

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Career Development, Dan Mental Health Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Ejitama Internusa Persada

A. Malik Al Fatah¹, Ilham Sya'Ban², Supriyanto³, Faiz Irsyad Prasetyo⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pancasakti Tegal, Indonesia

E-mail: malikalfatah4422@gmail.com

Article History:

Received: 20 Desember 2025

Revised: 10 Februari 2026

Accepted: 04 Maret 2026

Keywords:

Career Development; Kesehatan Mental; Kepemimpinan Partisipatif; Loyalitas Karyawan; Perilaku Kerja

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Pengembangan Karier, dan Kesehatan Mental terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Ejitama Internusa Persada. Latar belakang penelitian berangkat dari kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, meningkatnya turnover, serta menurunnya motivasi kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian berjumlah 40 karyawan tetap, yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data mencakup statistik deskriptif dan regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif, pengembangan karier, dan kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu menerapkan kepemimpinan yang partisipatif, menyediakan peluang pengembangan karier yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental karyawan guna meningkatkan loyalitas jangka panjang.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling strategis bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang loyal menjadi fondasi utama bagi kelangsungan dan kesuksesan perusahaan di tengah turbulensi pasar. PT Ejitama Internusa Persada, sebagai perusahaan manufaktur komponen alat berat dan

otomotif yang telah berdiri sejak 1995, tidak lepas dari tantangan tersebut. Perusahaan yang berlokasi di Kecamatan Kramat, Kabupaten Tegal, dengan 40 orang karyawan yang tersebar di berbagai divisi krusial seperti Bending, Laser, Stamping, Machining, Welding, Finishing, QC, dan Warehouse, memerlukan stabilitas tenaga kerja yang handal. Dalam operasionalnya yang padat dan menuntut ketelitian tinggi, loyalitas karyawan menjadi faktor penentu dalam menjaga kualitas produk, memenuhi tenggat waktu produksi, dan membangun reputasi perusahaan di mata klien. Namun, membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan bukanlah hal yang sederhana. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan menjadi kunci. Kepemimpinan Partisipatif, di mana pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan mendengarkan aspirasi mereka, diduga dapat menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan komitmen karyawan. Selain itu, kesempatan untuk Pengembangan Karier (Career Development) juga merupakan faktor penting. Karyawan akan lebih termotivasi dan setia jika mereka melihat adanya jalur yang jelas untuk kemajuan diri mereka di dalam perusahaan. Pelatihan, promosi, dan pengembangan kompetensi tidak hanya meningkatkan kemampuan karyawan tetapi juga menunjukkan investasi perusahaan pada masa depan mereka. Di sisi lain, aspek Kesehatan Mental (Mental Health) karyawan mulai mendapat perhatian serius di dunia kerja modern. Tekanan target produksi, lingkungan kerja yang monoton, dan beban kerja di divisi-divisi seperti machining dan welding berpotensi menimbulkan stres dan kecemasan. Perusahaan yang peduli dengan kesehatan mental karyawannya, dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan bebas dari stigma, akan mendorong terciptanya loyalitas karena karyawan merasa diperlakukan secara manusiawi dan holistik.

LANDASAN TEORI

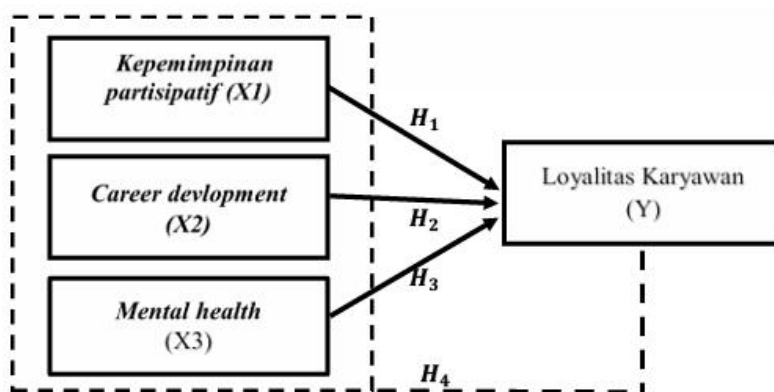
Teori Loyalitas Karyawan (*Social Exchange Theory*): Loyalitas karyawan terbentuk melalui pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi, di mana dukungan organisasi dan kepuasan kerja menjadi mediator utama. **Organizational/ Social Identity Theory:** Loyalitas juga dipengaruhi oleh identitas karyawan terhadap organisasi, nilai, dan tujuan bersama. **Psychological Contract Theory:** Harapan tidak tertulis antara karyawan dan organisasi membentuk loyalitas, terutama jika organisasi memenuhi janji-janji karir dan kesejahteraan.

Teori Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership Theory*): Kepemimpinan partisipatif meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, memperkuat rasa memiliki dan kepercayaan. **Social Exchange & Empowerment:** Kepemimpinan partisipatif memberdayakan karyawan, meningkatkan komitmen, dan kesejahteraan psikologis, namun efektivitasnya dipengaruhi oleh konteks organisasi dan karakteristik individu.

Teori Pengembangan Karir (*Organizational Support Theory*): Program pengembangan karir yang didukung organisasi memperkuat persepsi dukungan, meningkatkan keterikatan, kinerja, dan menurunkan turnover. **Social Cognitive Career Theory:** Pengembangan karir dipengaruhi oleh interaksi antara individu, organisasi, dan lingkungan sosial.

Teori Kesehatan Mental di Tempat Kerja (*Workplace Mental Health Model*): Kesehatan mental dipengaruhi oleh faktor pekerjaan, kepemimpinan, dan intervensi organisasi. Dukungan dan pelatihan kepemimpinan dapat meningkatkan kesehatan mental.

Diagram Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Konseptual

Keterangan:

Panah menunjukkan arah pengaruh.



Garis Parsial



Garis Simultan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis Parsial:

H1: Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Ejitama Internusa Persada.

H2: Career Development berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Ejitama Internusa Persada.

H3: Mental Health berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Ejitama Internusa Persada.

Hipotesis Simultan:

H4: Kepemimpinan Partisipatif, Career Development, dan Mental Health secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Ejitama Internusa Persada.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang dikumpulkan berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Secara deskriptif, penelitian ini menggambarkan karakteristik variabel Kepemimpinan Partisipatif, Career Development, Mental Health, dan Loyalitas Karyawan. Secara verifikatif, penelitian ini menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Ejitama Internusa Persada yang berjumlah 40 orang. Populasi mencakup karyawan dari semua divisi, yaitu Bending, Laser,

Stamping, Machining, Welding, Finishing, QC, dan Warehouse. Sedangkan Sampel Mengingat jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan.

Metode utama yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah melalui kuesioner. Instrumen Penelitian:

1. Kuesioner tertutup yang berisi pernyataan-pernyataan untuk semua indikator dari setiap variabel. Setiap pernyataan diikuti oleh skala Likert 1-5.
2. Prosedur Penyebaran: Kuesioner akan disebarlang langsung kepada 40 responden (seluruh karyawan) di lokasi PT Ejitama Internusa Persada. Peneliti akan mendatangi lokasi, menjelaskan tujuan penelitian, dan memastikan kuesioner diisi secara lengkap.
3. Uji Coba Instrumen: Sebelum disebarlang, kuesioner akan diuji cobakan terlebih dahulu di luar sampel penelitian (misalnya, kepada 10-15 karyawan dari perusahaanmanufaktur lain) untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan skor total variabelnya menggunakan rumus korelasi Product Moment Pearson.
Keputusan: Sebuah butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ pada tingkat signifikansi 0.05. Jika $r\text{-hitung} \leq r\text{-tabel}$, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid dan akan dibuang/direvisi.
2. Uji Reliabilitas Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya atau diandalkan, artinya jika diujikan berkali-kali pada subjek yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Uji ini menggunakan teknik Cronbach's Alpha (α). Keputusan: Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai koefisien Cronbach's Alpha > 0.70

Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran mengenai subjek penelitian berdasarkan setiap variabel yang diteliti. Disajikan dalam bentuk nilai minimum, maksimum, mean (rata-rata), dan standar deviasi dari setiap variabel.
2. Analisis Inferensial Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi.
 - a. Uji Asumsi Klasik: Sebelum melakukan analisis regresi, data akan diuji terlebih dahulu untuk memastikan memenuhi asumsi dasar model regresi linier klasik, meliputi Uji Normalitas (menggunakan Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro Wilk), Uji Multikolinearitas (nilai Tolerance > 0.10 dan VIF < 10), dan Uji Heteroskedastisitas (menggunakan Glejser Test, jika sig. > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas).
 - b. Analisis Regresi Linier berganda
Digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen (Y). Persamaan model regresinya adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$
Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan
a = Konstanta
b1, b2, b3 = Koefisien Regresi
X1 = Kepemimpinan Partisipatif
X2 = Career Development
X3 = Mental Health e = Error Term

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial): Untuk menguji pengaruh masing-masing variable independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi $t < 0.05$.

Uji F (Simultan): Untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi $F < 0.05$.

Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengukur seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai R^2 antara 0 hingga 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Pengujian validitas dilakukan untuk empat variabel (tiga independen dan satu dependen) dengan total N=30 responden uji coba instrumen (sebelum disebar ke sampel utama N=42)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX
X1.1	Pearson Correlation	1	.224	.058	.388**	.280	.578**
	Sig. (2-tailed)		.235	.760	.034	.134	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.224	1	-.065	.118	.224	.815**
	Sig. (2-tailed)	.235		.733	.534	.235	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.058	-.065	1	-.021	-.116	.252
	Sig. (2-tailed)	.760	.733		.914	.540	.178
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.388**	.118	-.021	1	.176	.233
	Sig. (2-tailed)	.034	.534	.914		.352	.216
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.280	.224	-.116	.176	1	.248
	Sig. (2-tailed)	.134	.235	.540	.352		.187
	N	30	30	30	30	30	30
TOTALX	Pearson Correlation	.578**	.815**	.252	.233	.248	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.178	.216	.187	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 2 Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X1)

Tabel korelasi untuk variabel X1 menunjukkan korelasi setiap item X1.1 hingga X1.5 terhadap TOTALX.

Untuk item X1.4, nilai Pearson Correlation adalah 0.388, dan nilai Sig. (2 tailed) adalah 0.034. Karena nilai signifikansi $0.034 < 0.05$, butir pernyataan X1.4 dinyatakan valid.

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.213	.189	.408*	.000	.665**
	Sig. (2-tailed)		.257	.317	.025	1.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.213	1	.045	-.209	.333	.583**
	Sig. (2-tailed)	.257		.813	.267	.072	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.189	.045	1	.154	-.211	.389*
	Sig. (2-tailed)	.317	.813		.416	.263	.034
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.408*	-.209	.154	1	-.163	.387*
	Sig. (2-tailed)	.025	.267	.416		.390	.035
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.000	.333	-.211	-.163	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.072	.263	.390		.005
	N	30	30	30	30	30	30
TOTALX2	Pearson Correlation	.665**	.583**	.389*	.387*	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.034	.035	.005	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 3. Variabel Career Development (X2)

Tabel korelasi untuk variabel X2 menunjukkan korelasi setiap item X2.1 hingga X2.5 terhadap TOTALX2

Untuk item X2.5 nilai Pearson Correlation adalah 0.503, dan nilai Sig. (2 tailed) adalah 0.005 Karena nilai signifikansi $0.005 < 0.05$ butir pernyataan X2.5 dinyatakan valid.

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.	.089	-.056	.008	.693**
	Sig. (2-tailed)		.	.640	.767	.965	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.	.	.	.	.	.
	Sig. (2-tailed)						
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.089	.	1	.011	-.078	.482**
	Sig. (2-tailed)	.640			.952	.680	.007
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	-.056	.	.011	1	-.199	.398*
	Sig. (2-tailed)	.767		.952		.292	.029
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.008	.	-.078	-.199	1	.216
	Sig. (2-tailed)	.965		.680	.292		.251
	N	30	30	30	30	30	30
TOTALX3	Pearson Correlation	.693**	.	.482**	.398*	.216	1
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.029	.251	
	N	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Gambar 4. Uji Variabel Mental Health (X3)

Tabel korelasi untuk variabel X3 menunjukkan korelasi setiap item X3.1 hingga X3.5 terhadap TOTALX3.

Untuk item X3.1 nilai Pearson Correlation adalah 0.693, dan nilai Sig. (2 tailed) adalah 0.000 Karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, butir pernyataan X3.1 dinyatakan valid

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTALY
Y.1	Pearson Correlation	1	.146	.537**	.066	-.047	.535**
	Sig. (2-tailed)		.441	.002	.730	.806	.002
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.146	1	.107	-.045	.172	.442*
	Sig. (2-tailed)	.441		.574	.812	.365	.014
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.537**	.107	1	-.015	-.083	.441*
	Sig. (2-tailed)	.002	.574		.939	.661	.015
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.066	-.045	-.015	1	-.271	.461*
	Sig. (2-tailed)	.730	.812	.939		.148	.010
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	-.047	.172	-.083	-.271	1	.269
	Sig. (2-tailed)	.806	.365	.661	.148		.151
	N	30	30	30	30	30	30
TOTALY	Pearson Correlation	.535**	.442*	.441*	.461*	.269	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.015	.010	.151	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 5. Uji Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel korelasi untuk variabel Y menunjukkan korelasi setiap item Y1 hingga Y5 terhadap TOTALY.

Untuk item Y3, nilai Pearson Correlation adalah 0.441, dan nilai Sig. (2 tailed) adalah 0.015. Karena nilai signifikansi $0.015 < 0.05$, butir pernyataan Y3 dinyatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	5	0,898	reliabel
X2	5	0,711	reliabel
X3	5	0,719	reliabel
Y	5	0,869	reliabel

Gambar 6. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha $< 0,70$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian belum reliabel, sehingga belum menunjukkan konsistensi yang baik dalam mengukur masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Hasil uji K-S adalah sebesar 0,061 dengan signifikansi sebesar 0,200 karena nilai signifikansi K-S sebesar $0,200 > 0,05$ atau H_a ditolak dan H_o di terima maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87486118
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.061
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Gambar 7. Hasil uji normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang didapatkan yaitu 0,200 dan lebih besar jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan uji asumsi klasik lainnya.

2. Uji Multikolinearitas

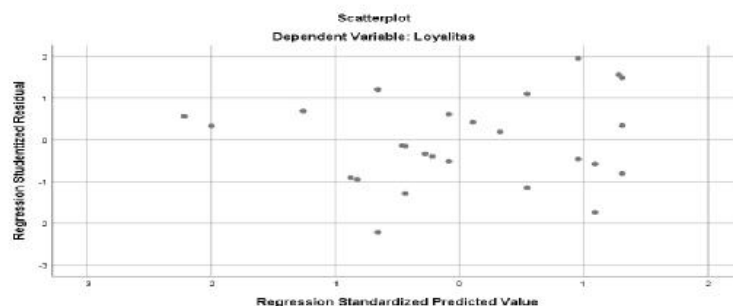
Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	-1.529	4.656		-.328	.745	
	Kepemimpinan Partisipatif	.172	.199	.151	.885	.395	.612 1.634
	Career Development	.684	.239	.495	2.860	.008	.626 1.598
	Mental Health	.196	.199	.181	.984	.334	.557 1.794

a. Dependent Variable: Loyalitas

Gambar 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan nilai tolerance variabel kepemimpinan partisipatif 0.395, career development 0,008 dan mental health 0,334 hal ini menunjukkan tiap variabel independen memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10, maka tidak ada multikolinearitas antara variabel kepemimpinan partisipatif, career development dan mental health yang digunakan dalam model regresi. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa tiap variabel penelitian ini tidak memiliki hubungan yang sempurna atau tidak saling berkorelasi sehingga dapat memisahkan pengaruh tiap variabel. maka dapat disimpulkan data variabel tersebut tidak terjadi Multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar menyatakan bahwa titik-titik pada grafik scatterplots tidak membentuk suatu pola yang jelas serta titik-titik menyebar merata secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Regression Studentized Residual). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi tersebut layak dipakai.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel:

Y = Loyalitas

X₁ = Kepemimpinan Partisipatif

X₂ = Career Development

X₃ = Mental Healt

Jumlah Sampel (N) = 41 responden

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.409	0.167	0.099	2.438

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,099 menunjukkan bahwa variabel X₁, X₂, dan X₃ mampu menjelaskan 9,9% variasi variabel Y, sedangkan 90,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

ANOVA (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	44.028	3	14.676	2.471	0.077
Residual	219.533	37	5.933		
Total	263.561	40			

Gambar 10. ANOVA (Uji F)

Nilai signifikansi sebesar $0,077 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Y .

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	13.863	5.749	—	2.411	0.021
TOTAL X1	0.364	0.166	0.409	2.189	0.035
TOTAL X2	0.156	0.074	0.198	2.108	0.039
TOTAL X3	0.287	0.112	0.263	2.562	0.013

Gambar 11. Coefficients (Uji t)

Kesimpulan Uji Parsial (Uji t)

X_1 (TOTAL X1) berpengaruh signifikan terhadap Y (Sig. $0,035 < 0,05$)

X_2 (TOTAL X2) berpengaruh signifikan terhadap Y (Sig. $0,039 > 0,05$)

X_3 (TOTAL X3) berpengaruh signifikan terhadap Y (Sig. $0,013 > 0,05$)

Kesimpulan Akhir Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Ejitama Internusa Persada, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang terbuka, serta apresiasi dari pemimpin terbukti meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.
2. Career Development berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Kesempatan untuk berkembang, memperoleh pelatihan, dan adanya kejelasan jalur karier mendorong karyawan untuk bertahan dan berkontribusi lebih optimal bagi organisasi.
3. Mental Health berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Lingkungan kerja yang suportif, tekanan kerja yang terkelola, serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan berperan penting dalam membentuk loyalitas.
4. Kepemimpinan Partisipatif, Career Development, dan Mental Health secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas tidak terbentuk dari satu faktor saja, melainkan kombinasi dari gaya kepemimpinan, peluang pengembangan diri, dan kondisi psikologis karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Jayanti, (2019). "Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 : 214-225.
- Ma'ruf, Reza (2021) "Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 9.1: 110-120.
- Lumiu, (2019). "Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 9.3: 93-100.
- Marwanto; et al,(2021). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex).
- Khassawneh & Elrehail,(2022). Social, Exchange Theory, Loyalitas karyawan terbentuk melalui pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi, di mana dukungan organisasi dan kepuasan kerja menjadi mediator utama.
- Wang; et al.,(2022). Participative, Leadership Theory, Kepemimpinan partisipatif meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, memperkuat rasa memiliki dan kepercayaan.
- Kelloway; et al., (2022). Workplace, Mental Health Model, Kesehatan mental dipengaruhi oleh faktor pekerjaan, kepemimpinan, dan intervensi organisasi. Dukungan dan pelatihan kepemimpinan dapat meningkatkan kesehatan mental dan loyalitas.
- Meschke; et al., (2021). Psychological Contract Theory: Harapan tidak tertulis antara karyawan dan organisasi membentuk loyalitas, terutama jika organisasi memenuhi janji-janji karir dan kesejahteraan.
- Soelistya, Djoko, (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai di Maspion Group Surabaya Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 1 No.1: 1-10.
- Lestari, P. (2015). Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan, *Psikoborneo*, 3(3), 239–246.
- Rafifah; et al. (2022). Pengaruh Workplace Well-Being dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Hotel Lestari. *SOSMANIORA: Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 448–456. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i4.1157>