

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Ni Putu Eka Fajariani¹
I.B.Ketut Surya²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali - Indonesia
e-mail: fajar.echa@yahoo.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali - Indonesia

ABSTRAK

Loyalitas karyawan sangat penting bagi kelangsungan hidup dan pertumbuhan produktivitas perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk meneliti pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 52 karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan pemimpin dapat meningkatkan program pelatihan, memberikan motivasi berupa insentif, penghargaan dan tunjangan hari raya agar loyalitas karyawan dapat meningkat.

Kata Kunci: *pengalaman kerja, kepemimpinan transformasional, loyalitas karyawan.*

ABSTRACT

Employee loyalty is very important for the survival and growth of productivity. Direction of this study to examine the work experience and transformational leadership on loyalty. This study uses saturated sample of 52 employees with multiple linear regression analysis techniques. This study shows the results of that work experience and transformational leadership and significant positive effect simultaneously and partially on employee loyalty. Based on the research results, the expected leader can improve the training programs, provide motivation in the form of incentives, rewards and holiday allowances that can increase employee loyalty.

Keywords: *work experience, transformational leadership, employee loyalty.*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Organisasi perlu memelihara karyawannya dengan baik sehingga karyawan bisa nyaman bekerja dan memiliki prestasi kerja yang baik. Martiwi,dkk. (2012)

mengatakan bahwa, dalam hal bekerja salah satu aspek penting yang diperlukan oleh karyawan adalah loyalitas kerja. Soegandhi, dkk. (2013) menyatakan bahwa tingkat *turnover* dapat menentukan loyalitas dan kerpuasan kerja karyawan di perusahaan. Loyalitas karyawan sangat penting dan berpengaruh positif terhadap pertumbuhan perusahaan (Antoncic and Bostjan, 2011).

Loyalitas merupakan kesadaran diri karyawan yang ditunjukan dengan kesetiaannya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan terbaik dan terburuk. (Hermawan dan Riana, 2013). Banyak peneliti yang menganggap bahwa loyalitas itu sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan, contohnya penelitian Rachel *et al.* (2010) yang memiliki hasil bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Antoncic and Bostjan (2011) juga berpendapat bahwa loyalitas karyawan berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Pengalaman kerja juga menjadi faktor penentu loyalitas karyawan. Pengalaman kerja seseorang akan banyak berpengaruh terhadap keahlian dan keterampilan yang dimilikinya (Rofi, 2012). Peningkatan pengalaman dapat dilakukan dengan program pelatihan dan pengembangan (Handoko, 1987:17). Loyalitas karyawan juga dapat disebabkan oleh pemimpin mereka. Loyalitas karyawan kepada atasan akan muncul jika seorang pemimpin mampu menjaga kenyamanan di lingkungan kerjanya (Wisesa, 2008). Jakson et al. (2013) menyatakan bahwa manajer memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja, kenyamanan dan keberhasilan karyawan dalam pekerjaan. Penelitian Maria (2007) menjelaskan bahwa perilaku kepemimpinan yang memberikan dukungan,

kepercayaan, keadilan, pengakuan profesional, otonomi, dan dedikasi untuk tujuan etis dan profesional adalah aspek kepemimpinan yang selalu memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Banyak ahli berpendapat keberhasilan seseorang dalam memimpin ditentukan oleh sifat-sifat yang dimiliki secara menonjol (Ardana, dkk., 2011). Kepemimpinan transformasional merupakan gaya yang memotivasi bawahan untuk berpaku lebih tinggi pada cita-cita dan nilai-nilai moral (Emery and Barker, 2007). Likert berpendapat bahwa pemimpin dapat berhasil jika pemimpin lebih berorientasi pada bawahan dan mendasarkan pada komunikasi (Thoah, 1983). Berdasarkan teori diatas maka dapat ditarik hipotesis menjadi :

H₁: Pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

Pratama dan Utama (2013) menyatakan terdapat pengaruh secara parsial antara pengalaman kerja dengan loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar. Steers dan Porter (dalam Timbul dan Mutamimah, 2009) menyatakan pengalaman yang didapat diperusahaan dapat menimbulkan loyalitas karyawan dan mereka akan loyal bila perusahaan mau memenuhi apa yang dibutuhkan dan yang diinginkan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat ditarik hipotesis menjadi :

H₂: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Aprilia (2010), menyatakan ada hubungan positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan. Timbul dan Mutamimah

(2009), menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan penelitian diatas maka dapat ditarik hipotesis menjadi :

H₃: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pada penelitian ini, perusahaan yang diteliti adalah LPD Desa Adat Kedonganan. LPD Desa Adat Kedonganan dipilih karena LPD ini merupakan LPD yang sudah berkembang dan maju, dibuktikan dengan kepemilikan Aset LPD Desa Adat Kedonganan yang terus bertambah baik. Perkembangan aset, laba dan modal LPD kedonganan dari tahun 2009-2013 dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1 Perkembangan Aset, Laba dan Modal LPD Desa Adat Kedonganan pada tahun 2009-2013 .

Tahun	Aset	Laba	Modal
2009	Rp. 120.873.850.000	Rp. 4.155.332.000	Rp. 20.672.436.000
2010	Rp. 136.019.081.000	Rp. 4.446.082.000	Rp. 23.456.385.000
2011	Rp. 162.478.762.000	Rp. 5.095.821.000	Rp. 26.773.773.000
2012	Rp. 207.520.864.499	Rp. 6.154.196.286	Rp. 30.889.640.856
2013	Rp. 232.609.417.047	Rp. 7.332.052.665	Rp. 35.760.015.122

Sumber : *LPD Desa Adat Kedonganan*.

Menurut data yang diperoleh dari tabel di atas, sejak awal berdiri hingga tahun ke-19, aset LPD Desa Adat Kedonganan mengalami peningkatan setiap tahun. Tahun 2009 menjadi tonggak penting bagi LPD Desa Adat Kedonganan. Pada usianya yang ke-19 tahun, LPD Desa Adat Kedonganan berhasil menembus nilai aset Rp.100.000.000.000. Hingga akhir 2013, total nilai aset LPD Desa Adat Kedonganan mencapai Rp.232.609.417.047. Data yang diperoleh juga menunjukkan jumlah modal

dan jumlah laba LPD Desa Adat Kedonganan pada akhir tahun 2013 mencapai jumlah modal Rp.35.760.015.122 dan jumlah laba Rp.7.332.052.665 (Madra dan Sujana, 2010:38).

LPD ini memiliki jumlah aset, modal dan laba yang meningkat setiap tahunnya tetapi ada masalah tentang penanganan karyawan. Menurut hasil wawancara yang dilakukan kepada Drs. Wayan Suryawan selaku pengurus tata usaha, September 2014, masih banyak terdapat permasalahan mengenai karyawan yang dialami di LPD. Masalah karyawan yang dihadapi oleh LPD ini adalah karyawan sering tidak mematuhi perintah atasan, karyawan sering menunda-nunda pekerjaan, terjadi penyelundupan uang yang melanggar peraturan dan karyawan melakukan tugas tanpa kesadaran diri. Masalah tersebut menunjukkan bahwa loyalitas LPD ini sangat rendah dilihat dari aspek loyalitas yaitu pada aspek taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan dan kesukaan pada pekerjaan.

Selain itu, menurut hasil wawancara dengan Bapak Wayan Lana Astawa, SH, sebagai badan pengurus LPD Desa Adat Kedonganan, Oktober 2014, menyatakan bahwa “memang terdapat masalah loyalitas yang terdapat di LPD seperti karyawan sering mengkorupsi jam kerja dan sering datang ke LPD tidak tepat waktu”. Beliau menjelaskan bahwa karyawan LPD khususnya kolektor tabungan diselidiki sering mengkorupsi jam kerja. Kolektor tabungan seharusnya bila selesai mencatat tabungan ke rumah nasabah, seharusnya segera menyetorkan ke LPD sesuai waktu kerja. Tetapi setelah beliau menyelidiki ternyata banyak kolektor tabungan yang pulang

kerumahnya pada waktu jam kerja berlangsung. Jika kebiasaan tersebut menyebar ke karyawan lainnya, maka akan berdampak ke produktivitas kerja yang menurun.

Menurut hasil wawancara terhadap Made Sustini yaitu salah satu nasabah dari LPD Desa Adat Kedonganan, Oktober 2014, menyatakan bahwa beliau pernah komplain terhadap pelayanan karyawan LPD. Beliau menyatakan bahwa dalam melayani karyawan LPD kurang memiliki sopan santun dan etika khususnya kolektor tabungan yang mencatat tabungan ke rumahnya. Dari hasil wawancara dapat dikatakan bahwa karyawan LPD kurang memiliki loyalitas kerja yaitu kurang taat pada peraturan dan tanggung jawab pada perusahaan.

Data absensi karyawan juga mengindikasikan bahwa loyalitas LPD masih rendah.

Tabel absensi karyawan dapat disajikan berikut ini :

Tabel 2 Tingkat Absensi Karyawan LPD Desa Adat Kedonganan

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir/Absensi	Persentase Tingkat Absensi (%)
	(A)	(B)	(C)	(D)=(BxC)	(E)	F=(E/D*100%)
1	Januari	52	22.5	1170	91.0	7.78
2	Pebruari	52	24	1248	87.5	7.01
3	Maret	52	16	832	94.0	11.30
4	April	52	22.5	1170	92.0	7.86
5	Mei	52	25	1300	150.0	11.54
6	Juni	52	24	1248	148.5	11.90
7	Juli	52	26	1352	224.0	16.57
8	Agustus	52	22	1144	113.5	9.92
9	September	52	25	1300	118.0	9.08
10	Oktober	52	20.5	1066	152.0	14.26
11	November	52	20	1040	104.5	10.05
12	Desember	52	22	1144	110.0	9.62
	Jumlah	624	269.5	14014	1485	126.89
	Rata-Rata	52	22.46	1167.83	123.75	10.57

S

umber : LPD Desa Adat Kedonganan.

Menurut Winaya dalam Mudiarta, (2001) yang dikutip oleh Dharmawan, (2011), menyatakan bahwa tingkat absensi masih dianggap baik bila memiliki tingkat 2-3 persen per bulan, sedangkan tingkat absensi yang buruk adalah sekitar 15-20

persen. Data diatas menyatakan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan LPD Desa Adat Kedonganan adalah 10,57 persen. Nilai tersebut lebih besar dari 3 persen tetapi tidak melebihi 20 persen per bulan, sehingga dengan kata lain tingkat absensi karyawan LPD Desa Adat Kedonganan dikategorikan kurang.

Tujuan

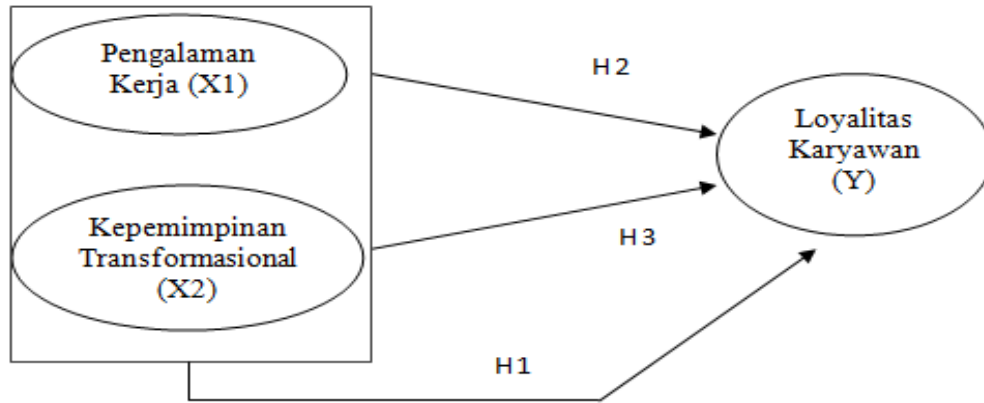
Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap loyalitas karyawan, pengaruh pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan serta pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan di LPD Desa Adat Kedonganan.

Manfaat

Kegunaan teoritis yang diharapkan penelitian ini yakni dapat menambah wawasan dan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya. Kegunaan praktis yang diharapkan agar LPD Desa Adat Kedonganan lebih memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan seperti pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional, agar memudahkan mengambil kebijakan dan keputusan mengenai hal tersebut.

Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan penelusuran kajian pustaka dan hasil-hasil penelitian terdahulu, maka model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Sumber : Peneliti Sebelumnya, diolah.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah pada LPD Desa Adat Kedonganan, Jimbaran, Kuta-Bali. Lokasi ini dipilih karena ditemukan fenomena-fenomena yang terkait dengan loyalitas karyawan. Loyalitas Karyawan (Y) merupakan variabel terikat sedangkan pengalaman kerja (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) merupakan variabel bebas. Variabel loyalitas karyawan akan diukur menggunakan indikator menurut Siswanto, dalam Sari dan Widyastuti (2004) : $Y_{1.1}$ Taat pada peraturan, $Y_{1.2}$ Tanggung jawab pada perusahaan , $Y_{1.3}$ Kemauan untuk bekerja sama, $Y_{1.4}$ Rasa memiliki, $Y_{1.5}$ Hubungan antar pribadi, $Y_{1.6}$ Kesukaan terhadap pekerjaan.

Indikator untuk mengukur pengalaman kerja akan diukur menurut Zainullah (2012), adalah: $X_{1.1}$ Semakin lama masa kerja pelaksanaan pekerjaan, semakin baik hasil yang didapat, $X_{1.2}$ Semakin sering melakukan pekerjaan, semakin banyak pengalaman dalam pelaksanaan pekerjaan, $X_{1.3}$ Semakin sering melakukan pekerjaan,

semakin banyak wawasan tentang pekerjaan tersebut. Sedangkan kepemimpinan transformasional diukur dengan indikator menurut Manthey, (2011) yaitu : $X_{2.1}$ *Attributed Charisma*, $X_{2.2}$ *Inspirational Leadership*, $X_{2.3}$ *Intellectual Stimulation*, $X_{2.4}$ *Individualized Consideration*, dan $X_{2.5}$ *Idealized Influence*.

Sifat populasi dalam penelitian ini adalah populasi terbatas atau dapat dihitung, dikarenakan jumlah karyawan LPD Desa Adat Kedonganan sudah dapat diketahui jumlahnya dengan pasti. Jumlah populasi penelitian ini berjumlah 52 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 52 karyawan dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Hasil uji validitas seluruh indikator pernyataan dalam variabel pengalaman kerja, kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan memiliki korelasi item total lebih dari 0,30 sehingga memenuhi syarat validitas data dan hasil uji reliabilitas adalah semua instrument reliabel karena memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan anantara lain uji normalitas, uji multikolinieritas. uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Hasil uji normalitas menyatakan model memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,055 lebih besar dari nilai

alpha 0,05 yang artinya berdistribusi normal. Hasil uji multikoleniaritas bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang artinya bebas dari multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa variabel bebas bernilai lebih dari 0,05 maka persamaan regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Sedangkan untuk uji autokorelasi persamaan regresi dinyatakan bebas dari autokorelasi.

Regresi Linear Berganda

Secara rinci hasil uji regresi linear penelitian ini disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,580	.769		-4.658	.000
Pengalaman Kerja	.212	.049	.526	4.375	.000
Kepemimpinan Transformasional	.056	.022	.304	2.525	.015
Adjusted R²	0,551				
F Hitung	32,236				
Sig. F	0,000				

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Model persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$\begin{array}{rcl}
 \hat{Y} & = & -0,3580 + 0,212 X_1 + 0,056 X_2 \\
 SE & = & \quad \quad 0,049 \quad 0,022 \\
 t_{hitung} & = & \quad \quad 4,375 \quad 2,525 \\
 Sig. & = & \quad \quad 0,000 \quad 0,015 \\
 R^2 & = & \quad 0,551 \\
 F_{hitung} & = & \quad 32,236 \quad Sig. = 0,000
 \end{array}$$

Keterangan:

- Y = Loyalitas Karyawan
 X₁ = Pengalaman Kerja
 X₂ = Kepemimpinan Transformasional

Nilai *constant* = -0,3580, berarti bahwa loyalitas karyawan pada LPD akan menunjukkan nilai rata-rata sebesar -0,3580, bila pengalaman kerja (X₁ = 0) dan kepemimpinan transformasional (X₂ = 0). Hal ini menunjukkan bahwa bila pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional tidak diterapkan di LPD, maka loyalitas karyawan akan menurun sebesar -0,3580. Nilai X₁ = + 0,212, berarti bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada LPD Desa Adat Kedonganan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pengalaman kerja meningkat, maka loyalitas karyawan akan meningkat. Nilai X₂ = +0,056, menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan LPD Desa Adat Kedonganan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan, maka loyalitas karyawan akan meningkat. Nilai R² = 0,551, berarti bahwa sebesar 55,1 persen pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi loyalitas karyawan LPD Desa Adat Kedonganan, dan 44,9 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji statistik F (Simultan) dapat diketahui bahwa nilai dari F hitung 32,236 > F tabel dengan nilai

signifikansi 0.000 (kurang dari 0.05) maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Uji Statistik t (Parsial) menyatakan bahwa pengalaman kerja sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai beta 0,212, maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sedangkan kepemimpinan transformasional sebesar $0,015 < 0,05$, dengan nilai beta 0,056, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karena pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan loyalitas karyawan. Jadi bila kedua variabel ini dapat diterapkan secara bersama-sama di perusahaan, maka akan sangat berpengaruh baik terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat para ahli dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu : pratama dan Utama (2013), Steers & Porter (dalam Timbul dan Mutamimah, 2009) dan Aprilia (2010).

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sehingga hipotesis dua (H_2) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja seseorang, maka loyalitas akan meningkat, dan sebaliknya jika pengalaman kerja yang dimiliki rendah, maka loyalitas karyawan akan menurun. Pengalaman dalam penelitian ini dilihat dari masa kerja karyawan. Jadi semakin seseorang itu menguasai pekerjaan dan berpengalaman di bidang pekerjaan tersebut, maka karyawan akan cenderung loyal kepada perusahaan karena merasa nyaman dengan pekerjaannya, masa kerja yang lama sehingga tidak ingin bekerja di tempat lain dan karyawan tidak merasa terbebani oleh pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Pratama dan Utama (2013).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sehingga hipotesis tiga (H_3) diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Aprilia (2010) dan penelitian Timbul dan Mutamimah (2009).

Implikasi Hasil Penelitian

Beberapa implikasi strategis hasil penelitian dapat dilihat dari jawaban responden terhadap pengalaman kerja, dapat dilihat bahwa karyawan memiliki kemampuan yang rendah dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Pemimpin diharapkan agar meningkatkan program pelatihan karyawan sesuai kebutuhan untuk menambah pengalaman karyawan selain mempertimbangkan dari masa kerjanya.

Jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional dapat dinyatakan bahwa pemimpin kurang dihormati oleh karyawan dan pemimpin kurang memperhatikan karyawan secara pribadi sebagai manusia. Pemimpin diharapkan lebih memiliki wibawa dan lebih menjalin hubungan dekat dengan karyawan agar pemimpin lebih dihormati oleh karyawan.

Jawaban responden terhadap variabel loyalitas karyawan dapat dinyatakan bahwa karyawan memiliki niat yang besar untuk keluar dari perusahaan dan terdapat banyak karyawan yang menuntut tunjangan diluar gaji pokok. Pemimpin diharapkan lebih memberikan penghargaan atas kinerja karyawan dan memperhatikan kebutuhan karyawan agar tidak memiliki niat keluar dari perusahaan. Selain itu, pemimpin diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan bonus atau promosi jabatan agar mereka lebih giat untuk bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang didapat adalah pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Bagi Pihak LPD

Saran yang dapat diberikan kepada pihak LPD Desa Adat Kedonganan yaitu pemimpin sebaiknya meningkatkan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan memiliki keterampilan yang merata antara karyawan, pemimpin diharapkan dapat lebih berwibawa sehingga lebih dihormati oleh karyawan dengan cara pemimpin harus tegas dan jelas dalam memberikan tugas dan perintah kepada karyawan, pemimpin diharapkan lebih memperhatikan kepentingan karyawan seperti memberikan penghargaan atas pencapaian yang diperoleh dan lebih membina hubungan yang baik antara karyawan dengan melakukan kegiatan positif seperti olah raga bersama dan gotong royong bersama, LPD diharapkan memberikan insentif yang cukup dan lebih memperhatikan kenyamanan karyawan agar karyawan tidak memiliki niat keluar dari perusahaan, dan LPD diharapkan memberikan tunjangan lain seperti tunjangan hari raya kepada karyawan agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya meneliti pengalaman kerja yang di ukur dari masa kerja karyawan. Bagi peneliti berikutnya sebaiknya memperluas tolak ukur pengalaman

kerja seperti dapat dilihat dari jabatan yang pernah diduduki oleh karyawan itu dan kemampuan diri karyawan. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas. Bagi peneliti berikutnya sebaiknya menambah variabel yang diteliti sehingga pengetahuan yang didapat bisa lebih luas.

REFERENSI

- Antonic, Jasna Auer and Bostjan Antonic. 2011. Employee Loyalty and Its Impact On Firm Growth. *International Journal of Management and Information System*. 15 (1), pp: 81.
- Aprilia, Nuravia. 2010. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Psikologi*. h: 1-7.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Udayana*.
- Ding, Donghong, Haiyan Lu, Yi Song, and Qing Lu. 2012. Relationship of Servant Leadership and Employee Loyalty: The Mediating Role of Employee Satisfaction. *Scientific Research*. pp: 208-215.
- Garg , Ajay K and D. Ramjee. 2013. The Relationship Between Leadership Styles and Employee Commitment at A Parastatal Company in South Africa. *International Business & Economics Research Journal*. 12 (11), pp: 1411-1435.
- Handoko, Hani. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hermawan, I Ketut Andy dan I Gede Riana. 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada Pt. *Inti Buana Permai Denpasar Bali*. 2, h: 624-642.
- Jackson, Ardala R., Jennifer L. Alberti and Robin L. Snipes. 2013. An Examination of The Impact of Gender on Leadership Style and Employee Job Satisfaction in

- The Modern Workplace. *Allied Academies International Conference*.18 (2), pp: 1-6.
- Madra, I Ketut dan I Made Sujana. 2010. *Kedonganan Bangkit*. Badung : Penerbit Krining.
- Manthey, Faisal Reza.2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keberhasilan Usaha pada Bengkel Barspeed Medan. Skripsi Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Maria, Vincent Santa. 2007. Leadership Styles of Nurse-Managers: Influences on Commitment. *Department of Management*. pp: 77-82.
- Martiwi, Rukmi Tien, Triyono dan Ahmad Mardalis. 2012. Faktor–Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 13 (1), h: 44-52.
- Muhdiyanto. 2011. Kepemimpinan Tranformasional dan Komitmen Organisasional: Pemberdayaan sebagai Variabel Mediasi. *Seminar Nasional Ilmu Ekonomi Terapan Fakultas Ekonomi UNIMUS*. h: 59-66.
- Mutmainah. 2010. Peran Karakteristik Individu Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Tiki Jne (Jalur Nugraha Ekakurir) Cabang Malang). Skripsi Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Nugroho, Fitriyanto. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung, Putat, Patuk, Kabupaten Gunungkidul. Skripsi Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta.
- Paratama, Putu Ivan Ady dan I Wayan Mudiarta Utama. 2013. Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2 (4), h: 403.
- Rachel W.Y. Yee., Andy C.L. Yeung and T.C. Edwin Cheng. 2010. An Empirical Study of Employee Loyalty, Service Quality and Firm Performance in The Service Industry. *Int. J. Production Economics*. pp: 109–120.
- Raiyanti, Ni Komang, Ngh Bawa Atmadja, dan I Made Yudana. 2014. Kontribusi Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja Guru Terhadap Kualitas Pengelolaan Pembelajaran di SMP Negeri 3 Denpasar. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*. 5, h: 5.

- Rofi, Ahmad Nur. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 13 (1), h: 1-4.
- Sari, Dewi Iqlima dan Endang Widyastuti. 2004. Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k-3). *Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi*.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, Eddy M. Sutanto dan Roy Setiawan. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA 1(1)*.
- Emery, Charles .R and Katherine J. Barker. 2007. The Effect of Transactional and Transformational Leadership Styles on The Organizational Commitment and Job Satisfaction of Customer Contact Personnel. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*. 11 (1), pp: 77-90.
- Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Timbul, Arifin dan Mutamimah. 2009. Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Siasat Bisnis*. 13 (2), h: 185-201.
- Wisesa, Ritfan. 2008. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan Kepada Atasan :Studi Kasus Grup Sumber Daya Manusia PT. Bank DKI. *Skripsi Program S1 Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor*.
- Zainullah, Amin, Agus Suharyanto, dan Sugeng P.Budio. 2012. Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting pada Pekerjaan Beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*. 6 (2), h: 125-129.