

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN PT SOLUSI BANGUN INDONESIA – CILACAP PLANT

Shevy Audrey Pradypta<sup>1</sup> [shevy.audrey.p1@gmail.com](mailto:shevy.audrey.p1@gmail.com),  
Retno Dwiyantri<sup>2</sup> [dwiyantri1176@gmail.com](mailto:dwiyantri1176@gmail.com)

<sup>1,2</sup> Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Solusi Bangun Indonesia – Cilacap Plant. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Solusi Bangun Indonesia sejumlah 256 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala loyalitas kerja, multifactor leadership questionnaire, dan skala budaya organisasi. Validitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan validitas isi. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 25.00. Hasil uji analisis dengan uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja secara signifikan ( $F = 71.457$  dan  $\text{sig.}(p) = 0,000$ , ( $p < 0,01$ )). Sumbangan efektif yang diberikan oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja sebesar 49%. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Solusi Bangun Indonesia – Cilacap Plant.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Loyalitas Kerja

**Abstract.** *The study aimed to examine the effect of transformational leadership and organizational culture on job loyalty among employees at PT Solusi Bangun Indonesia, Cilacap Plant. The population in this study consisted of 256 employees of PT Solusi Bangun Indonesia, with the sample selected using the random sampling technique. This research employed a quantitative method. Data were collected using a job loyalty scale, a multifactor leadership questionnaire, and an organizational culture scale. The validity of the measurement instruments in this study was assessed using content validity. Data analysis was conducted using multiple linear regression tests with SPSS software version 25.00. The results of analysis tests using linear multiple regression tests show that there is a significant influence of transformational leadership and organizational culture on job loyalty ( $F = 71.457$  and  $\text{sig.}(p) = 0.000$ , ( $p < 0.01$ )). The effective contribution made by transformational leadership and organizational culture together to job loyalty is 49%. It can be concluded that this study demonstrates the effect of transformational leadership and organizational culture on job loyalty among employees at PT Solusi Bangun Indonesia, Cilacap Plant.*

Keywords : Transformational Leadership, Organizational Culture, Job Loyalty

## **Pendahuluan**

Di era globalisasi ini, persaingan perusahaan di Indonesia semakin ketat. Setiap perusahaan harus terus berupaya untuk beroperasi seefektif dan seefisien mungkin untuk dapat memenuhi tujuan organisasinya. Hal ini berlaku untuk pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Perkembangan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Individu yang membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan aspirasinya adalah landasan pertumbuhan dan kemajuannya. Oleh karena itu, penting untuk menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam perkembangan suatu perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang berfungsi dengan baik, bisnis tidak dapat berkembang dengan optimal.

Salah satu perusahaan yang berkembang di Indonesia yaitu perusahaan industri semen. Pembangunan infrastruktur yang meningkat, mendorong banyaknya produksi semen. Semen merupakan salah satu bahan yang paling banyak dikonsumsi setelah air, sehingga tingkat permintaan semen di suatu negara merupakan salah satu tolak ukur tingkat kesejahteraan, terutama dalam bidang sosioekonomi (Suwama & Pramudiana, 2013). PT Solusi Bangun Indonesia merupakan salah satu bentuk perusahaan industri semen. PT Solusi Bangun Indonesia, dimiliki dan dikelola oleh PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, produsen semen paling terkemuka di Asia Tenggara dan Indonesia, yang memiliki 85,52% saham perusahaan. PT Solusi Bangun Indonesia memiliki model bisnis komprehensif yang mencakup produksi semen, beton siap pakai, dan agregat. Dengan total kapasitas semen tahunan sebesar 14,8 juta ton, perusahaan mengoperasikan empat pabrik semen di Narogong, Jawa Barat, Cilacap, Jawa Tengah, Tuban, Jawa Timur, dan Lhoknga di Aceh. Tenaga kerja perusahaan melebihi 2.400 karyawan (Solusi Bangun Indonesia, n.d.).

PT Solusi Bangun Indonesia – Cilacap *Plant* memiliki visi dan misi yang akan dicapai. Maka perusahaan tersebut harus terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia mereka untuk dapat memenuhi target produksi perusahaan. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi dengan berusaha melaksanakan tugas sebaik-baiknya, jujur dan taat akan aturan yang telah ditetapkan di perusahaan, serta mengabdikan untuk memberikan lebih dari kepentingan pribadinya adalah salah satu bentuk upaya untuk memajukan perusahaan. Dengan melaksanakan upaya tersebut maka dapat meminimalisir masalah yang berpotensi menghambat produktivitas perusahaan. Beberapa upaya tersebut merupakan perilaku loyalitas kerja (Gouzali, 2000).

Loyalitas kerja merupakan disposisi mental seorang karyawan yang diwujudkan dalam tindakannya terhadap perusahaan, kesetiaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan guna memajukan perusahaan tersebut. Loyalitas kerja seorang karyawan terlihat melalui pengabdian, kejujuran, ketaatan, serta rasa tanggung jawab terhadap organisasi (Gouzali, 2000). Karyawan yang loyal akan memberikan seluruh kemampuan mereka untuk memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi sehingga memberikan dampak positif secara langsung kepada organisasi. Dengan

menyelaraskan diri mereka dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, karyawan yang loyal berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang kohesif dan harmonis, mendorong inovasi, produktivitas, dan kesuksesan secara keseluruhan (Tomic et al., 2018).

Pada kenyataannya, memang membutuhkan upaya yang lebih untuk memunculkan loyalitas kerja pada karyawan. Namun, perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan tersebut demi kemajuan perusahaan. Agar organisasi dapat berkembang, sangat penting bagi karyawannya untuk memiliki loyalitas kerja. Perilaku loyalitas kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yang menentukan keberhasilan atau kehancuran suatu organisasi. Menurut Kurniawan (2019), faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu gaya kepemimpinan, stress kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Gunawan (2017), faktor lain yang mempengaruhi loyalitas kerja yakni budaya organisasi. Menjadi seorang pemimpin yang efektif memerlukan kemampuan untuk mempengaruhi secara positif semua karyawan di bawah bidangnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu keunggulan utama yang dimiliki organisasi adalah kepemimpinan, yang merupakan komponen penting dalam mencapai keberhasilan. Efektivitas suatu proses kepemimpinan bergantung pada beberapa faktor, salah satunya adalah perilaku atau gaya pemimpin itu sendiri (Wellyanto & Halim, 2019).

Pemaparan di atas sudah menjelaskan mengenai pentingnya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang baik dalam pembentukan loyalitas karyawan. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi juga terbukti pada penelitian sebelumnya sebagai faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Walau loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, namun kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memberikan dampak lebih (Zanabazar et al., 2023). Berdasarkan penjabaran di atas, peneliti ingin melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja karyawan PT Solusi Bangun Indonesia - Cilacap Plant. Merujuk pada hasil-hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan loyalitas kerja. Masalah ini menarik peneliti untuk dijawab dalam penelitian ini.

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti menghasilkan beberapa masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Solusi Bangun Indonesia – Cilacap *Plant*?

2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Solusi Bangun Indonesia – Cilacap *Plant*?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Solusi Bangun Indonesia – Cilacap *Plant*?

Dari masalah tersebut, peneliti dapat membentuk tiga hipotesis, yaitu :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Solusi Bangun Indonesia – Cilacap *Plant*.
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Solusi Bangun Indonesia – Cilacap *Plant*.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Solusi Bangun Indonesia – Cilacap *Plant*.

## Metode Penelitian

### Populasi

Penelitian ini memiliki populasi yaitu karyawan PT Solusi Bangun Indonesia – Cilacap *Plant*. Menurut sumber data yang peneliti dapatkan dari *Human Resource*, populasi karyawan PT Solusi Bangun Indonesia – Cilacap *Plant* berjumlah sekitar 253 orang.

**Tabel 1. Data Karyawan**

No.	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	<i>General Affairs &amp; Commerel</i>	9
2.	<i>Maintenance</i>	75
3.	OH & S	14
4.	<i>Plant</i>	1
5.	<i>Production</i>	77
6.	<i>Quarry</i>	46
7.	<i>Technical</i>	31
<b>Total</b>		<b>253</b>

## **Sampel**

Dalam penelitian ini, teknik *random sampling* digunakan sebagai metode pengambilan sampel. Metode ini memastikan bahwa setiap elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih dan dimasukkan dalam sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 152 sampel sebagaimana menurut tabel krejcie.

## **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan alat ukur atau instrument penelitian. Instrumen – instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Loyalitas Kerja, *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ), dan skala Budaya Organisasi. Format aitem menggunakan skala *likert* dengan lima opsi jawaban yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

## **Validitas**

Pada penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas isi, pada validitas isi yang mana validitas isi digunakan untuk mengukur kecermatan dan ketepatan variabel yang akan diukur (Sugiyono, 2012). Untuk mendapatkan validitas diawali dengan penyusunan alat ukur dengan teori yang berhubungan dan nantinya bisa menggambarkan masalah yang akan diteliti. Kemudian menyusun *blueprint* yang dimana akan didapatkan aitem berbentuk pertanyaan atau pernyataan yang berisi tentang aspek variabel yang akan digunakan dan harus disepakati ahli, Validitas isi ini menggunakan (*expert judgement*), *expert judgement* ini adalah dosen pembimbing.

## **Analisis Butir**

Pada penelitian ini menggunakan sistem pengujian validitas dengan menggunakan analisis butir skor-skor pada butir yang dimaksud yang selanjutnya akan dikorelasikan terhadap skor total, dan dilanjutkan dengan menghitung menggunakan rumus *product moment* dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.00. Uji validitas dapat dikatakan valid jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 atau 5%. Dengan kata lain, apabila nilai signifikansinya sebesar 0,05 berarti data tersebut dianggap valid (Ghozali, 2018).

## **Reliabilitas**

Ketiga alat ukur dalam penelitian ini akan diuji reliabilitas dengan *Cronbach's alpha* dengan harapan meraih koefisien reliabilitas  $\alpha > 0,7$  agar dapat dikatakan reliabel (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini untuk mengetahui tingkat reliabilitas pada skala yang digunakan dalam pengukuran, maka dilaksanakan uji reliabilitas dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.00.

**Analisis Data**

Perolehan data yang didapatkan dalam penelitian ini akan melalui analisis regresi linear berganda. Analisis regresi dipakai untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel, yaitu antara variabel terikat dan variabel bebas (Sugiyono, 2012). Peneliti melakukan analisis regresi linear berganda melalui bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.00..

**Hasil Dan Pembahasan**

**Hasil**

1. Hasil uji hipotesis untuk pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas kerja dijelaskan pada tabel berikut :

**Tabel 2. Uji Hipotesis Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Kerja**

<b>Model</b>	<i>Unstandarized Coefficient (B)</i>	<b>t</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>	<i>R Square</i>
(constan)	56,424		41,752	0,000	0,218
Kepemimpinan Transformasional	0,186	6,462			

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memperoleh nilai  $F_{hitung} = 41,752$  dan memperoleh nilai probabilitas sig.(p) = 0,000 ( $p < 0,01$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas kerja. Hal ini diperkuat dengan nilai hasil persamaan garis regresi, yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 56,424 + 0,186X$$

Koefisien arah regresi, yang disebut koefisien b, mewakili rata-rata perubahan pada variabel loyalitas kerja yang berhubungan dengan setiap modifikasi pada variabel kepemimpinan transformasional. Jika b mengalami kenaikan positif maka menunjukkan adanya peningkatan loyalitas kerja, sedangkan tanda negatif menunjukkan penurunan. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap perubahan pada variabel kepemimpinan transformasional maka loyalitas kerja akan mengalami perubahan sebesar 0,186.

Berdasarkan hasil analisis juga memperoleh hasil koefisien determinasi *Rsquare* sebesar 0,218. Nilai *Rsquare* tersebut memiliki arti bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif sebesar 21,8% terhadap loyalitas kerja, sedangkan 78,2% merupakan sumbangan dari faktor lainnya diluar dari faktor yang diteliti.

2. Hasil uji hipotesis untuk pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja dijelaskan pada tabel berikut :

**Tabel 3. Uji Hipotesis Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja**

<b>Model</b>	<i>Unstandarized Coeficient (B)</i>	<b>t</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>	<i>R Square</i>
(constan)	49,642		136,802	0,000	0,477
Budaya Organisasi	0,360	11,696			

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memperoleh nilai *F*hitung = 136,802 dan memperoleh nilai probabilitas sig.(p) = 0,000 (p < 0,01) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas kerja. Hal ini diperkuat dengan nilai hasil persamaan garis regresi, yaitu :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 49,642 + 0,360X$$

Koefisien regresi b yang disebut juga dengan koefisien arah regresi menunjukkan rata-rata pergeseran variabel loyalitas kerja terhadap perubahan variabel budaya organisasi. Jika b meningkat positif maka loyalitas kerja akan meningkat, sedangkan tanda b negatif menunjukkan penurunan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap perubahan pada variabel budaya organisasi maka akan terjadi perubahan loyalitas kerja sebesar 0,360.

Setelah menganalisis data, diketahui bahwa koefisien determinasi *Rsquare* menghasilkan nilai 0,477. Nilai *Rsquare* khusus ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam loyalitas kerja, menyumbang 47,7% efektivitasnya. Namun, penting untuk dicatat bahwa ada faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, yang berkontribusi terhadap sisa 52,3% terhadap loyalitas kerja.

3. Hasil uji hipotesis untuk pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja dijelaskan pada tabel berikut :

**Tabel 3. Uji Hipotesis Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja**

<b>Model</b>	<i>Unstandardized Coefficient (B)</i>	<b>t</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>	<b>R Square</b>
(constan)	47,005	18,430	71,457	0,000	0,490
Kepemimpinan Transformasional	0,053	1,917			
Budaya Organisasi	0,322	8,808			

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memperoleh nilai Fhitung = 71,457 dan memperoleh nilai probabilitas sig.(p) = 0,000 (p<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil dari persamaan garis regresi berganda yaitu :

$$Y = a + bX_1 + cX_2$$

$$Y = 47,005 + 0,053X_1 + 0,322X_2$$

Koefisien arah regresi b dan c digunakan untuk mengetahui rata-rata pengaruh variabel loyalitas kerja ketika terjadi perubahan pada variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Jika b dan c meningkat positif maka loyalitas kerja akan meningkat, sedangkan tanda b dan c negatif menunjukkan penurunan. Berdasarkan persamaan regresi dapat disimpulkan bahwa setiap perubahan pada variabel kepemimpinan transformasional maka loyalitas kerja akan mengalami perubahan sebesar (0,053), dan setiap perubahan pada variabel budaya organisasi maka loyalitas kerja akan mengalami perubahan sebesar (0,322).

Setelah dilakukan analisis diketahui koefisien determinasi Rsquare menghasilkan nilai sebesar 0,490. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, kombinasi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan sebesar 49% terhadap loyalitas kerja. Sedangkan 51% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini.

## **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Solusi Bangun Indonesia – Cilacap *Plant*.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa dampak kepemimpinan transformasional dapat bervariasi tergantung pada faktor-faktor kontekstual di dalam organisasi. Misalnya, studi oleh Bass & Avolio (1995) menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan motivasi dan kinerja yang lebih tinggi, tetapi implementasi yang tidak tepat atau ketidaksesuaian dengan budaya organisasi bisa mengurangi signifikansi efek tersebut. Penelitian lain, seperti meta-analisis oleh Judge & Piccol (2004) menyoroti bahwa kondisi ekonomi, struktur organisasi, dan dukungan manajemen dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan hasil kinerja. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan konteks spesifik organisasi seperti PT Solusi Bangun Indonesia - Cilacap Plant dalam mengevaluasi mengapa hasil kepemimpinan transformasional dalam penelitian tertentu mungkin memiliki signifikansi yang rendah dibandingkan dengan penelitian lain yang menunjukkan dampak yang lebih besar

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih tinggi daripada kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh fokus dan implementasi yang kuat terhadap nilai-nilai budaya organisasi di PT Solusi Bangun Indonesia - Cilacap Plant. Budaya organisasi yang kuat, yang mungkin menekankan nilai-nilai seperti kolaborasi, integritas, dan pemberdayaan karyawan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan memotivasi. Karyawan yang merasa terhubung dengan nilai-nilai ini cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan, independen dari gaya kepemimpinan tertentu. Di sisi lain, meskipun kepemimpinan transformasional secara teori memiliki potensi besar untuk mempengaruhi loyalitas kerja melalui inspirasi, motivasi, dan visi yang jelas, implementasinya mungkin tidak selalu konsisten atau diterapkan secara menyeluruh di semua tingkatan organisasi, yang dapat mengurangi dampaknya dalam konteks khusus seperti PT Solusi Bangun Indonesia - Cilacap Plant. Oleh karena itu, fokus yang lebih mendalam pada budaya organisasi dalam penelitian tersebut menunjukkan pengaruh yang lebih signifikan terhadap loyalitas kerja dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional. (Cameron & Quinn, 1999)

## **Kesimpulan**

Pada penelitian ini, hasil analisis juga pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Solusi Bangun Indonesia – Cilacap *Plant*, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Solusi Bangun Indonesia – Cilacap *Plant*, dan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Solusi Bangun Indonesia – Cilacap *Plant*. Adapun hasil lainnya ditemukan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan

transfromasional dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Solusi Bangun  
Indonesia – Cilacap *Plant*.

## **Kepustakaan**

- Bass, B. M., & Avolio, B. . (1995). Multifactor Leadership Questionnaire: Technical Report. Mind Garden, Inc.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). DIAGNOSING AND CHANGING The Competing Values Framework. 1–12.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gouzali, S. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro). Djambatan.
- Gunawan, F. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Victory International Futures. *Journal Ekonomi*, 66(1), 37–39.
- Judge, T. A., & Piccol, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas. *Sinergi*, 8(2), 113–127. <https://doi.org/10.20885/sinergi.vol8.iss2.art5>
- Solusi Bangun Indonesia. (n.d.). <https://solusibangunindonesia.com/visi-misi-dan-nilai-perusahaan/>
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta
- Suwarma, R. R., & Pramudiana, Y. (2013). Pemetaan Struktur, Perilaku dan Kinerja pada Industri Semen Indonesia. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 12(4), 249–264.
- Tomic, I., Tesic, Z., Kuzmanovic, B., & Tomic, M. (2018). An empirical study of employee loyalty, service quality, cost reduction and company performance. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 31(1), 827–846. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1456346>
- Wellyanto, S. C., & Halim, G. A. (2019). Analisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan hotel x bali. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 328–341.
- Zanabazar, A., Yondonrenchin, M., & Baljinnyam, E. (2023). The Impact of Leadership Styles on Employee Loyalty and Engagement. *European Journal of Business and Management Research*, 8(4), 94–100. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.4.2048>