



Vol. 4 No. 1

Edisi: Januari – Juni 2024

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI ERA DIGITALISASI BADAN KEPEGAWAIAN ACEH (BKA) DI KOTA BANDA ACEH

Yuslaidar Yusuf, Agus Ariyanto, Erlinda, Muhammad Mahfut AS Siddiki 492 – 502

PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN ETIKA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PT ALAM HIJAU ENERGI BANDA

Muhammad Jaka Wiratama, Aida Fitri, Harbiyah Gani 503 – 516

PENGARUH PERILAKU GAYA HIDUP DAN KEPERCAYAAN KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN ONLINE DI MEDIA SOSIAL PADA BIRYANIHOUSE_BYPHONNA LAMSEUPENG BANDA ACEH

Nara Pristiwa, Suryani Murad, Muhammad Ziaul Kautsar 517 – 527

PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN BUMN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

Maya Agustina, Ira Dama Yanti, Ira Sartika Sari 537 – 547

PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI DIGITAL TERHADAP PRODUKTIVITAS UMKM DI KOTA BANDA ACEH

Nasrul Hadi, Riwanul Nasron 557 – 567



DEWAN REDAKSI

PEMBINA

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Wakil Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Penanggungjawab:

Ketua Program Studi Bisnis Digital Universitas Muhammadiyah Aceh

Managing Editor

Devi Kumala, S.Si, M.T.

Editor in Chief

Melvi Havizatun, S.E., M.M

Reviewer:

1. Dr. Dwi Cahyono, M.Si.Akt. (Univ. Muhammadiyah Jember)
2. Dr. H. Aliamin, SE, M.Si, Ak (Univ. Syiah Kuala)
3. Drs.Tarmizi Gadeng, M.Si. MM (Univ. Muhammadiyah Aceh)
4. Munawir, S.T., M.T. (Univ. Serambi Mekkah)
5. Rusli, S.ST, M.T. (Politeknik Negeri Lhokseumawe)

Staf Editing

Kiki Putri Amelia, S.E., M.M.

Riwanul Nasron, S.T., M.T.

Keuangan

Abrar Habiby, S.Si

Ahmad Hamdani, S.E.

Diterbitkan oleh:

Program Studi Bisnis Digital

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Jl. Muhammadiyah No. 91 DesaBatoh

Kecamatan Lueng Bata – Kota Banda Aceh



SEKAPUR SIRIH

REKTOR UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

Assalamu'alaikum wr.wb.

Eksistensi dan identitas sebuah Universitas dapat diukur dan dipahami dari kreasi ilmiah dari setiap elemen di universitas tersebut. Makin banyak dan berbobot karya ilmiah yang dihasilkan, makin tinggi pula eksistensi, pemahaman dan penghargaan orang terhadap perguruan tinggi yang bersangkutan. Kreasi Ilmiah diwujudkan dalam bentuk jurnal. Jurnal adalah sebagai alat komunikasi efektif dengan stakeholder.

Salah satu kreasi ilmiah yang akan menjadi barometer bagi eksistensi, pemahaman dan penghargaan terhadap sebuah universitas adalah publikasi ilmiah baik yang dipublikasikan di berbagai jurnal maupun dalam bentuk text book yang dapat menjadi acuan bagi para mahasiswa dan siapapun yang berminat untuk memahami suatu fenomena ilmiah yang ditulis oleh civitas akademika universitas tersebut.

Berdasarkan perspektif inilah dan ditengah kelangkaan civitas akademika Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh melahirkan karya ilmiah berupa dalam bentuk Jurnal yang Bernama BIDIG: Jurnal BIsnis DIGital. Kami amat apresiatif kepada Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Tim Redaksi dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah mampu melahirkan salah satu karya yang cukup penting dalam rangka memberi dorongan dan motivasi untuk pengembangan wawasan para staf pengajar dalam penelitian-penelitian ke depan. Jurnal ini, disamping memperkaya khazanah keilmuan juga diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dalam studi ilmu bisnis digital bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi tidak hanya di Universitas Muhammadiyah Aceh akan tetapi juga diseluruh Universitas di Indonesia dan di luar negeri.

Rektor

Dr. Aslam Nur., M.A



SEKAPUR SIRIH
DEKAN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

Assalamu'alaikum wr.wb.

Pertama sekali tidak henti-hentinya secara tulus kita panjatkan puji dan syukur keharibaan Allah SWT yang telah memberi taufik, hidayah dan petunjukNya kepada kita semua sehingga dapat berbuat sesuatu yang selalu mendapat bimbingan sepenuhnya dari Allah SWT. Selanjutnya selawat beiring salam khusus kita persembahkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang telah mengajar dan mendidik ummat manusia sehingga mampu membuka mata hati kita semua dalam melaksanakan berbagai usaha dan kegiatan yang bermanfaat bagi agama, nusa dan bangsa.

Pada Tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui melalui surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0230/1991 tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) program studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan kemudian sampai saat ini telah dibuka Program Studi Bisnis Digital dengan Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 918/KPT/I/2019 tanggal 3 Oktober 2019.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Program Studi Bisnis Digital membuat suatu program pengembangan penelitian staf pengajar/dosen dalam bentuk jurnal yang dinamakan BIDIG: Jurnal Bisnis DIGital dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Unmuha Nomor 40 Tahun 2020 yang diterbitkan 2 (dua) kali dalam setahun yaitu edisi Januari-Juni dan Juli-Desember.

Dalam rangka penerbitan Jurnal ini, kami selalu membuka diri untuk menerima tulisan-tulisan bermutu, guna dapat dapat kami muat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada tim pengelola dan semua penulis yang telah menyumbangkan karya terbaiknya di jurnal ini sehingga Jurnal Bisnis Digital Volume 4 No.1 Edisi Januari-Juni 2024 ini bisa terbit untuk pertama kalinya. Diharapkan terbitan selanjutnya rekan-rekan dari perguruan tinggi Ekonomi khususnya Program Studi Bisnis Digital se-Indonesia agar dapat menyumbangkan hasil karyanya untuk dapat dimuat pada Jurnal Bisnis Digital. Semoga karya para penulis semuanya menjadi ilmu yang menginspirasi kebaikan dan kemanfaatan di dunia ilmu bisnis digital.

Sebagai penghargaan perkenankanlah kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang tak terhingga kepada seluruh pengelola Jurnal Bisnis Digital yang telah bekerja keras melakukan semua proses penerbitan Jurnal, sehingga jurnal ini tampil dalam bentuk dan isi yang berkualitas. Dan akhir kata semoga Allah SWT selalu memberikan taufik dan hidayahNya kepada kita semua.

Dekan

Drs. Tarmizi Gadeng, SE.,M.Si, MM



DAFTAR ISI

Dewan Redaksi	i
Sekapur Sirih Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh	ii
Sekapur Sirih Dekan Fakultas Ekonomi Unmuha	iii
Daftar Isi	iv
Pedoman Penulisan	v

ARTIKEL JURNAL

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI ERA DIGITALISASI BADAN KEPEGAWAIAN ACEH (BKA) DI KOTA BANDA ACEH

Yuslaidar Yusuf, Agus Ariyanto, Erlinda, Muhammad Mahfut AS Siddiki 492 – 502

PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN ETIKA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PT ALAM HIJAU ENERGI BANDA

Muhammad Jaka Wiratama, Aida Fitri, Harbiyah Gani 503 – 516

PENGARUH PERILAKU GAYA HIDUP DAN KEPERCAYAAN KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN ONLINE DI MEDIA SOSIAL PADA BIRYANIHOUSE_BYPHONNA LAMSEUPENG BANDA ACEH

Nara Pristiwa, Suryani Murad, Muhammad Ziaul Kautsar 517 – 527

PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN BUMN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

Maya Agustina, Ira Dama Yanti, Ira Sartika Sari 537 – 547

PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI DIGITAL TERHADAP PRODUKTIVITAS UMKM DI KOTA BANDA ACEH

Nasrul Hadi, Riwanul Nasron 557 – 567



PEDOMAN PENULISAN

BENTUK NASKAH

Jurnal Bisnis Digital (BIDIG) Aceh menerima naskah dalam bentuk hasil penelitian (*research paper*) atau artikel ulasan (*review*) dan resensi buku (*book review*), baik dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris.

CARA PENGIRIMAN NASKAH

Author melakukan registrasi pada system Electronic Journal (eJournal) di alamat <http://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/bidig>. Setelah registrasi sukses, author diperbolehkan mengirimkan artikelnya didalam eJournal. Kemudian artikel akan di review oleh reviewer yang mempunyai kompetensi dan keahlian di bidang yang sesuai. Artikel yang dikirimkan melalui email pribadi maupun email institusi pengelola jurnal tidak akan dilayani.

FORMAT NASKAH

Naskah yang dikirim terdiri atas 10 s/d 20 halaman kuarto (A4) dengan spasi 1,5, huruf Times New Roman font 12. Naskah dilengkapi dengan biodata penulis. Semua halaman naskah, termasuk tabel, lampiran, dan referensi harus diberi nomor urut halaman. Setiap tabel atau gambar diberi nomor urut, judul, dan sumber kutipan. Naskah dibuat dalam bentuk 1 kolom. Abstrak boleh dibuat dalam 2 bahasa yaitu Bahasa Inggris dan atau Bahasa Indonesia. Naskah yang masuk dikategorikan kedalam tiga kategori, artikel hasil penelitian, artikel ulasan dan artikel resensi buku. Sistematika penulisan untuk masing-masing kategori artikel adalah sebagai berikut:

A. Sistematika Naskah Artikel Hasil Penelitian

Judul Naskah

Abstrak, dibuat dalam bahasa Inggris atau bahasa Indonesia lebih kurang 200 kata, dan disertai kata kunci (*key word*), maksimal 5 kata. Abstrak ditulis satu spasi.

I. PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang penelitian dan perumusan permasalahan

II. TEORI



III. METODE

Berisikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, antara lain meliputi spesifikasi penelitian, materi penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, teknis pengolahan data, dan analisis data.

IV. PEMBAHASAN

Berisikan pembahasan terhadap hasil penelitian

V. KESIMPULAN DAN SARAN

B. Sistematika Naskah Artikel Ulasan

Judul Naskah

Abstrak, dibuat dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia, dan disertai dengan kata kunci (*key word*) maksimal 5 kata. Abstrak ditulis satu spasi dan dalam satu paragraf.

I. PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang penelitian dan perumusan permasalahan

II. PEMBAHASAN

Berisikan pembahasan terhadap permasalahan yang dikaji dalam naskah

III. KESIMPULAN DAN SARAN

C. Sistematika Naskah Artikel Resensi Buku

Naskah diketik di atas kertas kuarto (A4), terdiri dari 10 s/d 15 halaman, dengan spasi 1,5. Naskah dilengkapi dengan:

Sumber Kutipan

1. Sumber kutipan ditulis menyesuaikan sistem catatan perut (*bodynote* atau *sidenote*).
2. Sumber kutipan yang berasal dari website ditulis dengan susunan sebagai berikut:
Nama penulis, judul tulisan (“...”), nama website, alamat artikel, tanggal dan waktu download.

Daftar pustaka

Penulisan daftar Pustaka disusun alfabetis dengan susunan publisitas.



PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN ETIKA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PT ALAM HIJAU ENERGI BANDA ACEH

¹ Muhammad Jaka Wiratama, ²Aida Fitri, ³Harbiyah Gani,
(^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Aceh)

*Korespondensi muhammad.jaka@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Alam Hijau Energi Banda Aceh. Objek penelitian berhubungan motivasi kerja dalam memediasi pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan etika terhadap loyalitas kerja pada PT. Alam Hijau Energi Banda Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Etika terhadap Loyalitas Kerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap 150 karyawan dengan penentuan sampelnya menggunakan teknik sensus.. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yaitu jika populasi kurang dari seratus maka diambil populasi dijadikan sampel. Dari hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya bahwa Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Motivasi Kerja memediasi secara parsial pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Etika terhadap Loyalitas Kerja..

Keywords : *Dukungan Sosial; Kepemimpinan Etika; Motivasi Kerja; Loyalitas Kerja*

1. PENDAHULUAN

Kebutuhan energi Listrik saat ini bertambah dengan pesat dikarenakan tujuan untuk mencukupkan pasokan energi dalam pengadaan energi khususnya yang untuk meningkatkan ketersediaan energi nasional, PT. Alam Hijau Energi yang beralamat di JL.IR.H.M.THAHER NO.36 merupakan perusahaan kontraktor yang berdiri pada tahun 2012. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan kontraktor listrik di Banda Aceh dan menjadi rekan kerja PT. PLN Persero dan menyediakan pengadaan barang dan jasa seperti, pengadaan barang penunjang ketenagalistrikan dan pengadaan jasa seperti, rekondisi kWh Meter dan Trafo, instalasi listrik dan perawatannya, jaringan distribusi tenaga listrik tegangan menengah dan rendah, serta pemutusan dan penyambungan kembali. Perusahaan ini menggunakan sistem kontrak untuk pegawai pada bagian teknisi dengan perjanjian kontrak masa kerjanya per perintah kerja dan dapat

diperpanjang berdasarkan kinerja pegawai. Pegawai pada PT. Alam Hijau Energi memiliki pengetahuan berupa pengalaman pemasangan baru dan sementara instalasi listrik, perubahan daya dan pemasangan kembali. Pengetahuan berupa pengalaman yang dimiliki pegawai tidak sama rata dengan pegawai yang sudah lama bekerja di perusahaan. Tingkat pengetahuan yang tidak sama rata ini berdampak terhadap kinerja pegawai ketika menghadapi masalah di lapangan dan perkembangan perusahaan.

Keseriusan pemerintah dalam mendukung penyediaan listrik ditunjukkan dengan memasukkan program ketenagalistrikan ke dalam Peraturan Presiden No. 58 Tahun 2017 tentang Proyek Strategis Nasional dan peraturan pemerintah tentang No. 14 tahun 2012 tentang kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik. Dalam hal ini maka peran swasta dalam meningkatkan sumber energi dalam power plan untuk pembangunan strategis tahun 2030 bisa terlaksana dengan baik.

Negara juga berkomitmen untuk menjamin pasokan energi Listrik agar selalu tersedia tanpa adanya anomaly yang bisa mendisrupsi kegiatan dalam pemenuhan kebutuhan yang sedang dicukupkan program pemerintah dalam melaksanakan Amanah undang-undang untuk penyediaan energi Listrik sehingga kehidupan social bermasyarakat menjadi lebih baik. Undang-Undang (UU) tentang ketenagalistrikan di Indonesia, khususnya UU No. 30 Tahun 2009, mengatur berbagai aspek penting dalam sektor kelistrikan. UU ini menggantikan UU No. 15 Tahun 1985 dan memperluas cakupan aktor yang terlibat dalam penyediaan tenaga listrik, termasuk BUMN, BUMD, badan usaha swasta, koperasi, dan masyarakat swadaya.

Salah satu amanah utama dari UU tersebut adalah kewajiban sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja kelistrikan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan keandalan tenaga kerja sehingga dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja. Setiap tenaga teknik di bidang ketenagalistrikan wajib memiliki sertifikat kompetensi yang diakui secara resmi. UU ini juga mengatur tentang keselamatan ketenagalistrikan dan kewajiban badan usaha untuk mematuhi Standar Nasional Indonesia (SNI) dalam penggunaan peralatan dan instalasi listrik. Setiap instalasi listrik yang beroperasi wajib memiliki sertifikat laik operasi, yang merupakan bukti bahwa instalasi tersebut memenuhi standar keselamatan dan kinerja yang ditetapkan.

Selain itu, UU No. 30 Tahun 2009 menetapkan pembagian kewenangan antara pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten/kota dalam pengelolaan sektor kelistrikan. Pemerintah pusat bertanggung jawab atas penyusunan rencana umum ketenagalistrikan nasional, perizinan usaha penyediaan tenaga listrik, dan penetapan tarif tenaga listrik. Pemerintah daerah memiliki kewenangan dalam perencanaan dan pengawasan di tingkat lokal. Dengan demikian, UU tentang ketenagalistrikan memberikan kerangka hukum yang komprehensif untuk memastikan keamanan, efisiensi, dan keandalan penyediaan tenaga listrik di Indonesia

Dukungan sosial atau social support adalah bentuk perhatian, penghargaan, semangat, penerimaan, maupun pertolongan dalam bentuk lainnya yang berasal dari orang yang memiliki hubungan sosial dekat, antara lain orang tua, saudara, anak, sahabat, teman maupun orang lain dengan tujuan membantu seseorang saat mengalami permasalahan. Bentuk dukungan dapat berupa informasi, tingkah laku tertentu, atau pun materi yang dapat menjadikan individu yang menerima bantuan merasa disayangi, diperhatikan dan bernilai. Menurut Ritter, dukungan sosial merupakan segi-segi struktural jaringan mencakup pengaturan-pengaturan hidup, frekuensi kontak, keikutsertaan dalam kegiatan sosial, keterlibatan dalam jaringan sosial. Dukungan sosial mengacu pada bantuan emosional, instrumental, dan finansial yang diperoleh dari jaringan sosial seseorang. Segi-segi fungsional mencakup dukungan emosional, mendorong adanya ungkapan perasaan, pemberian nasihat atau informasi, pemberian bantuan material (Smet, 1994:134).

Kepemimpinan Etika adalah bentuk kepemimpinan yang menekankan pentingnya integritas, nilai-nilai moral, dan prinsip-prinsip etika dalam pengambilan keputusan dan perilaku seorang pemimpin. Pemimpin etika tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada cara pencapaian tersebut, dengan memastikan bahwa tindakan mereka konsisten dengan standar moral yang tinggi (Bass, B. M & Steidlmeier, 1999). Etika kepemimpinan juga merupakan konsep yang mencakup prinsip moral dan nilai yang harus diterapkan oleh seseorang saat memimpin tim atau organisasi. Etika kepemimpinan yang utama mencakup integritas, kejujuran, keadilan, dan sikap empati yang tinggi¹. Etika kepemimpinan tidak hanya mengacu pada tindakan pemimpin dalam mengambil keputusan, tetapi juga pada cara mereka dalam memengaruhi orang lain di sekitarnya (Brown, & Trevino, 2006)

Pemimpin yang menerapkan etika yang kuat dalam setiap aspek kepemimpinannya memiliki dampak positif pada organisasi dan anggota timnya. Salah satu manfaat utamanya adalah menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Ketika pemimpin mengambil keputusan berdasarkan prinsip dan nilai yang benar, anggotanya merasa dihargai dan didukung. Mereka merasa bahwa pemimpinnya memberikan teladan dalam integritas dan moralitas. Hubungan antara etika kepemimpinan, loyalitas kerja, dan motivasi kerja merupakan topik yang penting dalam studi manajemen dan perilaku organisasi. Ketiga elemen ini saling berkaitan dan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini menarik untuk dilakukan mengingat masih terdapat *research gap* yang dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya. Sehingga diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memperkuat salah satu teori yang telah ada. Berdasarkan uraian yang telah terpapar penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh Dukungan Sosial dan Etika Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja PT Alam Hijau Energi Banda Aceh melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini

akan mengamati dan menganalisis melalui kuesioner yang akan diberikan kepada responden.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan etika terhadap loyalitas kerja pada PT Alam Hijau Energi Banda Aceh.

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan etika terhadap loyalitas kerja pada PT Alam Hijau Energi Banda Aceh.

1.3 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi para pembaca untuk menambah wawasan dalam penerapan ilmu pengetahuan khususnya masalah loyalitas kerja yaitu masalah yang terkait mengenai peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan etika.
2. Diharapkan dapat menjadi acuan dan perbandingan bagi peneliti di bidang yang sama di masa mendatang.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Loyalitas Kerja

Loyalitas Kerja sangat penting untuk efektivitas organisasi karena menyajikan kesatuan organisasi yang disebabkan oleh kepercayaan bersama terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas kerja akan melakukan upaya terbaiknya untuk mencapai target organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi. Mereka bangga menjadi bagian dari organisasi dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Lakawathana & Klungklang, 2018). Loyalitas Kerja tercermin dalam tiga aspek: karyawan yaitu perasaan (tingkat kepercayaan karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi), persepsi (tingkat dedikasi dan kemauan kerja), dan perilaku (tingkat keinginan menjadi bagian dari suatu organisasi). Ikatan emosional karyawan yang melekat pada organisasi merupakan hasil perasaan dari *work loyalty* (Lakawathana, 2018).

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi dan loyalitas kerja adalah penting untuk efisiensi dan efektivitas organisasi. Organisasi tidak dapat bertahan tanpa karyawan yang termotivasi dan loyal. Motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik sangat diperlukan untuk menganalisis dan memahami motivasi dan perilaku dalam organisasi (Bhatti et al, 2016). Di antara teori konten tradisional, Hirarki Kebutuhan Maslow adalah yang paling berpengaruh. Teori Maslow mengusulkan bahwa manusia menginginkan (mereka selalu menginginkan dan mereka menginginkan lebih), dan oleh karena itu, kebutuhan yang terpuaskan bukanlah motivator perilaku. Juga, kebutuhan manusia diatur dalam tingkatan hierarki kepentingan. Ia mengorganisasikan kebutuhan manusia ke dalam lima kategori, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial (*sense of belonging*), harga diri dan realisasi diri. Teori ini berhipotesis bahwa sekali kebutuhan peringkat yang lebih rendah terpenuhi (seperti makanan, pakaian, dll), kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan, dan orang tersebut termotivasi untuk mencapai kebutuhan peringkat yang lebih tinggi ini. Menurut teori ini, hanya kebutuhan yang tidak terpuaskan yang dapat memotivasi perilaku, dengan kebutuhan dominan menjadi faktor utama motivasi.

2.3 Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah kehadiran orang lain yang dapat membuat individu merasa nyaman diperdulikan, dihargai serta bantuan yang tersedia jika diperlukan dari orang lain. Dukungan sosial merupakan kehadiran orang-orang yang memberikan keperdulian, penghargaan, dan bantuan kepada individu, sehingga individu tersebut akan merasa bahwa ia memiliki makna dalam lingkungan keluarga ataupun lingkungan sosialnya (Sarafino and Smith, 2011)

Dukungan sosial menurut Laura King adalah informasi atau umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai, diperhatikan, dihargai, dihormati dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbul balik. (King, 2012)

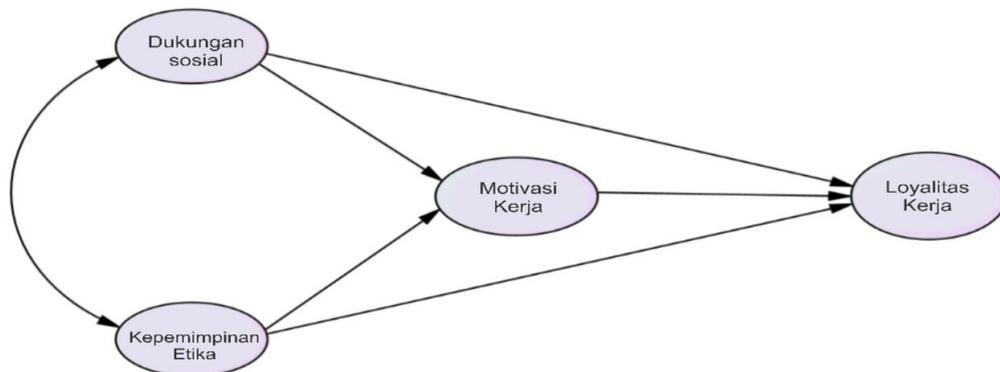
2.4 Kepemimpinan Etika

Kepemimpinan Etika merupakan cara pemimpin memimpin sebuah organisasi sesuai dengan norma, bersikap tegas, serta mampu memberikan standar etis yang jelas dan regulasi terhadap perilaku etis untuk para pengikut, sehingga dalam hal pengambilan keputusan dan menciptakan proses observasi untuk pengikut, mereka berpegang teguh pada hal tersebut (Brown et al., 2005). Kepemimpinan Etika adalah cara pemimpin mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara menerapkan prinsip-prinsip, keyakinan dan nilai-nilai dari yang benar dan salah sebagai dasar perilaku karyawan di dalam organisasi tersebut (Al-Sharafi & Raijani, 2013)

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini terbagi atas dua bagian, yaitu hipotesis deskriptif dan hipotesis verifikatif yang diuraikan sebagai berikut:

- H₁: Dukungan Sosial, Kepemimpinan Etika, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Kerja PT Alam Hijau Energi Banda Aceh sudah berjalan dengan baik.
- H₂: Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Loyalitas Kerja
- H₃: Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Motivasi Kerja
- H₄: Pengaruh Kepemimpinan Etika terhadap Loyalitas Kerja
- H₅: Pengaruh Kepemimpinan Etika terhadap Motivasi Kerja
- H₆: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja
- H₇: Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Loyalitas Kerja melalui Motivasi Kerja
- H₈: Pengaruh Kepemimpinan Etika terhadap Loyalitas Kerja melalui Motivasi Kerja



Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan etika terhadap loyalitas kerja pada PT Alam Hijau Energi Banda Aceh.

3. METODOLOGI

3.1 Lokasi

Sesuai dengan judul penelitian, penelitian ini dilaksanakan di PT Alam Hijau Energi Banda Aceh yang beralamat di jalan Ir. Mohd. Thaher No.36, Cot Mesjid, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23123. Objek penelitian berhubungan peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan etika terhadap loyalitas kerja pada PT Alam Hijau Energi Banda Aceh.

3.2 Populasi Dan Sampel

Menurut Bungin (2018 : 99) populasi penelitian merupakan keseluruhan dari penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan lainnya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Responden dalam penelitian ini 150 karyawan dengan penentuan sampelnya menggunakan teknik sensus

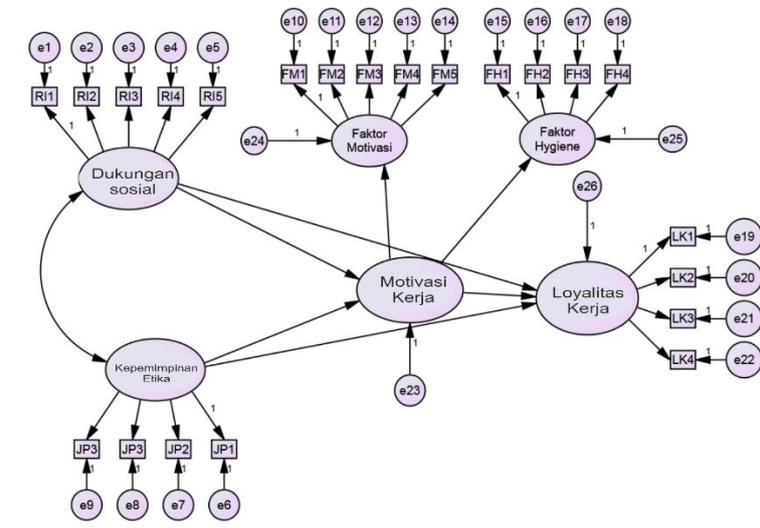
3.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di dalam membahas permasalahan ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan pengumpulan data, melalui:

- a. Wawancara
Penulis melakukan wawancara/komunikasi langsung dengan pihak-pihak yang terkait, serta yang ada kaitannya dengan objek penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak terkait yang berkaitan dengan objek yang diteliti.
- b. Kuisisioner
Teknik pengumpulan data melalui kuisisioner yaitu dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan-pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan di dalamnya untuk dijawab oleh responden.
- c. Kepustakaan
Kegiatan pengumpulan data secara ilmiah dan teoritis yang berhubungan dengan penulisan ini, dengan membaca dan mengutip langsung dari beberapa buku dengan menggunakan pendapat para ahli, agar data dan hasil wawancara serta observasi lebih relevan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4 Metode Analisa Data

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Alam Hijau Energi Banda Aceh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data berasal dari kuisisioner yang disebarkan dan studi kepustakaan. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan menggunakan teknik *The Structural Equation Modeling* (SEM). *The Structural Equation Model* (SEM) diperoleh dari paket software statistik AMOS. Model pengujian hipotesis *Structural Equation Model* (SEM) ini merupakan sekumpulan teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif"rumit" secara simultan (Ferdinand,2014).



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis deskriptif dilakukan dengan menggunakan *one sample test* dengan nilai cut off 3,41 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Pengujian One Sampel Test

	Test Value = 3.41					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Dukungan Sosial	-4,454	144	,000	-,33515	-,4560	-,2123
Kepemimpinan Etika	-3,410	144	,000	-,13321	-,2329	-,0335
Motivasi Kerja	-2,914	144	,003	-,14372	-,2410	-,0424
Loyalitas Kerja	-,812	144	,010	-,15203	-,1740	,0710

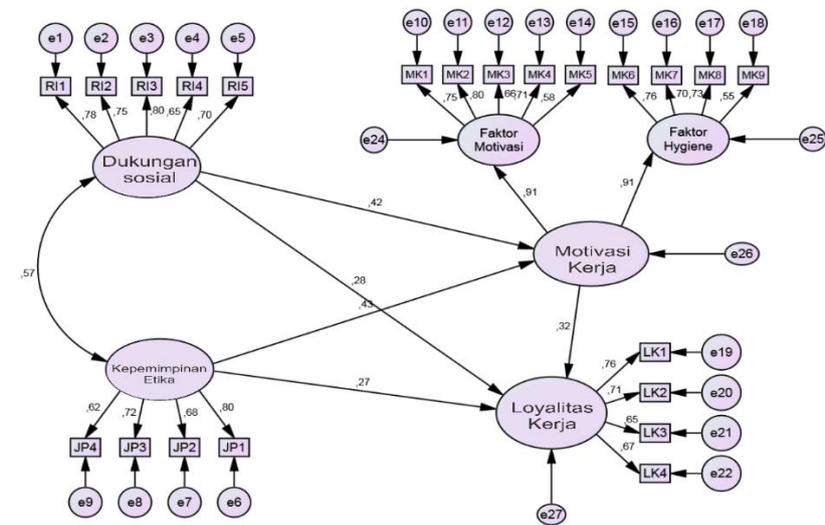
Sumber: Hasil Output SPSS, 2024 (diolah).

Dari tabel di atas terlihat tingkat signifikansi dengan alpha 5% semuanya berada di bawah angka 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu Dukungan Sosial, Kepemimpinan Etika, dan Loyalitas Kerja sudah berjalan dengan baik. Dengan demikian menolak H_0 dan menerima H_1 .

Pengujian Hipotesis Verifikatif

Hipotesis Verifikatif Langsung

Hasil analisis model ditampilkan berikut ini.



Gambar 3
Hasil Pengujian *Structural Equation Model* (SEM)

Berdasar hasil pengujian, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis langsung disajikan di bawah ini.

Tabel 3
Regression Weight Structural Equational Model

Endogen Variabel	Eksogen Variabel	Estimate		S. E.	C.R.	P
		Standardized	Unstandardized			
Loyalitas_Kerja	Dukungan_Sosial	,282	,258	,107	2,408	,016
Motivasi_Kerja	Dukungan_Sosial	,417	,379	,096	3,962	,015
Loyalitas_Kerja	Kepemimpinan_Etika	,274	,247	,112	2,211	,027
Motivasi_Kerja	Kepemimpinan_Etika	,432	,386	,097	3,971	,018
Loyalitas_Kerja	Motivasi_Kerja	,325	,327	,143	2,289	,022

Sumber: Output SEM Diolah, (2024)

H2: Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil pengujian pengaruh Dukungan Sosial terhadap Loyalitas Kerja diketahui memiliki nilai C.R 2,408 nilai ini lebih besar dari standar 1,96. Kemudian nilai signifikan didapatkan sebesar 0,016 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian,

maka dapat dinyatakan bahwa Dukungan Sosial memberikan efek positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja.

H3: Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian pengaruh Dukungan Sosial terhadap Motivasi Kerja diketahui memiliki nilai C.R 3,962 nilai ini lebih besar dari standar 1,96. Kemudian nilai signifikan didapatkan sebesar 0,015 atau 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa Dukungan Sosial memberikan efek positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

H4: Pengaruh Kepemimpinan Etika Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil pengujian pengaruh Kepemimpinan Etika terhadap Loyalitas Kerja diketahui memiliki nilai C.R 2,211 nilai ini lebih besar dari standar 1,96. Kemudian nilai signifikan didapatkan sebesar 0,027 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Etika memberikan efek positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja.

H5: Pengaruh Kepemimpinan Etika Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian pengaruh Kepemimpinan Etika terhadap Motivasi Kerja diketahui memiliki nilai C.R 3,971 nilai ini lebih besar dari standar 1,96. Kemudian nilai signifikan didapatkan sebesar 0,018 atau 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Etika memberikan efek positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

H6: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap Loyalitas Kerja diketahui memiliki nilai C.R 2,289 nilai ini lebih besar dari standar 1,96. Kemudian nilai signifikan didapatkan sebesar 0,022 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja memberikan efek positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja.

H7: Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Motivasi Kerja

Pada model ini akan diuji pengaruh Dukungan Sosial terhadap Loyalitas Kerja melalui Motivasi Kerja. Pengujian hipotesis *indirect effect* menggunakan *Sobel Test* yang hasilnya sebagai berikut:

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.379	Sobel test: 1.97874761	0.06263204	0.04784443
b	0.327	Aroian test: 1.93286291	0.06411888	0.05325309
s _a	0.096	Goodman test: 2.02806335	0.06110904	0.04255378
s _b	0.143	Reset all	Calculate	

Gambar 4

Hasil Sobel Tes Hipotesis Mediasi Pertama
Dukungan Sosial – Kepemimpinan Etika – Loyalitas Kerja

Gambar di atas memperlihatkan nilai t statistik sobel adalah $1,978 > 1,96$ dan signifikansi atau *p-value* sebesar $0,047 < 0,05$ maka dinyatakan **signifikan**. Dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh Dukungan Sosial terhadap Loyalitas Kerja secara parsial (*partial mediation*) dan signifikan. Dengan kata lain menerima H_a dan menolak H_o .

Besarnya dampak mediasi Motivasi Kerja terhadap pengaruh Dukungan Sosial pada Loyalitas Kerja dapat diketahui secara langsung dari output AMOS pada tabel lampiran *Standardized Indirect Effects* yaitu 0,135. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh Dukungan Sosial terhadap Loyalitas Kerja dapat dimediasi secara parsial oleh Motivasi Kerja sebesar 0,135%.

H8: Pengaruh Kepemimpinan Etika Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Motivasi Kerja

Pada model ini akan diuji pengaruh Kepemimpinan Etika terhadap Loyalitas Kerja melalui Motivasi Kerja. Pengujian hipotesis *indirect effect* menggunakan *Sobel Test* yang hasilnya sebagai berikut:

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.386	Sobel test: 1.9826742	0.0636625	0.04740383
b	0.327	Aroian test: 1.93722428	0.06515611	0.05271793
s _a	0.097	Goodman test: 2.0314809	0.062133	0.04220624
s _b	0.143	Reset all	Calculate	

Gambar 5

Hasil Sobel Tes Hipotesis Mediasi Kedua
Kepemimpinan Etika – Motivasi Kerja – Loyalitas Kerja

Gambar di atas memperlihatkan nilai t statistik sobel adalah $1,982 > 1,96$ dan signifikansi atau *p-value* sebesar $0,047 < 0,05$ maka dinyatakan **signifikan**. Dengan

demikian maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh Kepemimpinan Etika terhadap Loyalitas Kerja secara parsial (*partial mediation*) dan signifikan. Dengan kata lain menerima H_a dan menolak H_o .

Besarnya dampak mediasi Motivasi Kerja pada pengaruh Kepemimpinan Etika pada Loyalitas Kerja dapat diketahui secara langsung dari output AMOS pada tabel lampiran *Standardized Indirect Effects* yaitu 0,140. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh Kepemimpinan Etika terhadap Loyalitas Kerja dapat dimediasi secara parsial oleh motivasi kerja sebesar 0,140%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Etika terhadap Loyalitas Kerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja PT Alam Hijau Energi Banda Aceh, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dukungan Sosial, Kepemimpinan Etika, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Kerja PT Alam Hijau Energi Banda sudah berjalan dengan baik.
2. Dukungan Sosial memiliki dampak signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan.
3. Kepemimpinan Etika memiliki dampak signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan.
4. Dukungan Sosial memiliki dampak signifikan terhadap Motivasi Kerja.
5. Kepemimpinan Etika memiliki dampak signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan.
6. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja.
7. Motivasi Kerja memediasi pengaruh Dukungan Sosial terhadap Loyalitas Kerja.
8. Motivasi Kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan Etika terhadap Loyalitas Kerja.

Saran

1. Para karyawan masih belum terlalu percaya dengan prinsip yang dijalankan oleh PT Alam Hijau Energi Banda Aceh telah menerapkan dukungan sosial baik dari internal dengan memaksimalkan perlindungan baik dari segi sosial maupun hukum. Berbagai penerapan kepemimpinan etika telah diterapkan untuk mendukung segala gerak bidang dalam perusahaan. Selanjutnya, belum termotivasinya para karyawan untuk terus mengembangkan ilmunya di bidang yang ditekuni sehingga menjadikan percepatan perubahan terhadap teknologi tidak bisa diimbangi. Oleh sebab itu, diharapkan kepada manajemen untuk mengagendakan berbagai bentuk sosialisasi secara intensif mengenai pemahaman penerapan prinsip-prinsip perusahaan dalam

dunia energi kelistrikan dan berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi para karyawan dalam bekerja.

2. Para karyawan pada umumnya mengeluhkan gaya kepemimpinan, bukan tidak baik namun hanya komunikasi terbaik yang disampaikan tidak terjangkau dikarenakan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, sehingga pengetahuan kerja terjebak dimasa lalu, dan kepemimpinan etika juga membuat karyawan termotivasi untuk terus membersamai perusahaan dalam perjalanannya. Diharapkan kepada bagian *Job Placement* untuk dapat lebih selektif dalam hal *job placement* karyawan karena berhubungan dengan maksimalisasi pencapaian berbagai target perusahaan selanjutnya.
3. Penelitian ini masih sangat terbatas dari segi faktor yang diteliti dalam menentukan Motivasi Kerja. Maka dari itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memasukkan faktor pendukung lainnya seperti peran moderasi dari lingkungan kerja dan pembagian tugas agar hasil penelitian lebih mampu menjelaskan faktor yang ingin di teliti.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ali Hasan, (2017) *Marketing Word Of Mouth* Yogyakarta: Medpress,
- Akbar, Muhammad Ridho. 2018. *Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek dan Persepsi Harga terhadap Minat Beli Mobil Mitsubishi Xpander*. Skripsi tidak diterbitkan. Medan: PPs Universitas Negeri Medan.
- Basamalah, F. M. (2010). *Pengaruh Komunitas Merek Terhadap Word Of Mouth*. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 17(1), 79–89.
- Fredereca dan Chairi. 2010. “*Pengaruh Psikologi Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Kembali Smartphone Blackberry*”. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 127–143.
- Husen, A., Sumowo, S., & Rozi, A. F. (2018). *Pengaruh Lokasi, Citra Merek dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Mie Ayam Solo Bangsal Jember*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 127–143.
- Joesyiana, K. (2018). *Pengaruh Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Media Online Shopee Di Pekan Baru*. *Jurnal Valuta*, 4(1), 71–85
- Pratiwi, Nikma Yolanda (2015) *Analisis Pengaruh Keputusan Pembelian Sepeda Motor Yamaha Di Kota Pati, Diponegoro Journal Of Management, Volume 4, Nomor 4, Tahun 2015, Halaman 1-11*ISSN (Online): 2337-3792Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.