} - 1 \text{ SD}$	$42 < X < 56$
3.	Cenderung Rendah	$\text{Mean} - 1 \text{ SD} < X < \text{Mean}$	$56 < X < 70$
4.	Cenderung Tinggi	$\text{Mean} < X < \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	$70 < X < 84$
5.	Tinggi	$\text{Mean} + 1 \text{ SD} < X < \text{Mean} + 2 \text{ SD}$	$84 < X < 98$
6.	Sangat Tinggi	$\text{Mean} + 2 \text{ SD} < X$	$98 < X$

Tabel IV.10 Rumus Kategori Loyalitas Kerja

2. Mean Empirik

Dari besarnya bilangan SD masing-masing variabel, apabila nilai rata-rata / mean hipotetik < nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong baik dan apabila nilai rata-rata / mean hipotetik > nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong buruk. Kemudian apabila nilai rata-rata / mean hipotetik dengan nilai rata-rata / mean empirik tidak melebihi bilangan SD maka variabel tersebut tergolong sedang.

Keterangan :

N = Jumlah Subjek

Rerata = Nilai Rata-rata

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan hasil analisis data, seperti yang terlihat dari hasil uji normalitas dan statistik induk diketahui bahwa mean empirik variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 96,98 dengan bilangan SD 11,825. Sedangkan untuk variabel loyalitas kerjat, mean empirik nya sebesar 95,60 dengan bilangan SD sebesar 13,245.

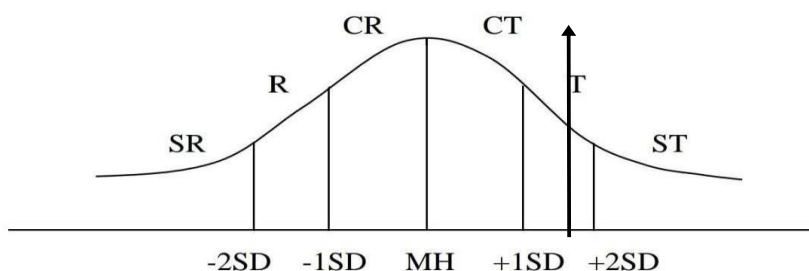
3. Kriteria

Dalam upaya mengetahui bagaimana kondisi gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas kerja, maka perlu dibandingkan antara nilai rata-rata / mean empirik dengan nilai rata-rata / mean hipotetik dengan memperhatikan SD pada masing- masing variabel.

Dari besarnya bilangan SD masing-masing variabel, maka untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional, apabila nilai rata-rata / mean hipotetik < nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong baik dan apabila nilai rata-rata / mean hipotetik > nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong buruk. Kemudian apabila nilai rata-rata / mean hipotetik dengan nilai rata-rata / mean empirik tidak melebihi bilangan SD maka variabel tersebut tergolong sedang.

Selanjutnya untuk variabel loyalitas kerja, apabila nilai rata-rata / mean hipotetik < nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong baik dan apabila nilai rata-rata / mean hipotetik > nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong buruk. Kemudian apabila nilai rata-rata / mean hipotetik dengan nilai rata-rata / mean empirik tidak melebihi bilangan SD maka variabel tersebut tergolong sedang.

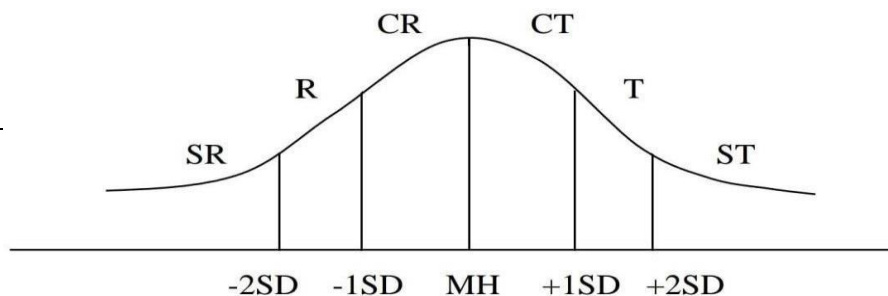
Gambaran selengkapnya mengenai erbandingan nilai rata-rata mean hipotetik dengan nilai rata-rata / mean empirik dapat dilihat pada kurva dan tabel dibawah



Gambar IV.8 Kurva Normal Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Keterangan :

- SR = Mean empirik dinyatakan sangat rendah
- R = Mean empirik dinyatakan rendah
- CR = Mean empirik dinyatakan cenderung rendah
- CT = Mean empirik dinyatakan cenderung tinggi
- T = Mean empirik dinyatakan tinggi
- ST = Mean empirik dinyatakan sangat tinggi
- MH = Mean Hipotetik
- SD = Standar Deviasi



Gambar IV.9 Kurva Normal Skala Loyalitas Kerja

Keterangan :

- SR = Mean empirik dinyatakan sangat rendah
 R = Mean empirik dinyatakan rendah
 CR = Mean empirik dinyatakan cenderung rendah
 CT = Mean empirik dinyatakan cenderung tinggi
 T = Mean empirik dinyatakan tinggi
 ST = Mean empirik dinyatakan sangat tinggi
 MH = Mean Hipotetik
 SD = Standar Deviasi

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Rerata	
Gaya Kepemimpinan Transformasional	11,825	70	96,98	Gaya Kepemimpinan Transformasional Tinggi
LoyalitasKerja	13,245	70	95,60	Loyalitas Kerja Tinggi

Tabel IV.12 Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata empirik

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa dari gaya kepemimpinan transformasional pegawai BKKBN Sumatera Utara tinggi dan loyalitas kerjapada pegawai BKKBN Sumatera Utara

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas kerja pada pegawai BKKBN Sumatera Utara. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai BKKBN Sumatera Utara. Hipotesis yang diajukan tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) Versi 30.0 for windows terhadap 40 karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh didapatkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai BKKBN Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari thitung (4,823) > ttabel (1,685) dan signifikansi (0,001) < 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Jika gaya kepemimpinan transformasional semakin meningkat, maka loyalitas kerja akan meningkat.

Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja sebesar 38,9%. Ini berarti masih terdapat 61,1% pengaruh dari faktor lain terhadap loyalitas kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berkaitan hasil yang telah didapat dalam penelitian ini, maka dapat dirangkum sebagai berikut :

- a. Ditemukan pengaruh positif dan relevan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas kerja pegawai BKKBN Sumatera Utara. Artinya, jika gaya kepemimpinan transformasional pada pegawai BKKBN Sumatera Utara semakin meningkat, maka loyalitas kerja pegawai BKKBN Sumatera Utara juga akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari thitung ($4,823$) > ttabel ($1,685$) dan signifikansi ($0,001$) < $0,05$. Dengan ini maka dugaan yang dipaparkan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
- b. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja sebesar 38,9%. Ini berarti masih terdapat 61,1% pengaruh dari faktor lain terhadap loyalitas kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini..
- c. Dari hasil analisis, tingkat gaya kepemimpinan transformasional pada pegawai BKKBN Sumatera Utara tergolong tinggi, karena nilai mean empirik ($96,98$) lebih besar dibandingkan mean hipotetik (70), dengan selisih yang tidak melampaui nilai standar deviasi ($SD = 11,825$)
- d. Tingkat loyalitas kerja pegawai juga termasuk kategori tinggi, ditunjukkan oleh nilai mean empirik ($95,60$) yang lebih besar daripada mean hipotetik (70), serta selisih keduanya tidak melebihi standar deviasi ($13,245$)

SARAN

Dari rumusan telah dipaparkan diatas, kemudian penulis mencoba untuk menyampaikan usulan sekiranya mampu memberikan informasi bagi beberapa pihak, yaitu :

- a. Bagi Instansi
Bagi instansi BKKBN Sumatera Utara, dikarenakan terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas kerja. Instansi sebaiknya dapat meningkatkan gaya kepemimpinannya sehingga dapat menciptakan loyalitas kerja yang lebih baik lagi pada pegawai kedepannya.
- b. Bagi Pegawai
Pegawai dapat meningkatkan loyalitas kerjanya terhadap perusahaan, ketika perusahaan sudah memberikan kepemimpinan sesuai yang diharapkan oleh pegawai. Pegawai dapat mengurangi perilaku-perilaku yang dapat memicu ketidakloyalitan dalam bekerja seperti tidak disiplin ataupun tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang ingin meneliti mengenai gaya kepemimpinan transformasional ataupun loyalitas kerja, diharapkan bisa mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel penelitian serta menggunakan metode penelitian yang berbeda.

REFERENSI

- [1] Aidil Putra. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 245–263. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.199>
- [2] Ang, Y., & Edalmen, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 1168. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13512>
- [3] Apriyani, D. A., Ardan, M., & Johan, H. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. 11(2), 640 653.
- [4] Astuti, S.D., & Heryadi, A.(2023). Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Loyalitas Karyawan Generasi Z. *Jurnal Ilmiah Psikomuda (JIPM)* 3(2), 119–129.
- [5] <https://unimuda.ejournal.id/jurnalpsikologiunimuda/article/view/4754%0Ahttps://unimuda.ejournal.id/jurnalpsikologiunimuda/article/download/4754/1761>
- [6] Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18.
- [7] <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>
- [8] Dewi, A. A. P. M. dan A. A. S. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 45(Supplement), S102.
- [9] Ginting, E. A., & Bangun, D. P. (2022). Peran Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan, Cabang Pekanbaru. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 371.
- [10] <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i1.1689> 1 1 10 20 21 32 35 38 64 Page 22 of 23 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3389602726 Page 22 of 23 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3389602726 Nama Penulis, Judul dari naskah 14 <https://senadimu.potensi-utama.ac.id/redaksijurnalupu@gmail.com>
- [11] Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Telang Indah, P., Kamal, K., Bangkalan, K., & Timur, J. (2023). Kepemimpinan Transformatif. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>
- [12] Jin, H., Li, X., & Li, G. (2024). Impact of corporate social responsibility on employee loyalty: Mediating role of person-organization fit and employee trust. *PLoS ONE*, 19(3 March), 1–18. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0300933>
- [13] Juniartika, R., Utami, S. E., & Ihsani, H. (2023). Pengaruh Kebermaknaan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja pada Karyawan Generasi Z di Kota Padang. *Psyche 165 Journal*, 16, 155–160. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.267>
- [14] Lestari, D. E., Aryoko, Y. P., & Bagus, F. (2024). Peran Keadilan Prosedural , Gaya Kepemimpinan Transformatif , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan. 10(01), 71–85

- [15] Muliati, M. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(4), 518–528.
<https://doi.org/10.37476/akmen.v17i4.1174>
- [16] Raynal, H. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan.
- [17] Saefullah, A., Hidayatullah, S., Fadli, A., & Candra, H. (2024). The Impact Of Transformational Leadership On Energy Innovation : A Review From The Viewpoint Of The Consumer. 8(1).
- [18] Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.
- [19] Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- [20] Utami, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Departemen Preparation Pada Karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali). *Edunomika*, 07(01), 2023.
- [21] Dewi, R., & Rizki, B. (2025). Pengaruh penggunaan fitur SpayLater dan flash sale Shopee terhadap perilaku konsumtif mahasiswa/i Muslim (Studi kasus pada mahasiswa/i FEB Universitas Potensi Utama). *Jurnal Media Informatika*, 6(3), 1634–1641. <https://doi.org/10.55338/jumin.v6i3.5174>
- [22] Dermawan, D. A., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh disiplin, pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Imam Bonjol. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 5(2), 450–465. <https://doi.org/10.55081/jurdip.v5i2.3125>
- [23] Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mitra Tsunami Marine. *Jurnal Widya*, 5(2).
- [24] Gianing, E., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sinar Husni Medan. *Jurnal Widya*, 5(2), 1972–1978. <https://doi.org/10.54593/awl.v5i2.407>
- [25] Ramadhan, F., Wahyuni, E. S., & Prabowo, A. (2024). Perencanaan pensiun pada pekerja manufaktur di Kota Batam: Mengidentifikasi pengaruh sosial dan perilaku menabung. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 10(2), 65–78.
<https://doi.org/10.31869/me.v10i2.5935>
- [26] Pane, S. H., & Prabowo, A. (2024). The influence of service quality and physical evidence on student satisfaction Potensi Utama University. *ePaper Bisnis: International Journal of Entrepreneurship and Management*, 1(4), 01–16. <https://doi.org/10.61132/epaperbisnis.v1i4.129>
- [27] Prabowo, A., Tanjung, Y., Wahyuni, E. S., & Aspan, H. (2025). Transformasi destinasi pemasaran: Model integratif pengembangan pariwisata berkelanjutan di kawasan objek wisata Sidebu-Debu, Kabupaten Karo Sumatera Utara. *Economic and Education Journal (Ecoducation)*, 7(2), 455–476. <https://doi.org/10.33503/ecoducation.v7i2.1687>
- [28] Lubis, K. S., Adam, A. A., Yusriadi, Y., Tanjung, A. P., & Azzahra, N. S. (2025). Analisis SWOT sebagai strategi penguatan daya saing UMKM depot air isi ulang pasca pendampingan manajerial dan digitalisasi. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 4(2), 154–159.
<https://doi.org/10.35446/bisniskompetif.v4i2.2368>

- [29] Gulo, M. K., & Tanjung, A. P. (2025). Analisis brand trust, sales promotion, shopping emotion, terhadap keputusan pembelian konsumen brand fashion UNIQLO. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 5(4), 1289–1298. <https://doi.org/10.55081/jurdip.v5i4.3552>
- [30] Kadariah, S., Syahrizal, R., & Sari, S. D. N. (2024). Eksistensi dan transformasi budaya lokal dalam strategi ketahanan ekonomi di Kota Padang Sumatera Barat. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 11(2), 22–35. <https://doi.org/10.30829/hf.v11i2.21763>
- [31] Nazli, P., & Kadariah, S. (2024). Implementasi akad al-qardh pada perbankan syariah (Studi kasus PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan). *Jurnal Widya*, 5(2), 2266–2276. <https://doi.org/10.54593/awl.v5i2.436>
- [32] Aulanda, N. F., Hutagalung, M. A. K., Ridwan, M., & Aini, R. (2025). Effect of servant leadership on employee performance with work motivation as an intervening variable. *Digital Business: Tren Bisnis Masa Depan*, 16(1), 48–53. <https://doi.org/10.59651/digital.v16i1.264>
- [33] Gemilang, F., & Hutagalung, M. A. K. (2025). Analysis of Murabahah financing risk management strategies at PT. BPRS Al-Washliyah Medan. *BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam*, 10(2), 139–147. <https://doi.org/10.33752/bisei.v10i2.10756>
- [34] Salsabilla, S., & Hutagalung, M. A. K. (2025). Analysis of the implementation of Islamic business ethics at Manna Supermarket Yogyakarta Campus. *BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam*, 10(2), 108–116. <https://doi.org/10.33752/bisei.v10i2.10757>
- [35] Eka Putra, S., Nurmala Sari, T., Simatupang, J., Murtani, A., & Tanjung, Y. (2025). Analysis of the benefits of the 7P marketing mix strategy on the brand image of Butong Tea at PT Perkebunan Nusantara IV Bah Butong. *Jurnal Ilmiah Sosio-Ekonomika Bisnis*, 28(2), 30–37. <https://doi.org/10.22437/jiseb.v28i02.41506>