

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Model Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja

(Studi Pada Karyawan Procecing PT Syngenta Seed Indonesia PIER Kabupaten Pasuruan)

Fitriyah Fitriyah

Program Studi Ilmu Adminitrasi Bisnis, Universitas Yudharta Pasuruan

Korespondensi penulis: fitriaakromia@gmail.com

Abstract: *This study is entitled to determine the effect of Work Discipline, Work environment and Leadership Models on Work Loyalty. In this research using quantitative methods. The sample in this study were Prosecing employees at PT Syngenta Seed Indonesia PIER, Pasuruan Regency with a sample size of 106 respondents who were taken using a purposive sampling saturated. The analytical method used is multiple linear regression analysis. To obtain the test results in this study, validity and reliability tests were carried out, classical assumption tests were normality and heroscedasticity tests, and then hypothesis testing was carried out. The results of this study show that the results of the Determination Test (R²) for the variable Work Motivation, Work Discipline, Work Environment and Leadership Model have an effect on Work Loyalty of 0.446 or the equivalent percentage value of 46.3%, while the remaining 55.4% is influenced by other variables. For the significant level, namely the the Work Environment variable has a nt significant effect Work Loyalty, while the Work Discipline variable has significant effect on Work Loyalty, and the Leadership Model variable has significant effect on Work Loyalty,*

Keywords: *Discipline, Work Environment, Model Leadership, Work Loyalty.*

Abstrak: Penelitian ini berjudul untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Model Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja. Dalam peneltian ini menggunakan metode kuantitatif. Sample dalam penelitian ini adalah karyawan *Prosecing* PT Syngenta Seed Indonesia PIER Kabupaten Pasuruan dengan jumlah sample 106 responden yang di ambil dengan metode sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Untuk mendapatkan hasil pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan heroskodastisitas, dan kemudian kemudian dilakukan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil Uji Determinasi (R²) variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Model Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja sebesar 0,446 atau setara persentase nilai nya 44,6%, sedangkan sisanya ada 55,4% dipengaruhi oleh variabel yang lain. Untuk tingkat signifikanya yaitu variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja, sedangkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja, dan variabel Model Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja,

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Model Kepemimpinan, Loyalitas Kerja.

LATAR BELAKANG

Di era kompetisi bisnis saat ini, kondisinya semakin pesat persaingan usaha dikarenakan semakin pesatnya perkembangan industri. Perusahaan dituntut mampu bertahan dan bisa berkembang, dengan mempunyai Sumber Daya Manusia yang berkualitas perusahaan bisa mencapai tujuan organisasi. tujuan suatu perusahaan akan tercapai dengan bantuan karyawan atau pegawai, oleh karena itu perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas agar kebutuhan perusahaan bisa terpenuhi sesuai tujuan perusahaan.

Perusahaan tidak bisa terlepas dari karyawan yang merupakan aset terbesar dari sebuah perusahaan, karena karyawan merupakan orang yang membantu sebuah perusahaan untuk menghasilkan poduk dan jasa. Kehilangan karyawan akan berdampak buruk terhadap

perusahaan. Banyak karyawan yang mengejar karier dan meninggalkan perusahaan. Perusahaan harus menerapkan strategi yang tetap agar karyawan bisa mempunyai loyalitas terhadap perusahaan. Kualitas kerja akan meningkat jika terjalin hubungan baik antara karyawan dan pimpinannya. (sinambela, 2018)

Pertumbuhan organisasi sangat membutuhkan lingkungan yang disiplin terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam pelaksanaan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Perusahaan perlu membuat peraturan yang jelas dan adil sehingga karyawan merasa nyaman, dan tidak merasa dirugikan. Disiplin kerja memiliki peran penting bagi perusahaan, tetapi selama ini disiplin kerja karyawan sudah mulai berkurang, yaitu karyawan sering datang terlambat, sering ijin pulang sebelum jam kerja berakhir, dan berhenti bekerja sebelum jam kerja berakhir sehingga produktifitas menurun (Gunawan, 2018).

Seorang pemimpin juga harus memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap bawahannya guna tercapai tujuan dari organisasi tersebut. Pemimpin yang mempunyai pengaruh pada suatu organisasi yaitu kepemimpinan yang memiliki wibawa dan talenta di mana dengan hal tersebut orang yang dipimpinnya senantiasa melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Model kepemimpinan dari seorang pemimpin merupakan salah satu yang terpenting dalam membentuk loyalitas karyawan. Loyalitas akan muncul jika pemimpin mampu menjaga kenyamanan karyawannya di lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja, Sunyoto, 2015. Kegiatan perusahaan yang berjalan dengan optimal nantinya akan menjadikan lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, maka dapat membuat karyawan lebih loyal karena merasa aman dan semakin betah untuk tetap berada di perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja, Rahmaisari (2016).

Seorang pemimpin juga harus memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap bawahannya guna tercapai tujuan dari organisasi tersebut. Pemimpin yang mempunyai pengaruh pada suatu organisasi yaitu kepemimpinan yang memiliki wibawa dan talenta di mana dengan hal tersebut orang yang dipimpinnya senantiasa melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Model kepemimpinan dari seorang pemimpin merupakan salah satu yang terpenting dalam membentuk loyalitas karyawan. Loyalitas akan muncul jika pemimpin mampu menjaga kenyamanan karyawannya di lingkungan kerja.

Menurut Siagian (2005) loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Loyalitas berpengaruh pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan dan merupakan hal yang paling penting untuk dimiliki setiap karyawan di perusahaan ataupun instansi manapun. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan terutama dibidang industri.

Dari penelitian ini, peneliti mengambil studi kasus di PT. Syngenta Seed Indonesia - Pasuruan Site (PT. Syngenta) merupakan salah satu Industri Pemrosesan Benih yang terletak di daerah Kraton, Pasuruan, Jawa Timur dengan jumlah 106 karyawan. PT. Syngenta Seed Indonesia - Pasuruan Site (PT. Syngenta) didirikan pada tahun 2011 dan merupakan salah satu. Perkembangan Pemrosesan Benih jagung ini dibuktikan dengan banyaknya pengolahan jenis benih jagung yang ada di Indonesia, adapun untuk pengolahannya sendiri merupakan dari sebuah jagung yang di pilih sesuai dengan kualitas dari benih jagung tersebut. Dari benih jagung tersebut dibedakan menjadi dua yaitu benih jagung perempuan dan benih jagung laki-laki jika benih jagungnya rusak atau tidak layak untuk di tanam maka akan di crassing menjadi pakan sapi dan di ambil alihkan ke tempat sampah. Untuk perkembangan sendiri semakin pesat dipasaran dan banyak dicari oleh petani.

Penelitian yang membahas mengenai hubungan antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Model Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja masih belum dilakukan. Menurut penelitian terdahulu terkait disiplin kerja seperti penelitian Martin Rivaldo (2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun penelitian ini juga mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Namun penelitian ini juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas kerja, dan juga mengemukakan bahwa model kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Dengan demikian, peneliti juga ingin mengetahui lebih lanjut apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan model kepemimpinan dapat mempengaruhi loyalitas kerja. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Model Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja (Studi Pada Karyawan Processing PT Syngenta Seed Indonesia PIER Kabupaten Pasuruan).

KAJIAN TEORITIS

Menurut Marwansyah (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan

karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2003) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan semikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut ini Hipotesis merupakan jawaban sementara dari hipotesis yang telah dirumuskan oleh penulis. Hal ini dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang ada bukan berdasarkan fakta empiris di lapangan yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagaimana digambarkan pada gambar berikut:

Disiplin Kerja

Hasibuan (2017), menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan apabila melanggar aturan akan diberikan sanksi dan hukuman saling menjaga hubungan antar kemanusiaan karyawan baik itu yang senior maupun yang junior dan dapat bekerjasama dengan tim saling menghargai waktu dan selalu menerapkan pemakaian atribut dalam menjalankan pekerjaan selama berlangsung. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Lingkungan Kerja

Pengertian mengenai lingkungan kerja diungkapkan oleh Soetjipto (2009) , yang menyatakan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu hal yang berkaitan dengan adanya pencahayaan merupakan faktor yang penting dalam pekerjaan serta sirkulasi udara, kebisingan ditempat area bekerja, kondisi warna pada dinding juga mempengaruhi pekerja, hal yang paling penting juga hal yang paling mendasar tentang kelembapan udara hal ini dapat menjadi kendala pada pekerja dan juga kurangnya fasilitas yang kurang memadai juga dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Model Kepemimpinan

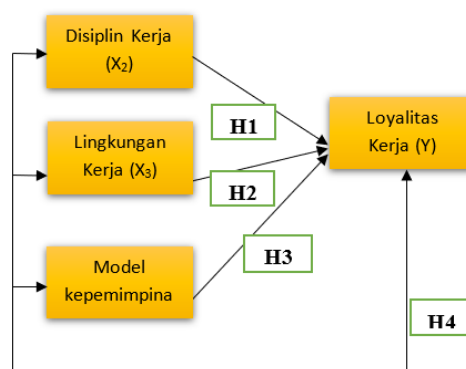
Menurut kartono (2008) model kepemimpinan merupakan seorang pribadi yang memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan

komunikasi, kemampuan mengendalikan keputusan dan memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap karyawan.

Loyalitas Kerja

Menurut Sadam (2016) loyalitas kerja adalah kepatuhan seorang karyawan untuk menati segala peraturan yang telah ditetapkan serta memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaan serta memiliki dedikasi (waktu) yang telah diberikan bagaimana semestinya dan juga mempunyai integritas (kehidupan sehari-hari) dan bisa menempatkannya.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Adapun indikator yang terdiri dari : taat dalam peraturan, sanksi dan hukuman, kemampuan bekerjasama, ketepatan waktu dan atribut kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya hasil perhitungan yang menjelaskan bahwa Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Kerja., bahwasanya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Lingkungan Kerja pada karyawan PT Syngenta yang ditunjukkan dengan adanya beberapa indikator yang terdiri dari: pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembapan udara, fasilitas, hubungan yang harmonis dengan atasan, hubungan yang harmonis dengan teman sejawat, pengawas yang tegas dan keamanan dalam pekerjaan, Model kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Model Kepemimpinan pada karyawan PT Syngenta yang ditunjukkan dengan adanya beberapa indikator yang terdiri dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan keputusan dan tanggung jawab. Oleh karena itu, dapat disimpulkan model penelitian dengan variabel-variabel berikut ini:



Gambar 1 : Model Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja

H2 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja

H3 : Model kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja

METODE PENELITIAN

Pada jenis penelitian yang peneliti lakukan adalah lebih mengarah ke penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis deskriptif. Sugiyono (2018) menyatakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (data konkrit), digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data dari penelitian ini berupa angka – angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat penghitungan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk ditarik sebuah kesimpulan. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014) Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample, maka dari itu penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sample yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 106 responden karyawan. Pada perhitungan data peneliti menggunakan perhitungan dengan SPSS 2022

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengukur instrumen dalam penelitian ini maka menggunakan dua validitas dan realibilitas. Untuk hasil perhitungan validitas dan realibilitas sebagai berikut:

Subjudul Kesatu

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur obejk atau gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* diatas 0,6.

Menurut Syofian, *dkk* 2013 Uji realibilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetpa konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* diatas 0,6. Adapun hasilnya sebagai berikut:

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,748	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,752	Reliabel
3	Model Kepemimpinan	0,704	Reliabel
4	Loyalitas Kerja	0,704	Reliabel

Tabel 1.1 Hasil perhitungan Uji Realibilitas

1. Sub-Sub judul

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali). Untuk mengetahui validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan rumus produk Moment sebagai berikut (Rosita et al,2021a) : adapun hasil perhitungan uji validitas sebagai berikut:

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	Sign.	Keterangan
1	Disiplin Kerja	X1.1	0,661	0,00	Valid
		X1.2	0,596	0,00	Valid
		X1.3	0,636	0,00	Valid
		X1.4	0,546	0,00	Valid
		X1.5	0,617	0,00	Valid
		X1.6	0,711	0,00	Valid
2	Lingkungan Kerja	X2.1	0,629	0,00	Valid
		X2.2	0,544	0,00	Valid
		X2.3	0,613	0,00	Valid
		X2.4	0,621	0,00	Valid
		X2.5	0,602	0,00	Valid
		X2.6	0,644	0,00	Valid
		X2.7	0,606	0,00	Valid
		X2.8	0,639	0,00	Valid
		X2.9	0,564	0,00	Valid
		X2.10	0,742	0,00	Valid
3	Model Kepemimpinan	X3.1	0,604	0,00	Valid
		X3.2	0,278	0,00	Valid
		X3.3	0,602	0,00	Valid
		X3.4	0,391	0,00	Valid
		X3.5	0,691	0,00	Valid
		X3.6	0,725	0,00	Valid
4	Loyalitas Kerja	Y.1	0,643	0,00	valid
		Y.2	0,510	0,00	Valid
		Y.3	0,574	0,00	Valid
		Y.4	0,609	0,00	Valid

Tabel 1.2 : Hasil Perhitungan Uji Validitas

2) Sub-sub-subjudul

a) Sub-Sub judul

Menurut Sugiono uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

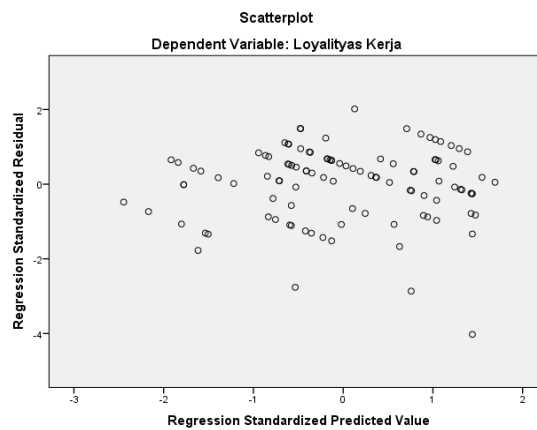
		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,83134827
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,056
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,004 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 1.3 : Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan out put tabel 1.3 diatas bahwa hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diketahui nilai signifikan 0,04 artinya nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan nilai 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal selain menggunakan tabel Kolmogorov-Smirnov penulis juga menggunakan bagan histrogram dalam pengujian normalitas ini

b) Sub-sub-sub judul



Tabel : 1.4 Uji Heroskedastisitas

Berdasarkan grafik *Scatterplots* output pada gambar 4.3 diatas menunjukkan hasil bahwa, titik-titik menyebar secara dengan acak serta tersebar dengan sempurna di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka hasil dai grafik *Scatterplots* ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

c) Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics		
	B	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,662		
Disiplin Kerja	,225	,619	1,615
Lingkungan Kerja	,030	,395	2,529
Model Kepemimpinan	,214	,458	2,183

Tabel 1.5 Uji Multikolonieritas

Berdasarkan output tabel 4.14 diatas diketahui, bahwa nilai VIF pada variabel Disiplin Kerja ialah $1,615 < 10$, Lingkungan Kerja ialah $2,529 > 10$, dan Model Kepemimpinan ialah $2,183 > 10$, kemudian nilai *tolerance value* Disiplin Kerja $0,619 > 0,1$, Model Kepemimpinan ialah $0,395 > 0,1$, dan Model Kepemimpinan $0,458 > 0,1$ Maka dapat disimpulkan bahwasannya data tersebut tidak terjadi adanya multikolonieritas

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,662	1,254		3,717	,000
	Disiplin Kerja	,225	,053	,392	4,242	,000
	Lingkungan Kerja	,030	,043	,081	,700	,485
	Model Kepemimpinan	,214	,073	,314	2,923	,004

Tabel 1.6 : Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 22 dalam tabel 4.15 di atas, diketahui bahwasannya nilai konstanta nilai (α) sebesar 4,662 dan variabel Disiplin Kerja (nilai β) sebesar 0,225, untuk variabel Lingkungan Kerja (nilai β) sebesar 0,030, dan untuk variabel model kepemimpinan (nilai β) sebesar 0,214. Sehingga persamaan regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 4,662 + 0,225X_1 + 0,030X_2 + 0,214X_3 + e$$

Berikut ini adalah keterangan dari rumus diatas serta penjabarannya:

- Nilai konstanta (α) positif sebesar 4,662, hal ini menyatakan jika variable independent Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Model Kepemimpinan (X_3) dianggap konstanta, maka rata-rata realisasi loyalitas Kerja sebesar 4,662.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (b_1) sebesar 0,225, dalam hal ini mempunyai pengaruh positif sebesar 0,225 menyatakan bahwa variabel independent lain dianggap konstanta dan disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 0,225 maka akan dapat meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 0, 225 begitu pula sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (b_2) sebesar 0,030, dalam hal ini mempunyai pengaruh positif sebesar 0,030 menyatakan bahwa variabel independent lain dianggap konstanta dan lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 0,030 maka akan dapat meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 0,030 begitu pula sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (b_3) sebesar 0,214, dalam hal ini mempunyai pengaruh positif sebesar 0,214 menyatakan bahwa variabel independent lain dianggap konstanta dan model kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 0,214 maka akan dapat meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 0,214 begitu pula sebaliknya.

3. Uji Hipotesis

a) Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,662	1,254		3,717	,000
Disiplin Kerja	,225	,053	,392	4,242	,000
Lingkungan Kerja	,030	,043	,081	,700	,485
Model Kepemimpinan	,214	,073	,314	2,923	,004

Tabel 1.7 : Hasil Uji T

Berdasarkan hasil output Uji T dengan menggunakan SPSS 22 dalam tabel 4.16 di atas diketahui bahwasanya, t hitung 4,242 > dari t table (0,1891) dan nilai dari signifikasinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja.

Berdasarkan hasil output Uji T dengan menggunakan SPSS 22 dalam tabel 4.16 di atas diketahui bahwasanya t hitung 0.700 < dari t table (0,1891) dan nilai dari signifikasinya < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap variabel Loyalitas Kerja.

Berdasarkan hasil output Uji T dengan menggunakan SPSS 22 dalam tabel 4.16 di atas diketahui bahwasanya t hitung 2,923 > dari t tabel (0,1891) dan nilai dari signifikasinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Model Kepemimpinan tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja.

b) Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301,696	3	100,565	29,128	,000 ^b
	Residual	352,153	102	3,452		
	Total	653,849	105			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Tabel : 1.8 Hasil Uji F

Berdasarkan hasil *output* uji simultan dengan menggunakan SPSS 22 dalam tabel 4.17 diketahui bahwasanya F hitung 29,128 > F tabel (3.08) dan untuk nilai signifikasinya < 0,05 maka dapat maka hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwasannya variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Model Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap variabel Loyalitas Kerja.

4. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679 ^a	,461	,446	1,858

a. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Tabel : 1.9 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 22 dalam tabel 4.18 di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ialah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini dapat diperoleh nilai R sebesar 0,679, ini menunjukkan hubungan antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Model Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja yakni sebesar 0,679. Ini menunjukkan bahwa nilai tersebut mendekati angka satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.
2. Nilai *R Square* diketahui sebesar 0,461 yang artinya 61% Loyalitas Kerja pada karyawan PT Syngenta PIER Kabupaten Pasuruan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Model Kepemimpinan, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan pada penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja, kepada karyawan PT Syngenta Seed PIER Kabupaten Pasuruan.
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja, kepada karyawan PT Syngenta Seed PIER Kabupaten Pasuruan.
3. Model Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja, kepada karyawan PT Syngenta Seed PIER Kabupaten Pasuruan.

5.2 Saran

Saran Untuk PT Syngenta Seed PIER Pasuruan.

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja, kepada karyawan PT Syngenta Seed PIER Kabupaten Pasuruan yang ditunjukkan dengan adanya Disiplin Kerja karena, karyawan sudah menerapkan didiplin kerja dengan baik dan bijak sudah menggunakan atribut yang sudah ditetapkan sesuai peraturan, instansi juga sudah menyiapkan atribut yang harus digunakan bagaimana semestinya, dan juga perusahaan harus menerapkan K3LH (Kesehatan, Keselamatan Kerja Lingkungan

Hidup) itu berfungsi untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit kerja, memberikan perlindungan karyawan dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas karyawan, oleh karena itu karawan wajib dituntut untuk mempunyai rasa kedisiplinan yang sangat tinggi saat bekerja.

2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja, kepada karyawan PT Syngenta Seed PIER Kabupaten Pasuruan yang ditunjukkan dengan adanya Lingkungan Kerja, karena karyawan sangat menaruh harapan yang besar untuk keselamatan bekerja di lingkungan atau area bekerja, oleh sebab itu untuk pemimpin wajib menjaga keselamatan bekerja bagi semua karyawan baik itu keselamatan fisik dan non fisik, dan juga instansi harus benar-benar memastikan area bekerja aman dari bahaya yang terjadi, misalnya dilantai ditandai dengan garis warna yang menunjukkan bahaya atau tidak.
3. Model Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja, kepada karyawan PT Syngenta Seed PIER Kabupaten Pasuruan yang ditunjukkan dengan adanya Model Kepemimpinan karena, pemimpin sangat membutuhkan karyawan dalam mengambil keputusan pada saat terjadinya masalah yang ada dan pemimpin tidak dapat mengambil keputusan secara pribadi, karyawan disini memiliki peran penting bagi perusahaan untuk mmberikan solusi yang ada jika terjasinya masalah yang sihadapi saat ini. Tanpa adanya karyawan maka instansi bukanlah apa-apa dan tidak bisa menghasilkan sebuah produk yang telah ditargetkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan rasa syukur alhamdulillah yang begitu mendalam, telah diselesaikannya karya skripsi ini untuk penulis persembahkan sepenuhnya kepada ke dua orang yang sangat berarti yaitu, ibunda serta suami serta buah hati pertama yang telah berada di surga yang telah membuat segalanya menjadi mungkin, sehingga penulis dapat berada di tahap ini. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat, serta ketulusannya melalui doa baiknya yang tidak pernah berhenti mengalir. Penulis tentu sangat bersyukur atas keberadaan ibunda sebagai sosok ibu juga menggantikan peran ayah yang menjadi tulang punggung keluarga sejak penulis masih TK. Rasa terima kasih yang penulis sampaikan juga kepada suami moch arifin dukungan, nasihat, motivasi yang tiada henti untuk penulis, sehingga penulis dapat bertahan hingga di titik ini.

Skripsi ini pula penulis persembahkan kepada almamater merah kebanggaan yakni Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Yudharta Pasuruan

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aesah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village. *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.1, No.(3)*, 85–104.
- Afandi Panji. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Teori, Konsep dan Indikator”* (Cetakan Ke-2). Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, F., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank Bri Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (Jom) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 4(1)*, 1–13.
- Amin, M., Aldakhil, A. M., Wu, C., Rezaei, S., & Cobanoglu, C. (2017). The structural relationship between TQM, employee satisfaction and hotel performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 29(4)*, 1256–1278.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardiansyah. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Lembang Asri Resort Bandung Proyek Akhir*.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengajar. *Jurnal Economia Vol 9 NO.2*
- Athar, Handry Sudiarta. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol.5 No.1*.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.2, No.(2)*, 214–225.
- Dhir, S., Dutta, T., & Ghosh, P. (2020). Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS–SEM modelling. *Personnel Review, 49(8)*, 1695–1711.
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The effect of job satisfaction on employee performance through loyalty at credit union (CU) corporation of east kutai district, east kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7(10)*, 480.
- Fadillah, B., W, H. D., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Diponegoro. *Journal Of Social And Politic, Vol.2 No.(2)*, 1-9.
- Hasibuan. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. *Jurnal Bening Vol.8 No.1*.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis Dan Manajemen, 1(2)*, 56–75.
- Khoyrun, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Administratif Kantor Fakultas Di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, *6*, 83–95.

- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen KINERJA*, 16(1), 85
- Marbun dan Jufrizen. 2022. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol.5 No.1*.
- Okasheh, H., & AL-Omari, K. (2017). The influence of work environment on job performance: a case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Panda, A., Jain, N. K., & Nambudiri, R. (2021). Work–family conflict, affective commitment, leadership and job satisfaction: a moderated mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Purnama, A. (2013). Peranan Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Keluarga PT. Sus Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol.2, No.(1), 1–22.
- Putu, M. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan, 8(6), 3674– 3699. Septianto, D. (2010). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang”. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 12(1), 1–5.
- Rajput, S., Singhal, M., & Tiwari, S. (2016). Job satisfaction and employee loyalty: a study of academicians. *Asian Journal of Management*, 7(2), 105.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Ketiga). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Shu, E., & Augustinus, D. C. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 50–66.
- Simamora. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugandhi dan Sutanto (2013). Analisis permotivasi dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, Vol.1 No.2.
- Suwati, M, M. M., & Gagah, E. (2016). Influence of motivation work, carrer development and cultural organization on the job atisfaction and implications on the performance of employees (Case on Babinminvetcaddam IV/Diponegoro). *Journal Accounting*, 2(2), 1–19.
- Siti, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan, 1(1), 22–31.
- Tannady, H., Erlyana, Y., & Nurprihatin, F. (2019). Effects of work environment and selfefficacy toward motivation of workers in creative sector in province of Jakarta, Indonesia. *Quality - Access to Success*, 20(172), 165–168.
- Vivilia, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir , Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.
- Wan, H. L. (2012). Employee loyalty at the workplace: the impact of Japanese style of human resource management. *International Journal of Applied HRM*, Vol. 3, No.(1).

Yu, Q., Yen, D. A., Barnes, B. R., & Huang, Y. A. (2019). Enhancing firm performance through internal market orientation and employee organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 30(6), 964–987. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380059>