



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA APOTEK ARKADIA
JAKARTA BARAT**

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND LEADERSHIP STYLE ON
EMPLOYEE LOYALTY AT ARKADIA PHARMACY WEST JAKARTA***

Dyah Wulandari¹, Tarwijo²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : dyahwulandari20@gmail.com^{1*}, dosen01476@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 01-06-2025

Revised : 03-06-2025

Accepted : 05-06-2025

Published : 07-06-2025

Abstract

This study aims to determine the influence of Job Satisfaction and Leadership Style on Employee Loyalty at Arkadia Pharmacy, West Jakarta. The research uses a quantitative descriptive method. The sampling technique employed is saturated sampling, involving 52 employees. Data collection techniques include questionnaires and observation. Furthermore, the data analysis techniques used are validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test, and hypothesis testing (partial t-test and simultaneous F-test) using IBM SPSS version 25. The results of the study show that job satisfaction and leadership style have a positive and significant effect on employee loyalty, with the regression equation $Y = 10.824 + 0.255X_1 + 0.313X_2$. The coefficient of determination is 62.9%. The hypothesis test for the effect of job satisfaction on employee loyalty shows that job satisfaction has a significant effect, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-value greater than the t-table value, namely $8.727 > 2.009$, thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. Leadership style also has a significant effect on employee loyalty, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-value greater than the t-table value, namely $8.837 > 2.009$, so H_0 is rejected and H_2 is accepted. The F-test results show that the calculated F-value is greater than the F-table value, $41.581 > 3.19$, so H_0 is rejected and H_3 is accepted. It can be concluded that the results indicate there is an influence of job satisfaction and leadership style on employee loyalty at Arkadia Pharmacy, West Jakarta.

Keywords: Job Satisfaction, Leadership Style, Employee Loyalty

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Apotek Arkadia Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yaitu 52 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuesioner dan observasi, selain itu teknik analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastitas), analisis regresi sederhana dan linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan pengujian hipotesis (uji parsial t dan uji simultan f) dengan menggunakan IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,824 + 0,255X_1 + 0,313X_2$, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 62,9%. Hasil uji hipotesis variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas



karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh serta signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu sebesar $8,727 > 2,009$, sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu sebesar $8,837 > 2,009$, sehingga H_0 ditolak H_2 diterima. Hasil uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ $41,581 > 3,19$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Apotek Arkadia Jakarta Barat

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Permasalahan penelitian di Apotek Arkadia Jakarta Barat berfokus pada rendahnya loyalitas karyawan akibat ketidaknyamanan terhadap kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Pemimpin yang mudah marah dan tidak menerima masukan membuat karyawan merasa tidak bahagia, sehingga semangat kerja menurun dan loyalitas terhadap perusahaan menjadi rendah. Untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan, tentunya perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena kepuasan yang diterima akan menentukan sikap positif terhadap pekerjaannya

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Apotek Arkadia Jakarta Barat

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah visi dan misi apotek sesuai dengan nilai-nilai pribadi Anda?	6	20%	24	80%
2	Apakah kompensasi dan tunjangan yang Anda terima memadai?	6	20%	24	80%
3	Apakah Anda merasa memiliki peluang pengembangan karier di apotek ini?	5	16,7%	25	83,3%
4	Apakah anda merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan dalam menjalankan tugas anda ?	5	16,7%	25	83,3%
5	Apakah anda merasa rekan kerja anda mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama ?	7	23,3%	23	76,7%

Sumber : Data pra *survey* pada Apotek Arkadia (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra survey diatas yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa 76,7% karyawan menjawab tidak merasa rekan kerjanya mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama. Dan 80% karyawan menjawab tidak memiliki visi, misi yang sama dan kompensasi dan tunjangan tidak sesuai. Lalu 83,3% karyawan menjawab tidak merasa mendapat dukungan yang cukup dari atasan dan rekan kerja dalam menjalankan tugas sehingga hal ini menyebabkan kurangnya kepuasan kerja diperusahaan

**Tabel 1. 2****Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan Apotek Arkadia Jakarta Barat**

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Anda merasa bahwa gaya kepemimpinan di apotek ini mempengaruhi tingkat loyalitas Anda terhadap perusahaan?	5	16,7%	25	83,3%
2	Apakah pemimpin di apotek ini sering melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan penting?	6	20%	24	80%
3	Apakah gaya kepemimpinan di apotek ini membuat Anda merasa dihargai dan diakui atas kontribusi Anda?	7	23,3%	23	76,7%
4	Apakah Anda merasa lebih termotivasi untuk bekerja di apotek ini karena gaya kepemimpinan yang diterapkan?	6	20%	24	80%
5	Apakah Anda cenderung untuk tetap bekerja di apotek ini dalam jangka panjang karena kepemimpinan yang baik?	7	23,3%	23	76,7%

Sumber : Data pra *survey* pada Apotek Arkadia (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra survey diatas yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa 76,7% karyawan menjawab merasa tidak dihargai, diakui dan karyawan cenderung tidak ingin bekerja dalam jangka yang panjang. Lalu 80% karyawan menjawab tidak merasa diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan penting. Dan 83,3% karyawan menjawab tidak merasa bawah gaya kepemimpinan diapotek mempengaruhi loyalitas dalam bekerja diapotek

Tabel 1. 3**Hasil Pra Survey Loyalitas Karyawan Apotek Arkadia Jakarta Barat**

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Anda merasa memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan kerja di apotek ini?	8	26,6%	22	75,9%
2	Apakah Anda merasa termotivasi oleh pekerjaan Anda di apotek ini?	7	23,3%	23	76,7%
3	Apakah Anda merasa bahwa manajemen apotek ini mendukung perkembangan karir Anda?	6	20%	24	80%
4	Apakah Anda merasa dihargai atas kontribusi Anda di apotek ini?	6	20%	24	80%
5	Apakah Anda puas dengan komunikasi yang ada di antara karyawan dan manajemen di apotek ini?	6	20%	24	80%

Sumber : Data pra *survey* pada Apotek Arkadia (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra survey diatas yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa 75,9% karyawan menjawab tidak merasa memiliki kerja tim yang baik, lalu 76,7% karyawan menjawab tidak merasa termotivasi dalam pekerjaannya. Dan 80% karyawan menjawab tidak merasa adanya peluang untuk perkembangan karir dan kurang dihargai atas kontribusi yang telah dilakukan oleh karyawan



METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2024:166) “adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian”. Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2021:158) menyatakan bahwa “uji klasik digunakan untuk mendapatkan model regresi yang baik, terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, heterosdatisitas dan autokorelasi”. Uji klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi masih adanya gejala-gejala asumsi klasik layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian

3. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2020:213)”menyatakan bahwa Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubah nya nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya”.

4. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Priyatno (2022:127) “analisis korelasi sederhana adalah hubungan antara dua variabel”. Dalam perhitungan korelasi akan didapat koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan antara dua variabel tersebut.

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Gunarda (2020:23) “analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung bersama koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan

6. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022:242) hipotesis adalah jawaban tidak mutlak atau bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis perlu melalui pengujian untuk diuji dan dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang telah diperoleh dari sampel penelitian



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja (x1)

No	Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan akan didapat di perusahaan ini.	0,273	0,741	Valid
2	Saya merasa puas dengan pekerjaan akan didapat yang diberikan untuk mengembangkan keterampilan di tempat kerja	0,273	0,671	Valid
3	Saya merasa puas dengan imbalan yang saya terima untuk pekerjaan yang saya lakukan	0,273	0,847	Valid
4	Saya merasa puas dengan imbalan dan kebijakan bonus di perusahaan ini adil dan sesuai dengan kinerja saya.	0,273	0,75	Valid
5	Saya merasa puas dengan pengawasan pimpinan memberikan arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab saya.	0,273	0,729	Valid
6	Saya merasa puas dengan pengawasan pimpinan memberikan kepercayaan dan kebebasan dalam menjalankan tugas saya.	0,273	0,578	Valid
7	Saya merasa memiliki peluang promosi yang jelas di perusahaan ini.	0,273	0,667	Valid
8	Saya merasa memiliki peluang promosi yang jelas di perusahaan ini.	0,273	0,667	Valid
9	Saya merasa nyaman bekerja dan puas dengan rekan kerja saya.	0,273	0,799	Valid
10	Saya puas dengan rekan kerja cara berkomunikasi dan berkoordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,273	0,792	Valid

Sumber : Data diolah peneliti SPSS 25 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diatas, variabel kepuasan kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
1	Pimpinan saya memiliki kemampuan memotivasi dan memberikan arahan untuk bekerja lebih baik.	0,273	0,623	Valid
2	Saya merasa pimpinan memiliki kemampuan memotivasi untuk membangkitkan semangat tim dalam situasi sulit.	0,273	0,753	Valid
3	Pimpinan saya memiliki kemampuan komunikasi dan mempertimbangkan masukan dari tim dengan baik.	0,273	0,76	Valid
4	Pimpinan saya memiliki kemampuan komunikasi dalam menyampaikan arahan kerja dengan jelas dan mudah dipahami.	0,273	0,754	Valid
5	Pimpinan saya memiliki kemampuan mengambil keputusan yang adil dan tidak memihak.	0,273	0,734	Valid
6	Pimpinan saya memiliki kemampuan mengambil keputusan yang konsisten dan dapat diandalkan.	0,273	0,761	Valid
7	Pimpinan saya memiliki kemampuan mengendalikan emosi disituasi tegang dengan baik tanpa menunjukkan emosi negatif.	0,273	0,684	Valid
8	Saya merasa pimpinan saya memiliki kemampuan mengendalikan emosi agar tidak memengaruhi pengambilan keputusan.	0,273	0,693	Valid
9	Pimpinan saya menunjukkan keteladanan dalam hal tanggung jawab yang dapat diikuti oleh anggota tim.	0,273	0,692	Valid
10	Pimpinan menunjukkan komitmen yang kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya	0,273	0,62	Valid

Sumber : Data diolah peneliti SPSS 25 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas, variabel gaya kepemimpinan (X2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
1	Saya merasa ketaatan dan kepatuhan setiap kebijakan perusahaan sebagai bentuk loyalitas saya terhadap perusahaan	0,273	0,658	Valid
2	Saya menerapkan ketaatan dan kepatuhan kode etik perusahaan dalam setiap aspek pekerjaan saya.	0,273	0,671	Valid
3	Saya memastikan setiap tugas diselesaikan sesuai standar perusahaan sebagai bentuk bertanggung jawab.	0,273	0,733	Valid
4	Saya memastikan pekerjaan saya dilakukan dengan kualitas terbaik sebagai bentuk bertanggung jawab	0,273	0,835	Valid
5	Saya siap mendukung perusahaan ini dalam jangka panjang sebagai bentuk pengabdian saya	0,273	0,657	Valid
6	Saya merasa bangga dengan pengabdian saya berkontribusi untuk kemajuan perusahaan ini.	0,273	0,801	Valid
7	Kejujuran adalah salah satu sifat yang harus dimiliki setiap karyawan di perusahaan	0,273	0,715	Valid
8	Kejujuran saya terhadap perusahaan merupakan bagian penting dari komitmen dan loyalitas saya.	0,273	0,728	Valid

Sumber : Data diolah peneliti SPSS 25 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diatas, variabel loyalitas karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan vali. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Kepuasan Kerja (X1)	0,894	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,885	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,838	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.14, reliabilitas telah dinyatakan pada variabel kepuasan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan loyalitas karyawan (Y).



Pernyataan tersebut didukung oleh nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel yang tercatat melebihi angka 0,60

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Normalitas

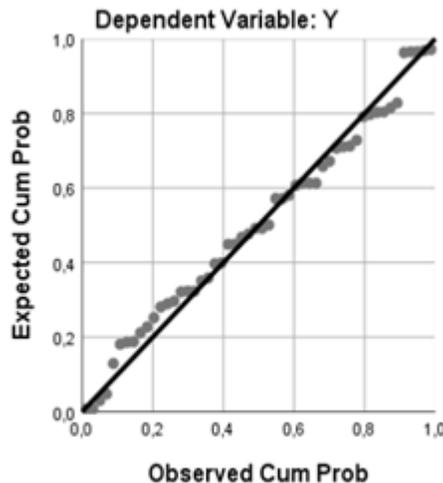
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,74333378
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,071
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah peneliti SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, telah diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4. 2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas



Pada Gambar 4.2 di atas, telah diperoleh grafik yang menunjukkan pola distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,824	2,601		4,161	,000		
	Kepuasan Kerja	,255	,158	,377	1,609	,114	,138	7,258
	Gaya Kepemimpinan	,313	,170	,431	1,838	,072	,138	7,258

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada 4.16 tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* variabel kepuasan kerja sebesar 0,138 dan gaya kepemimpinan 0,138 nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel kepuasan kerja 7,258 dan gaya kepemimpinan sebesar 7,258 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Walson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,793 ^a	,629	,614	2,79876	1,837

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y.0

Sumber : Data diolah peneliti SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 diatas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,837 yang berada diantara 1,551 – 2,460.



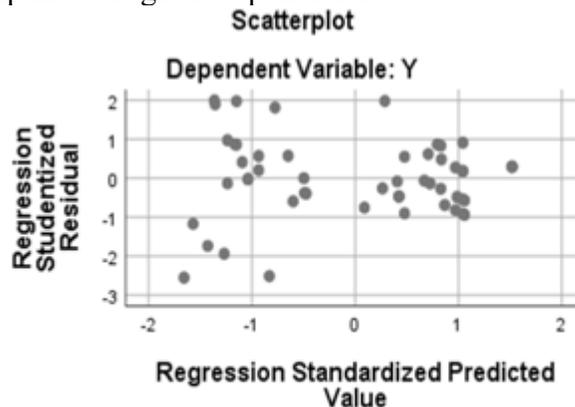
d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 19
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,280	1,506		4,833	,000
	Kepuasan Kerja	-,043	,092	-,159	-,465	,644
	Gaya Kepemimpinan	-,086	,099	-,300	-,874	,386

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber : Data diolah peneliti SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18 diatas, glejser test model pada variabel kepuasan kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,644 dan gaya kepemimpinan (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,386 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian



Gambar 4. 3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.3 diatas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak menunjukkan pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk suatu pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gangguan heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam model regresi, sehingga model regresi tersebut dinyatakan layak untuk digunakan

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Berdasarkan tabel 4.21 hasil uji regresi linier berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 10,824 + 0,255 X_1 + 0,313 X_2 + a$, dimana Y adalah loyalitas karyawan, X_1 adalah kepuasan kerja, dan X_2 adalah gaya kepemimpinan. Dari hasil penelitian diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 10,824 menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 10,824



- b. Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,255 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada kepuasan kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,255, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- c. Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,313 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,313, dengan asumsi variabel lainnya tetap

Tabel 4. 22
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,824	2,601		4,161	,000
	Kepuasan kerja	,255	,158	,377	1,609	,114
	Gaya kepemimpinan	,313	,170	,431	1,838	,072

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan
Sumber : Data diolah peneliti SPSS 25 (2024)

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 26
Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Antara Kepuasan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,793 ^a	,629	,614	2,79876	,629	41,581	2	49	,000

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja
Sumber : Data diolah peneliti SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 di atas, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,793 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) memiliki hubungan yang kuat dengan loyalitas karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan interval koefisien korelasi pada skala 0,600 sampai 0,799 yang mengindikasikan pengaruh yang kuat antara variabel-variabel tersebut

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 29
Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Kepuasan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,629	,614	2,79876

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja
Sumber : Data diolah peneliti SPSS 25 (2024)



Berdasarkan tabel 2.27 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,614 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan sebesar 61,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-61,4\%) = 38,6\%$ dipengaruhi faktor lain

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,715	2,445		5,200	,000
	Kepuasan kerja	,525	,060	,777	8,727	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan
Sumber : Data diolah peneliti SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,727 > 2,008)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Apotek Arkadia

Tabel 4. 31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,695	2,641		4,050	,000
	Gaya kepemimpinan	,567	,064	,781	8,837	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan
Sumber : Data diolah peneliti SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,837 > 2,008)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Apotek Arkadia



Tabel 4. 32
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepuasan Kerja (X1) dan
Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	651,411	2	325,705	41,581	,000 ^b
	Residual	383,820	49	7,833		
	Total	1035,231	51			

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja

Sumber : Data diolah peneliti SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.30 di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(41,581 > 3,19)$, hal ini jug diperkuat dengan $\rho\ value < Sig,0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Apotek Arkadia

KESIMPULAN

Merujuk dari penjelasan di beberapa bab sebelumnya serta hasil dari analisis maupun pembahasan terkait “pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Apotek Arkadia”, sehingga dapat disimpulkan sebagai di bawah ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian dari Apotek Arkadia Jakarta Barat, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif serta signifikan kepada loyalitas karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan secara parsial, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $8,727 > 2,009$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan perolehan nilai rata-rata 3,90 dan nilai maksimal 4,23.
2. Berdasarkan hasil penelitian dari Apotek Arkadia Jakarta Barat, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya gaya kepemimpinan berdampak positif serta signifikan kepada loyalitas karyawan. Hasil uji t memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan berdampak positif serta signifikan secara parsial, dengan nilai t-hitung melebihi t-tabel $8,837 > 2,009$ serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan perolehan nilai rata-rata 3,29 daan nilai maksimal 4,33
3. Merujuk dari temuan penelitian, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya dari Apotek Arkadia Jakarta Barat, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji f menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan secara simultan, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $41,581 > 3,19$, hal ini juga diperkuat pvalue $0,000 < 0,05$. Dengan perolehan nilai rata-rata 3,46 dan nilai maksimal 4,52.

DAFTAR PUSTAKA

Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Motivasi , dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 853–867.

Andriani Astri Dwi, M. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. R. Yunita, Fera , Prasasti (ed.)). TOHAR MEDIA.

Arif Partono Prasetio, Fetty Poerwita Sary, R. F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Tel-U Press.



- Darmawan, Nurdin, & Ria Estiana. (2021). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Rumah Tahfidz Fie Dzhilalil Qur'an (Rtq). *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i1.502>
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsono, Y., & Aprilianty, E. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Yayasan Al Mujahidin Pamulang. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(3), 343-353.
- Hasan, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.Perintis Perkasa Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 77–86.
- Hasibuan, M. S. . (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Jannah, N. A., Sazly, S., & Kartawijaya, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 9–18. <https://doi.org/10.31294/jab.v1i1.299>
- Khanafi, A., & Chalimah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai (Literature Review). *Senesis*, 1(1), 91–102. <https://proceeding.unikal.ac.id/index.php/senesis/article/view/1690>
- Meda, J., John E.H.J. FoEh, & Simon Sia Niha. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 392–407. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.50>
- Murti Hariyanti, Elfiswandi, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 40–46. <https://doi.org/10.35134/jbeupiypk.v7i1.144>
- Ningrum Puspita, & Purnamasari Wulan. (2022). *pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan*. 4(2), 107–115.
- Nurdianah, D., & Ali, H. (2023). IJM : Indonesian Journal of Multidisciplinary Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1, 1705–1715.
- Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Sadewa, P., & Damayanti, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Dosen Dan Lingkungan Kampus Terhadap Kepuasan Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Pamulang. *Scientific Journal Of*



- Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 6(1), 65-73.
- Simbolon, S., & Nathania, B. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hotel Citi Inn Medan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 38–55. <http://ejournal.pkmpi.or.id/index.php/ijess/article/view/27>
- Sugiono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Suryati, S. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad “Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1002–1018. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.768>
- Sutoro, M. (2024). PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN: STUDI PENGARUH MOTIVASI DI UNIVERSITAS PAMULANG. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1424-1435.