

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan kepemimpinan transformasional, loyalitas karyawan dan hubungan kerja, untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan, dan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas yang dimoderasi oleh hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert terhadap 79 orang karyawan Usaha Kecil Menengah Binaan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi. Teknik hipotesis yang digunakan meliputi Structural Equation Modeling (SEM), dengan Partial Least Square (PLS) sebagai alat dengan menggunakan program Smart PLS. Hasil penelitian ini yakni kepemimpinan transformasional yang diterapkan dikategorikan cukup baik, hal ini dikarenakan pemimpin sering mengucapkan hal-hal positif. Loyalitas karyawan juga dikategorikan cukup loyal, hal ini dikarenakan karyawan bisa beradaptasi pada lingkungan pekerjaan dan dapat menjaga nama baik perusahaan. Untuk hubungan kerja juga dapat digambarkan cukup kondusif, hal ini dikarenakan karyawan mampu bekerjasama dengan baik. Kemudian kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Usaha Kecil Menengah binaan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi dikarenakan diperoleh nilai *t statistic* dan nilai *p value* tidak sesuai dengan aturan praktis. Selanjutnya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan dimoderasi oleh hubungan kerja karyawan pada Usaha Kecil Menengah binaan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi.

Kata Kunci: **Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Karyawan, Hubungan Kerja, UKM.**

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe transformational leadership, employee loyalty and work relationships, to test the effect of transformational leadership on employee loyalty, and to test the effect of leadership on loyalty moderated by work relationships. This study uses quantitative methods. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a Likert scale to 79 employees of Small and Medium Enterprises Fostered by the Jambi City Industry and Trade Service. The hypothesis technique used includes Structural Equation Modeling (SEM), with Partial Least Square (PLS) as a tool using the Smart PLS program. The results of this study, namely the transformational leadership applied is categorized as quite good, this is because leaders often say positive things. Employee loyalty is also categorized as quite loyal, this is because employees can adapt to the work environment and can maintain the company's good name. For work relationships, it can also be described as quite conducive, this is because employees are able to work together well. Then transformational leadership does not have a positive and significant influence on employee loyalty in Small and Medium Enterprises fostered by the Jambi City Industry and Trade Service because the obtained t-statistic value and p-value do not comply with practical rules. Furthermore, transformational leadership influences employee loyalty moderated by employee work relationships in Small and Medium Enterprises fostered by the Jambi City Industry and Trade Service.

Keywords: *Transformational Leadership, Employee Loyalty, Work Relations, SMEs.*

