



**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX), DISIPLIN KERJA,  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI  
LPP RRI MADIUN**

<sup>1\*)</sup>Rohmad Dwi Setiaji, <sup>1)</sup>Umi Farida, <sup>1)</sup>Titis Purwaningrum

<sup>1)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo  
e-mail: <sup>\*</sup>[rohmadsetiaji23@gmail.com](mailto:rohmadsetiaji23@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk dapat melihat secara parsial dan simultan apakah leader member exchange, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai LPP RRI Madiun. Dikarenakan di era digital saat ini peran radio mulai sedikit tertinggal dibandingkan dengan media massa lain. Agar tetap bisa bersaing, loyalitas pegawai dalam perusahaan harus ditingkatkan agar dapat tercapai tujuan tersebut. Populasi pada penelitian ini ialah semua pegawai LPP RRI Madiun yang berjumlah 64 pegawai. teknik yang menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh (sensus). Sumber data menerapkan data primer melalui penggunaan instrumen kuisisioner. Pengujian analisis kualitas data menerapkan uji validitas dan uji reabilitas. Pengujian hasil regresi yang konstan dan tidak bias menerapkan uji asumsi klasik. Uji hipotesis menerapkan uji koefisien regresi secara parsial (uji t) dan secara simultan (uji f). dapat disimpulkan bahwa uji parsial (t) yang terdiri dari variabel bebas Leader Member Exchange (X1) = 3.019, Disiplin Kerja (X2) = 4.412, Motivasi Kerja (X3) = 3.243, secara uji simultan (f), ketiga variabel bebas tersebut secara serempak memberi pengaruh terhadap Loyalitas Pegawai (Y) sebesar 103.725. Penelitian ini membuktikan bahwa leader member exchange, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Dari ketiga variabel bebas tersebut, disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap loyalitas pegawai, diikuti oleh motivasi kerja dan leader member exchange. Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan agar para pemimpin dan pegawai meningkatkan kualitas hubungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja untuk menciptakan loyalitas pegawai yang tinggi.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Leader Member Exchange; Loyalitas Pegawai; Motivasi Kerja

**ABSTRACT**

This research was conducted to partially and simultaneously observe whether leader member exchange, work discipline, and work motivation influence the loyalty of employees at LPP RRI Madiun. This is because in today's digital era, the role of radio has started to lag behind other mass media. In order to remain competitive, employee loyalty in the company must be improved to achieve this goal. The population in this study is all employees of LPP RRI Madiun, totaling 64 employees. The technique uses a nonprobability sampling method with a saturated sampling technique (census). The data source applies primary data through the use of a questionnaire instrument. The testing of data quality analysis applies validity and reliability tests. The testing of constant and unbiased regression results applies the classic assumption test. Hypothesis testing applies the partial regression coefficient test (t-test) and simultaneously (f-test). It can be concluded that the partial test (t) consisting of independent variables Leader Member Exchange (X1) = 3.019, Work Discipline (X2) = 4.412, Work Motivation (X3) = 3.243, simultaneously (f), the three independent variables simultaneously influence Employee Loyalty (Y) by 103.725. This research proves that leader member exchange, work discipline, and work motivation are significant factors influencing employee loyalty. Of the three independent variables, work



*discipline has the greatest influence on employee loyalty, followed by work motivation and leader member exchange. Therefore, the researcher recommends that leaders and employees improve the quality of work relationships, discipline, and work motivation to create high employee loyalty.*

**Keywords:** *Employee Loyalty; Leader Member Exchange; Work Discipline; Work Motivation;*

## I. PENDAHULUAN

Loyalitas di dalam perusahaan dapat dilihat dari dedikasi pegawai yang telah bekerja untuk membantu perusahaan agar selalu berkembang dan melampaui kompetitor di masa globalisasi saat ini. Menurut Werdati et al. (2020) loyalitas pegawai termasuk kemauan dan kesanggupan dalam menaati, menjalani, dan menerapkan suatu hal yang ditaati dengan perasaan yang sepenuhnya sadar dan bertanggung jawab pada pekerjaan.

Penelitian menggunakan metode pengamatan dan observasi untuk mengukur loyalitas pegawai di LPP RRI Madiun. Peneliti melakukan pengamatan dan observasi selama satu bulan, Peneliti mengamati dan mengobservasi perilaku pegawai yang berkaitan dengan loyalitas, seperti kehadiran, keterlibatan, komitmen, dan kinerja. Peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner kepada 64 pegawai. Data yang diperoleh dari pengamatan, observasi, wawancara, dan kuesioner kemudian dianalisis dengan menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis data dan uji hipotesis. Keadaan ini terkonfirmasi oleh data absensi bulan oktober 2022 yang membuktikan adanya keterlambatan yang dilakukan oleh pegawai bukan PNS. Berdasarkan data diketahui bahwa tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan bukan PNS masih kurang terbukti dengan keterlambatan Terlambat > 61 menit dan tidak mengganti waktu keterlambatan (TL2) dan Tidak membubuhkan Daftar Kehadiran/Perekaman Kehadiran (Lupa Absensi) dengan frekuensi 3 orang dari 13 orang / dipresentasikan 23% pegawai yang tidak disiplin.

Peneliti mencoba menganalisa kembali berdasarkan jam pulang kerja, dimana ada pegawai yang pulang terlebih dahulu dan tidak sesuai aturan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan analisis penulis didapatkan hasil frekuensi pulang kerja sebelum jam yang ditentukan memang tidak sebanyak frekuensi keterlambatan, namun dapat dilihat masih adanya pegawai yang tidak menjalankan prosedur kedisiplinan yang ditentukan. Peneliti mencoba membandingkan data PBPNS dengan data absensi PNS dan PPPK dan diperoleh hasil bahwa PNS dan PPPK menjalankan prosedur kedisiplinan yang



ditentukan. Berdasarkan data di atas peneliti ingin melihat faktor apa saja yang mendominasi, sehingga menyebabkan tingkat kedisiplinan PBPNS masih kurang apakah dari faktor *Leader Member Exchange (LMX)*, motivasi kerja ataukah faktor lain di penelitian ini.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Leader Member Exchange (LMX)*

Menurut Ariefiana dan Euis (2021), *Leader Member Exchange (LMX)* termasuk teori yang difokuskan pada hubungan dari pemimpin dan bawahan atau dengan kata lain *Leader Member Exchange (LMX)* termasuk teori yang menguraikan bentuk hubungan antara pemimpin dan anggota tim dapat memengaruhi kinerja tim dan kesuksesan organisasi. Menurut Gupta dalam Sahri (2020), faktor-faktor yang memberi pengaruh pada *Leader Member Exchange (LMX)* yaitu pelanggaran kontrak, rendahnya kemampuan dan kemauan, kesamaan kognitif, komunikasi organisasi, pertukaran sosial, tugas karakteristik. Menurut Shin dan Sangwook (2021) *Leader Member Exchange* mempunyai tiga indikator, yakni *respect* adalah hormat dan penghargaan kepada yang berharga. *Respect* diperlukan untuk hubungan atasan-bawahan, *trust* adalah kepercayaan kepada yang andal dan jujur. *Trust* dibutuhkan untuk hubungan atasan-bawahan, *obligation* adalah tanggung jawab atau kewajiban dalam organisasi. *Obligation* penting untuk hubungan atasan-bawahan.

### 2.2 Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja merupakan perilaku taat pada aturan dan norma yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan sebagai bentuk peningkatan pada perasaan teguh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Afandi (2018) disiplin kerja termasuk sarana yang diterapkan manajer dalam mengubah suatu tata laku sekaligus menjadi langkah dalam peningkatan rasa sadar dan kemauan suatu individu agar taat terhadap semua aturan perusahaan dan norma sosial yang diberlakukan. Menurut Soejono dalam (Hendra et al., 2018), ada beberapa faktor yang memberi pengaruh pada kedisiplinan karyawan yakni ketepatan waktu, memakai peralatan kantor secara baik, bertanggung jawab, taat pada aturan kantor. Selanjutnya menurut Rivai dalam Alfiah (2019), terdapat lima Indikator yang menunjukkan tingkat disiplin kerja, yaitu kehadiran yang mencerminkan disiplin kerja diukur dari jumlah hari atau jam kerja dalam periode tertentu. Menaati aturan kerja adalah taat pada aturan kerja adalah kunci disiplin menjaga tata kelola organisasi dan



meningkatkan produktivitas. Menaati standar kerja adalah mencakup kepatuhan pada kriteria dan tanggung jawab saat menjalankan tugas di organisasi atau lembaga. Tingkat waspada pegawai tinggi adalah indikator disiplin kerja yang melibatkan kecermatan dan ketelitian dalam tugas, menjaga kualitas, serta mencegah kesalahan. Etika kerja adalah mengatur perilaku individu dalam tugas, termasuk dalam etika sosial, serta mencakup pemahaman tentang disiplin dan indisiplin pegawai.

### **2.3 Motivasi Kerja**

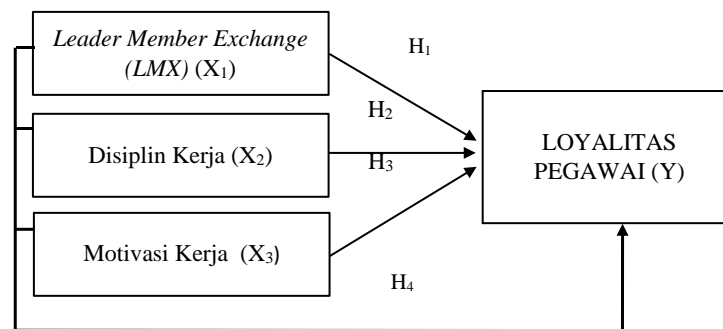
Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja ialah perilaku atau faktor pendorong yang bisa menimbulkan rasa semangat bekerja dalam diri suatu individu supaya dapat bekerja sama untuk menghasilkan sebuah ide kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Sutrisno (2016) motivasi termasuk sebuah faktor yang akan memberi dorongan seseorang dalam menjalankan sebuah kegiatan, maka karenanya motivasi cenderung dianggap sebagai faktor yang mendorong perilaku individu untuk menjalankan suatu pekerjaan. Meningkatkan motivasi kerja merupakan suatu hal yang utama dan harus pemimpin pahami. Sebab dari adanya peningkatan pada motivasi kerja karyawan, mampu membuat aktivitas bisnis semakin membaik. Menurut Afandi (2018), faktor yang memberi pengaruh motivasi kerja yakni, keperluan hidup, keperluan waktu mendatang, keperluan harga diri, keperluan diakuinya prestasi kerja. Menurut Mangkunegara dalam Prastyo dan Santoso (2022) indikator variabel motivasi kerja mempunyai tanggung jawab individu secara besar pada pekerjaan. Prestasi bekerja adalah menjalankan suatu hal atau kerjaan seoptimal yang bisa dijalankan, peluang untuk maju adalah harapan untuk memperoleh upah secara merata selaras dengan pekerjaan, diakuinya kinerja adalah harapan untuk memperoleh upah yang lebih banyak dibanding sebelumnya, pekerjaan yang menantang adalah harapan untuk belajar menguasai pekerjaan sesuai dengan bidangnya.

### **2.4 Loyalitas**

Menurut Werdati et al. (2020) loyalitas pegawai merupakan kemauan dan kesanggupan dalam menaati, menjalani, dan menerapkan suatu hal yang ditaati dengan perasaan yang sepenuhnya sadar dan bertanggung jawab pada pekerjaan. Sedangkan menurut Asmawi & Abdullah (2017) mengartikan loyalitas menjadi komitmen seseorang pada seluruh keberhasilan perusahaan dan kenyataan bila mereka bekerja untuk perusahaan. Menurut Steers & Porter dalam In'amul Aufa (2021) menjelaskan empat faktor yang memberi pengaruh loyalitas karyawan yakni Karakteristik Seseorang, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Desain Perusahaan, Pengalaman yang didapat pada Pekerjaan. Selanjutnya

menurut Busro (2018) indikator loyalitas karyawan pada organisasi mencakup rasa setia individu dalam mengemukakan hubungannya terhadap organisasi, rasa setia dalam berkorban dari kepentingan pribadi agar tercapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi, rasa setia karyawan dalam bertahan untuk bekerja di suatu organisasi, perasaan individu terhadap adanya rasa aman, dan rasa puas individu pada sebuah organisasi tempatnya bekerja.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## III. METODE PENELITIAN

Penelitian mempunyai batasan yang hanya mencakup *Leader Member Exchange*, disiplin kerja dan motivasi kerja pada Loyalitas Pegawai. Sampel yang diambil menggunakan metode yang diterapkan penulis ialah *non-probability sampling* dengan teknik sensus yang dimana seluruh populasi menjadi sampel. Alasan pengambilan sampel didasarkan peneliti mengambil kurang dari 100 responden dikarenakan pegawai LPP RRI Madiun berjumlah 64 pegawai, sehingga peneliti memutuskan untuk menjadikan keseluruhan populasi menjadi sampel (sampel jenuh). Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data data primer dengan melakukan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Data sekunder adalah data seperti data kepegawaian, absensi dan profil perusahaan. Sedangkan Variabel independen yang menjadi fokus pada penelitian ini yaitu *Leader Member Exchange (LMX)*, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, untuk variabel dependen yang diukur ialah Loyalitas Pegawai. Dalam rangka memeriksa keandalan data dengan menguji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Penelitian ini menguji hasil regresi

dengan melibatkan uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Selanjutnya, peneliti melakukan uji koefisien regresi secara parsial (uji t) dan keseluruhan (uji f) untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. Analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan pada konteks penelitian ini digunakan untuk menganalisis data.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Uji Instrument

#### a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas diterapkan dalam pengukuran sah atau valid tidak sebuah kuesioner. Sebuah kuesioner disebut valid bila pertanyaan di kuesioner dapat menyampaikan suatu yang diukur dari kuesioner yang bersangkutan. Uji validitas ini dijalankan melalui penerapan program SPSS 26.0.

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Leader Member Exchange (LMX)</i>	X1.1	0,837	0.2461	Valid
	X1.2	0,887	0.2461	Valid
	X1.3	0,851	0.2461	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,798	0.2461	Valid
	X2.2	0,785	0.2461	Valid
	X2.3	0,788	0.2461	Valid
	X2.4	0,813	0.2461	Valid
	X2.5	0,764	0.2461	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0.809	0.2461	Valid
	X3.2	0.805	0.2461	Valid
	X3.3	0.735	0.2461	Valid
	X3.4	0.816	0.2461	Valid
	X3.5	0.741	0.2461	Valid
Loyalitas Pegawai	Y1	0.827	0.2461	Valid
	Y2	0.866	0.2461	Valid
	Y3	0.742	0.2461	Valid
	Y4	0.694	0.2461	Valid
	Y5	0.732	0.2461	Valid

Table 1. Hasil Uji Validitas

## b) Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Status
1	Leader Member Exchange	0.821	0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.849	0,6	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0.839	0,6	Reliabel
4	Loalitas Pegawai	0.833	0,6	Reliabel

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas pada tabel 2 nilai *Cronbach Alpha* dalam variabel pada penelitian ini mempunyai nilai yang melebihi 0,6. Kesimpulannya adalah kuisisioner yang telah dirancang terbukti efektif dalam mengukur gejala secara konsisten. Konsistensi tinggi dalam kuisisioner menandakan keandalan setiap pernyataan, memungkinkan kelanjutan penelitian.dilanjutkan. Menurut Ghazali (2018) variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka reliabel dan Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka tidak reliabel.

## 4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93400769
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.040
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Table 3. Hasil Uji Normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Hasil dari uji Kolmogorov Smirnov, ditemukan bahwa model regresi menunjukkan residual dengan distribusi normal. Temuan ini dapat dikonfirmasi dengan koefisien sig = 0.200  $> 0.05$ .

**b) Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Leader Member Exchange	0.361	2.773
DisiplinKerja	0.311	3.220
MotivasiKerja	0.279	3.580

Table 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas memperlihatkan tidak terjadi kendala multikolinearitas pada semua variabel yang diteliti.

**c) Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Nilai Signifikansi	Kriteria
Leader Member Exchange	0.785	>0,05
DisiplinKerja	0.916	>0,05
MotivasiKerja	0.842	>0,05

Table 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, ditemukan bahwa tidak ada indikasi adanya masalah multikolinieritas pada semua variabel yang terlibat.

**d) Uji Autokorelasi**

No	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	0.916 <sup>a</sup>	0.838	0.830	2.191

Table 6. Hasil Uji Autokorelasi

Dari hasil temuan tersebut, terlihat bahwa model penelitian ini tidak mengalami masalah autokorelasi, terbukti dengan koefisien  $dU = 1.695 < dw = 2.191 < 4-dU = 2.305$ .

**4.3 Analisis Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.034	1.092		0.031	0.975
LMExchange	0.401	0.133	0.261	3.019	0.004
DisiplinKerja	0.426	0.097	0.411	4.412	0.000
MotivasiKerja	0.340	0.105	0.318	3.243	0.002

**a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai**

Table 7. Hasil Analisis Linier Berganda.



a) Uji determinasi R<sup>2</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.916 <sup>a</sup>	0.838	0.830	1.98177
a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, LMExchange, DisiplinKerja				
b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai				

Table 8. Hasil uji determinasi R<sup>2</sup>

Tabel 8 menunjukkan 0.838 adalah nilai koefisien determinasi R *Square*, mengindikasikan bahwa 83.8% variasi dalam variabel dependen yakni loyalitas pegawai dapat diuraikan melalui variabel independen, yakni *leader member exchange*, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sementara itu, pengaruh lain yang tidak terlibat dalam variabel yang diteliti dengan sisa nilai berjumlah 16,2%.

## b) Uji t Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.034	1.092		0.031	0.975
	LMExchange	0.401	0.133	0.261	3.019	0.004
	DisiplinKerja	0.426	0.097	0.411	4.412	0.000
	MotivasiKerja	0.340	0.105	0.318	3.243	0.002

Table 9. Hasil uji t parsial

Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ , nilai  $t_{tabel}$  telah ditentukan dengan membagi 0,025 karena uji hipotesis yang dilakukan bersifat dua arah. Dalam penelitian ini, jumlah data (N) mencapai 64, dengan 3 variabel independen (k). Oleh karena itu, derajat kebebasan (df) dihitung sebagai (N-k-1), yaitu 60. Sehingga nilai  $t_{tabel}$  yang ditemukan adalah 2,00030.

1. Pengaruh *leader member exchange* pada loyalitas pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sejumlah 3.019 > 2,00030 dan nilai signifikan sejumlah 0,004 < 0,05, sehingga mampu diperoleh simpulan H<sub>01</sub> ditolak Ha<sub>1</sub> diterima.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas pegawai dinyatakan dengan nilai  $t_{hitung}$  sejumlah 4.412 >  $t_{tabel}$  sejumlah 2.00030 dan nilai signifikan sejumlah 0,004 < 0.000, alhasil mampu diperoleh simpulan H<sub>02</sub> ditolak Ha<sub>2</sub> diterima.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai dinyatakan dengan nilai  $t_{hitung}$  bernilai 3.243 > 2,00030 dan jumlah dari nilai signifikan adalah 0,002 < 0.000, dengan demikian mampu diperoleh simpulan H<sub>03</sub> ditolak Ha<sub>3</sub> diterima.

**(b) Uji F simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1222.106	3	407.369	103.725	.000 <sup>b</sup>
	Residual	235.644	60	3.927		
	Total	1457.750	63			

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, LM Exchange, Disiplin Kerja

Table 10. Hasil uji f simultan

Berdasarkan dari tabel 10, dapat disimpulkan bahwa nilai uji F yang diperoleh adalah 103,72. Nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,15 dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dalam perhitungan uji F, nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $103,72 >$  nilai  $f_{tabel}$  3,15. Oleh karena itu, dapat ditarik disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, sementara  $H_a$  diterima. Hal tersebut mengindikasikan variabel independen, yaitu *Leader Member Exchange* (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), secara serempak memiliki pengaruh yang signifikan kepada Loyalitas Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

**4.4. Pembahasan**

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penyebaran kuisisioner kepada 64 pegawai LPP RRI Madiun dengan rentang usia 24-57 tahun, isi kuisisioner mencakup tentang pernyataan persepsi pegawai terhadap *leader member exchange*, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Selama masa penelitian, LPP RRI Madiun mengalami perubahan kebijakan, yang mungkin mempengaruhi loyalitas pegawai. misalnya ada peningkatan disiplin kerja yang diterapkan karena menghadapi *new normal* dikarenakan covid-19. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan *leader member exchange* diikuti dengan motivasi kerja. Di samping itu, peneliti menemukan pola yang signifikan yaitu variabel *leader member exchange*, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hasil penelitian ini secara signifikan mendukung hipotesis bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang lebih besar pada loyalitas pegawai dibandingkan dengan *leader member exchange* atau motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah faktor kunci dalam menentukan loyalitas pegawai. Namun, hasil penelitian ini menolak hipotesis bahwa *leader member exchange* dan motivasi kerja



memiliki pengaruh yang sama besar terhadap loyalitas pegawai. Meskipun kedua faktor ini penting, analisis data menunjukkan bahwa mereka tidak seefektif disiplin kerja dalam menentukan loyalitas pegawai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *leader member exchange*, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai LPP RRI Madiun. Menariknya, disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar. Hasil ini menantang asumsi literatur dan menunjukkan pentingnya disiplin kerja di LPP RRI Madiun. Penelitian ini juga memperluas pemahaman kita tentang interaksi antara *leader member exchange*, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam mempengaruhi loyalitas pegawai. Penelitian ini memberikan wawasan baru tentang pengaruh *leader member exchange*, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai LPP RRI Madiun. Namun, keterbatasannya adalah konteksnya yang spesifik pada LPP RRI Madiun dan hanya mempertimbangkan tiga variabel tersebut, dan mungkin ada faktor lain yang juga berpengaruh terhadap loyalitas pegawai yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. bisa ditarik kesimpulan bahwa *leader member exchange* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di LPP RRI Madiun. Pencapaian pada penelitian ini terdukung oleh penelitian yang dijalankan sebelumnya oleh Oktavianda (2018), dimana hasil dari penelitiannya *leader member exchange* memberi pengaruh positif pada loyalitas pegawai. Hasil dalam penelitian ini serupa dengan temuan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Karim (2020), dimana penelitiannya menunjukkan dimana disiplin kerja memiliki kontribusi yang positif terhadap loyalitas pegawai. Temuan hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang diteliti Yusra dan Anugrah (2022), menyimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas pegawai.

## V. KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa *Leader Member Exchange*, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk loyalitas pegawai LPP RRI Madiun. Dari ketiga variabel tersebut, disiplin kerja menonjol sebagai pendorong utama loyalitas pegawai, diikuti oleh motivasi kerja dan *Leader Member Exchange*. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan rekomendasi kepada para pemimpin dan pegawai untuk secara aktif meningkatkan kualitas *Leader Member Exchange*, menguatkan disiplin kerja, dan merangsang motivasi kerja guna



mencapai tingkat loyalitas pegawai yang optimal. Dikarenakan keterbatasan dalam penelitian,, disarankan bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel yang diteliti seperti kinerja, lingkungan kerja, stress kerja dan lain-lain

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Teori, Konsep dan Indikator"*. Yogyakarta: Zanafala Publishing.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan". *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231- 258.
- Alfiah, 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada PT X)". [Skripsi]. Jakarta. Universitas Pertamina.
- Ariefiana, D., & Soliha, E. (2021). "Lmx (leader member exchange) dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Career Plateau Dengan Mediasi Kepuasan Kerja". *Indicators: Journal of Economic and Business*, 3(1), 16-30.
- Asmawi, M., & Abdullah, T. (2017). The Effect of Compensation, Empowerment , And Job Satisfaction On Employee Loyalty. 05(12), 7590–7599. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v5i12.03>
- Aufa, In'amul. (2021). "Hubungan Self-Interest dengan Loyalitas Kerja Karyawan CV. Dai Rembang". Skripsi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Semarang.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hendra, K., Palupi, L. E. T., & Sujana, N. (2018). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja". *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210-219.
- Karim, A. D. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondang di Yogyakarta". *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 1-7.
- Oktavianda, A. A. (2018). "Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan)". (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur". *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513-528.



- Sahri, N. A. (2020). “Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Tinjowan”. (Doctoral dissertation).
- Shin, N., & Park, S. (2021). “Supply chain leadership driven strategic resilience capabilities management: A leader-member exchange perspective”. *Journal of Business Research*, 122, 1-13.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Werdati, F., D. Darmawan & N. R. Solihah. (2020). “The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement”. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.
- Yusra, I., & Anugrah, I. (2022). “Pengaruh Kebijakan Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Garindo Techno Mandiri Padang”. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 669–681.