

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT. EFRATA GARMINDO UTAMA**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi
Ekonomi Surakarta**

Disusun Oleh:

Dhani Muballikhoh Al Ma'rufi

21120061

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2024**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

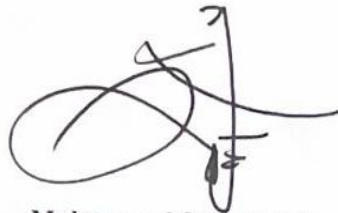
Nama : Dhani Muballikhoh Al Ma'rufi
NIM : 21120061
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan PT.
Efrata Garmino Utama

Disetujui dan disahkan:

Hari :

Tanggal :

Pembimbing,



Muhammad Svihabuddin, S.Hum.

NIDN.

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Satria Veriansyah Wajuna, S.Sn., M.M.

NIDN. 0606069402

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dhani Muballikhoh Al Ma'rufi
NIM : 21120061
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan PT.
Efrata Garmino Utama

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari :
Tanggal :

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Aditya Liliyan, S.M.B., M.M. ()
Anggota : Muhammad Syihabuddin, S.Hum, M.N. ()

Mengetahui,

STIE Surakarta



Aditya Liliyan, S.M.B., M.M.

NIDN. 0606118902

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. EFRATA GARMINDO UTAMA

tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau Sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Sukoharjo, 6 Desember 2024

Pembuat pernyataan

A handwritten signature in black ink is written over a pink 1000 Rupiah Indonesian postage stamp. The stamp features a QR code and the text 'METE 1000'.

Dhani Muballikhoh Al Ma'rufi

MOTTO

“Jadilah tinggi tanpa menjatuhkan, jadilah besar tanpa mengecilkan, jadilah hebat tanpa mencari kesalahan orang lain”

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi.

Hasil dari penelitian ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua yang saya cintai, Ibu yang selalu mendukung penulis dari awal masuk perkuliahan hingga tuntasnya tugas akhir ini dan mendukung penulis secara materiil apapun yang penulis butuhkan selalu diusahakan oleh beliau serta Ayah yang selalu memberi perhatian dan dorongan semangat pada penulis. Mereka lah yang menjadi motivasi saya untuk terus maju dan yakin semua bisa saya lalui.
2. Adik saya yang saya sayangi, senantiasa mengerti padatnya kegiatan penulis, selalu memberi semangat dan perhatian pada penulis.
3. Sahabat dan teman-teman saya yang turut memberi semangat dan mendukung penulis dalam menyelesaikan tugas akhir, selalu ada saat penulis memerlukan bantuan.
4. Bapak Muhammad Syihabuddin, S.Hum., yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
5. Jajaran Dan Liris Group khususnya PT. Efrata Garmino yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian tugas akhir di Perusahaan.
6. Seluruh Dosen Sekolah Tinggi Ekonomi Surakarta yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Efrata Garmino Utama”.

Atas tersusunnya laporan kuliah ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B., M.M., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Satria Veriansyah Wiguna, S.Sn., M.M.
3. Bapak Muhammad Syihabbudin, S.Hum., selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu mendukung dan memberi saran serta bimbingan kepada penulis.
4. Seluruh Dosen STIE Surakarta yang telah memberi ilmu dan pengetahuan serta pengalaman bagi penulis.
5. Kedua orang tua, adik yang selalu memberikan dukungan pada penulis.
6. Teman-teman Mahasiswa STIE Surakarta Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2021.
7. Jajaran Dan Liris Group khususnya PT. Efrata Garmino Utama.
8. Semua Pihak yang telah membantu dan mendukung terselesaikannya tugas akhir skripsi yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini masih banyak kekurangan, dengan harapan semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Demikian yang dapat penulis sampaikan, semoga memberikan manfaat bagi kita semua.

Surakarta, 6 Desember 2024

Penulis

Dhani Muballikhoh Al Ma'rufi

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
1. Loyalitas Karyawan.....	9
2. Pengertian Motivasi Kerja.....	11
3. Pengertian Kompensasi	15
4. Pengertian Gaya Kepemimpinan	17

B.	Penelitian Terdahulu	20
C.	Kerangka Pikir.....	25
D.	Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN.....		29
A.	Objek Penelitian	29
B.	Jenis dan Sumber Data	29
1.	Jenis Penelitian	29
2.	Sumber Data	29
C.	Populasi dan Sampel	30
1.	Populasi.....	30
2.	Sampel	31
D.	Teknik Pengumpulan Data	32
E.	Definisi Operasional.....	33
F.	Teknik Analisis Data	37
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		41
A.	Deskripsi Objek Penelitian	41
1.	Gambaran Umum Perusahaan	41
2.	Visi dan Misi Perusahaan	42
B.	Karakteristik Responden	42
1.	Jenis Kelamin	43
2.	Usia.....	43
3.	Lama Bekerja	44
4.	Pendidikan Terakhir.....	44
C.	Analisis Data	45
1.	Uji Instrumen Data	45

2. Uji Asumsi Klasik	48
3. Uji Hipotesis.....	51
D. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP.....	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran	56
C. Keterbatasan Penelitian	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 2 Skala Likert	32
Tabel 3 Definisi Operasional.....	33
Tabel 4 Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	46
Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2).....	46
Tabel 10 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X3).....	46
Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 12 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	49
Tabel 13 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 15 Tabel Koefisien.....	51
Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir.....	26
------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisioner
2. Data Tabulasi dan Data Responden
3. Hasil Uji Normalitas
4. Lampiran Uji Asumsi Klasik
5. Lampiran Hasil Uji Hipotesis

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. EFRATA
GARMINDO UTAMA.**

**DHANI MUBALLIKHOH AL MA'RUFİ
21120061**

ABSTRAK

Dalam lingkungan bisnis yang terus berkembang akan selalu terdapat persaingan antar perusahaan, sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan terutama pada bidang sumber daya manusia (SDM) yang berpotensi dan berkompeten, dan hal tersebut tidak jauh dari pengaruh pimpinan itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan PT. Efrata Garmino Utama.

Teknik pengambilan sampel ini adalah teknik *probability sampling*, pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata pada populasi dan jumlah anggota sampel akan dilakukan dengan rumus slovin dengan hasil akhir sebanyak 89 responden. Teknik analisis yang dilakukan yaitu (1) Uji instrumen data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas (2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas (3) Uji analisis regresi linier berganda (4) Uji hipotesis yaitu uji t dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS *Statistic for Windows* versi 27.

Berdasarkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, variabel kompensasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan variabel gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, COMPENSATION, AND
LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE LOYALTY OF PT. EFRATA
GARMINDO UTAMA.**

**DHANI MUBALLIKHOH AL MA'RUF
21120061**

ABSTRACT

In a business environment that continues to develop, there will always be competition between companies, so companies are required to have advantages, especially in the field of potential and competent human resources (HR), and this is not far from the influence of the leadership itself. The purpose of this study is to analyze the influence of work motivation, compensation, and leadership style on employee loyalty of PT. Efrata Garmino Utama.

This sampling technique is a probability sampling technique, sampling is carried out randomly without considering the strata of the population and the number of sample members will be carried out with the slovin formula with a final result of 89 respondents. The analysis techniques carried out are (1) Data instrument test, namely validity test and reliability test (2) Classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, and heteroskedasticity test (3) Multiple linear regression analysis test (4) Hypothesis test, namely t-test and determination coefficient test. The data processing in this study uses the SPSS Statistic for Windows version 27 tool.

Based on the results of the t-test, it was shown that the work motivation variable (X1) had a significant effect on employee loyalty, the compensation variable (X2) did not have a significant effect on employee loyalty, and the leadership style variable (X3) had a significant effect on employee loyalty.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Leadership Style, Employee Loyalty

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan semakin tinggi, sehingga perusahaan perlu meningkatkan performa dalam segala bidang seperti teknologi, keuangan, sumber daya alam, dan sumber daya manusia (SDM). Perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan-keunggulan, terutama di bidang SDM dan bagaimana SDM tersebut dikelola. Dalam lingkungan bisnis yang terus berkembang, penting bagi organisasi untuk dapat mempertahankan karyawan berpotensi dan berkompeten. Strategi manajemen SDM yang efektif harus mencakup program retensi karyawan yang menarik, seperti pendekatan mentorship, program penghargaan, dan kesempatan untuk pertumbuhan karir di dalam organisasi. Menurut Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dhakiri, faktor kalahnya perusahaan dalam persaingan disebabkan kurangnya keahlian dan skill tenaga kerja di tengah perubahan guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan di butuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan.

Keunggulan yang diperoleh melalui kepemilikan SDM unggul, merupakan asset terpenting perusahaan, karena sumberdaya manusia adalah satu-satunya tempat di mana aset pengetahuan melekat (Nurjaman et al., 2020). Selain mempertahankan karyawan, pengembangan kepemimpinan juga menjadi hal yang penting dalam strategi manajemen SDM (Basuki, 2023).

Fungsi MSDM harus merekrut karyawan-karyawan yang kompeten untuk menangani dan menjalankan aktivitas-aktivitas nilai lainnya melalui analisis pekerjaan yang akurat, mempersiapkan mereka untuk kebutuhan operasional saat ini dan masa yang akan datang melalui program-program pelatihan dan pengembangan, mengupayakan mereka memiliki motivasi yang tinggi melalui program manajemen karir, tingkat kompensasi dan insentif yang tepat, mengevaluasi dan menilai kinerja mereka agar setiap individu dan setiap aktivitas nilai tersebut berkontribusi, dan mengupayakan agar orang-orang yang memiliki kompetensi tetap bergabung dalam organisasi dan menciptakan kepuasan dan komitmen karyawan dan lain sebagainya (Kasmawati, 2018). Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan berpengetahuan dan berketrampilan serta usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Didalam Perusahaan, sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting karena tanpa sumber daya manusia sebuah badan usaha atau Perusahaan jasa tidak bisa melakukan kegiatan usaha apapun (Firman, 2022).

Pada dasarnya karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan, karyawan akan terus belajar dan mencoba melakukan pekerjaan yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi tentu dapat meningkatkan Tingkat produktivitas dan loyalitas bagi perusahaan.

Menurut (Hidayat, 2018) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa guna mempengaruhi bawahan sehingga kinerja dan tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menjadi tolak ukur keberhasilan apa yang dipimpin, karena dapat berpengaruh pada tinggi rendahnya keuntungan suatu perusahaan. Kepemimpinan yang dibutuhkan untuk sekarang yaitu seorang pemimpin yang mampu memberdayakan bawahannya serta pemimpin yang mampu menumbuhkan motivasi kerja pada bawahannya dalam menjalankan kewajibannya masing-masing.

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidup, untuk itulah seseorang mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan sehingga perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan biaya tambahan untuk karyawan yang bekerja keras dan hasil kerjanya memuaskan sehingga diberi penghargaan misalnya tiket untuk berlibur, naik jabatan, asuransi, dan lain-lain (Candrawati & Giantari, 2018). Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah satu dari beberapa langkah dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Loyalitas adalah satu unsur penting dalam melakukan penilaian terhadap karyawan dengan beberapa cara yaitu kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, maupun organisasi (Hasibuan, 2014). Dengan adanya kesetiaan karyawan maka perusahaan lebih mudah mencapai tujuannya dan

memajukan perusahaan di masa mendatang. Maka peran karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan memiliki kedudukan sangat penting. Banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu motivasi kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, pemimpin dan karyawan harus memiliki hubungan yang harmoni demi tercapainya tujuan perusahaan, jika tidak maka perusahaan sulit untuk mencapai kemajuan.

Untuk mencapai tujuan tersebut perlu solusi sinkron antara pimpinan dan karyawan agar lebih loyal dan berkualitas. Penelitian Novia (2021) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas sedangkan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas. Sedangkan penelitian Rama, dkk (2019) berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga menerangkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Adapun penelitian dari Willy Rizky Utami & Dwiatmadja (2020), berjudul pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi pada loyalitas kerja karyawan (studi kasus PT. Tribun Berita Online) bahwa hanya pengembangan karir yang berpengaruh positif terhadap loyalitas

karyawan, namun motivasi dan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

Kesimpulan dari beberapa penelitian diatas yakni motivasi kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan belum sepenuhnya memengaruhi loyalitas pada karyawan. Salah satu cara yang harus dilakukan agar dapat lebih efisien untuk meningkatkan loyalitas yaitu karyawan membutuhkan komitmen tinggi terhadap perusahaan dan juga sebaliknya, perusahaan memberikan timbal balik/feedback yang memadai seperti fasilitas untuk karyawan.

PT. Efrata Garmino Utama merupakan bagian dari Dan Liris Group, beralamat di Banaran Baru, Banaran, Grogol Sukoharjo. Perusahaan yang fokus pada ritel mode, pengembangan merek lokal dan manufaktur garmen untuk merek mode lokal dan internasional. Sebagai anggota grup tekstil terpadu Dan Liris, PT. Efrata Garmino Utama memiliki posisi baik untuk menawarkan layanan produksi garmen untuk berbagai merk pakaian mode serta seragam perusahaan dan sekolah. Tim profesional mengoperasikan lebih dari 500 mesin, memfasilitasi kapasitas produksi 50.000 potong per bulan untuk memenuhi berbagai kebutuhan pelanggan. Untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan tentu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dalam bidangnya, perusahaan pun harus memberi fasilitas/kompensasi pada karyawan agar karyawan dapat bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Kemudian setelah kompensasi diberikan kepada karyawan sesuai dengan yang

diharapkan, motivasi dari atasan pun harus diberikan kepada karyawan agar karyawan mempunyai dorongan semangat untuk mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya gaya kepemimpinan yang mampu memberi arahan yang baik, maka akan tercipta efisiensi kerja yang meningkat, selain itu loyalitas karyawan dapat meningkat secara efektif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka penulis membuat rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Efrata Garmino Utama?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Efrata Garmino Utama?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Efrata Garmino Utama?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi karyawan terhadap loyalitas karyawan PT. Efrata Garmino Utama.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Efrata Garmino Utama.

3. Mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan PT. Efrata Garmino Utama.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang baik, diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

- a. Secara praktis penelitian ini menjadi kontribusi yang positif dan referensi bagi perusahaan untuk menambah masukan bagi pimpinan perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan PT. Efrata Garmino Utama, sehingga karyawan memiliki dorongan kerja tinggi dalam bentuk pemberian motivasi guna menghasilkan karyawan yang mampu mempertahankan kualitas perusahaan untuk memberikan kepuasan terhadap konsumen.
- b. Membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan, sehingga meningkatkan rasa loyal karyawan pada perusahaan.

2. Bagi Penulis

- a. Manfaat yang diharapkan dari penulisan tugas akhir ini adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

- b. Sebagai langkah penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari bangku kuliah yang berupa teori yang terjadi di lapangan, sehingga teori tersebut dapat digunakan pada kejadian yang sesungguhnya.

3. Bagi Akademis

- a. Menjadi bahan informasi yang bermanfaat dalam menambah pengetahuan dalam dunia kerja dan bahan perbandingan dasar untuk penelitian mendalam khususnya pada bidang MSDM.
- b. Sebagai bahan referensi bagi calon peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Loyalitas Karyawan

Menurut Prayanto (2008) dalam Putra (2021), loyalitas adalah kesetiaan yang berpenampilan yang setiap manusia perlu memiliki, mendukung, mendapat keyakinan bahwa semua baik dan membuat koneksi. Selanjutnya Hasibuan dalam Hanin *et al.*, (2018) berpendapat, loyalitas karyawan merupakan kesetiaan yang digambarkan dengan sikap bersedianya karyawan untuk menjaga dan membela organisasi di dalam organisasi maupun luar organisasi dari segala hal yang tidak bertanggung jawab.

Loyalitas dapat disebut dengan komitmen. Menurut Robbins dalam Irvani & Fauzi (2018), komitmen dalam organisasi adalah seorang pekerja yang mengidentifikasi organisasi, tujuan dan harapan untuk menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Menurut Sudiman (2013) dalam Novia (2021), loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan

juga waktu guna ikut serta untuk mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan merugikan perusahaan selama orang tersebut berstatus sebagai karyawan.

Dari pembahasan diatas disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan bersedia melakukan tanggung jawab yang diberikan dengan sikap dan tindakan positif karena mereka akan memberikan timbal balik jika perusahaan memperhatikan segala aspek pendukung pengembang karir.

1.1 Indikator pada Loyalitas Karyawan

Menurut Putra (2021) menyebutkan beberpa indikator yang terdapat pada loyalitas karyawan, antara lain:

- a. Taat pada peraturan,
- b. Tanggung jawab pada perusahaan,
- c. Kemauan untuk bekerja sama,
- d. Rasa memiliki,
- e. Hubungan antar pribadi,
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan.

1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut penelitian Putra (2021), berikut factor yang mempengaruhi loyalitas pada karyawan, yaitu:

- a. Kepuasan (*satisfaction*),
- b. Memegang penuh gairah (*emotional bonding*),
- c. Kepercayaan (*trust*),

- d. Kemudahan (*choice reduction and habit*),
- e. Keterlibatan dalam organisasi (sejarah organisasi)

1.3 Penyebab Turunnya Loyalitas

Menurut Putra (2021), ada tiga sebab turunnya loyalitas yaitu:

- a. Faktor rasional,
- b. Faktor emosional,
- c. Faktor kepribadian

1.4 Strategi Untuk Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2017), strategi yang harus diperhatikan guna meningkatkan loyalitas karyawan, antara lain:

- a. Komunikasi,
- b. *Insentif*,
- c. Program kesejahteraan,
- d. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KKK),
- e. Hubungan Industrial Pancasila (HIP).

2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses mendorong individu untuk mencapai tujuan perusahaan (Karima et al., 2019). Sedangkan menurut Robbins dalam Irvani & Fauzi (2018) berpendapat bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, usaha secara terus menerus dan arahan setiap individu dalam mencapai tujuan.

Motivasi kerja dapat diartikan dari kata motif (*motive*) yang artinya dorongan, sedangkan motivasi diartikan suatu kondisi yang mendorong

seseorang melakukan aktivitas yang terjadi secara sadar (Rambet, 2022). Menurut Robbins dalam Irvani & Fauzi (2018) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menyebabkan (insensity), usaha secara terus menerus (persistence), dan arahan (direction) setiap individu guna mencapai tujuan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dukungan atau dorongan dari dalam diri seseorang dengan bantuan orang lain untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan tertentu, motivasi memiliki peran yang sangatlah penting karena menjadi salah satu aspek agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai.

2.1 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi memiliki beberapa indikator menurut Bawono (2020) diantaranya sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab, yaitu karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian pekerjaannya.
- b. Semangat bekerja, yaitu karyawan memiliki passion dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Aktualisasi diri, yaitu karyawan bersedia berprestasi semaksimal mungkin.

2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Susilo *et al.*, (2023) motivasi seorang pekerja untuk bekerja melibatkan factor individu dan faktor perusahaan:

- a. Faktor individu merupakan faktor yang bersifat individu, meliputi: kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan.
- b. Faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi meliputi: pembayaran seperti gaji, kemampuan karyawan, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

2.3 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) prinsip motivasi kerja terdapat beberapa prinsip sebagai berikut:

- a. Prinsip komunikasi

Sebagai pemimpin harus dapat mengkomunikasikan segala sesuatu yang berkaitan dengan usaha karyawan, mencapai target yang telah diberikan, dengan informasi yang jelas sehingga karyawan akan lebih merasa mendapatkan motivasi yang baik.

- b. Prinsip partisipan

Karyawan diberikan kesempatan dalam berpartisipasi menyampaikan pendapatnya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

- c. Prinsip pendelegasian wewenang

Sebagai pemimpin harus bisa memberi wewenang pada karyawan saat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dijalankan.

- d. Prinsip memberi perhatian

Dengan diberikannya perhatian dari pemimpin dengan apa yang diinginkan karyawannya dapat memotivasi dalam bekerja sesuai dengan harapan dari perusahaan.

e. Prinsip mengakui andil karyawan

Prinsip pemimpin harus dapat mengakui bahwa karyawannya memiliki sifat yang andil untuk usaha mencapai tujuan perusahaan.

2.4 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Kurniasari (2018), terdapat beberapa tujuan dalam motivasi kerja, sebagai berikut:

- a. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan,
- b. Meningkatnya moral serta keputusan kerja karyawan,
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pada karyawan di perusahaan,
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pada karyawan,
- f. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan targetnya,
- g. Menciptakan suasana serta hubungan baik,
- h. Meningkatkan efektifitas penggandaan karyawan,
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan,
- j. Meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengertian Kompensasi

Kompensasi secara umum dapat diartikan sebagai balasan yang diberikan atas hasil kerja yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan, baik berupa upah, jabatan maupun bonus (Novia, 2021). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan guna mengganti jasa kepada karyawan, dimana pemberian tersebut termasuk bagian dari fungsi MSDM. Kompensasi menjadi sebuah alasan pada kalangan umum untuk bekerja (Kawiana, 2020).

Karyawan harus diperlakukan dengan baik, adil dan sehat dalam pemberian kompensasi, agar mereka dapat mencapai target dan tugas serta tanggung jawab kedisiplinan yang pada akhirnya loyalitas terhadap perusahaan dapat meningkat. Kompensasi sering sekali dipandang dan menyebabkan terjadinya ketidakpuasan karyawan dan pada akhirnya menyebabkan karyawan tidak loyal terhadap perusahaan (Candrawati & Giantari, 2018).

Jadi, kompensasi merupakan bentuk apresiasi dari perusahaan terhadap karyawan baik berupa upah, gaji, asuransi, kesejahteraan, fasilitas, tunjangan, maupun bonus. Hal tersebut diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dikarenakan karyawan mampu bekerja dengan baik dan dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

3.1 Indikator Kompensasi

Menurut Wisudaan dan Taoena dalam Novia (2021), bahwa indikator kompensasi meliputi sebagai berikut:

1. Gaji, yaitu sebuah imbalan yang diberikan perusahaan secara teratur baik setiap tahun, bulanan maupun mingguan.
2. *Insentif*, merupakan imbalan tambahan yang diberikan karena karyawan memiliki prestasi ataupun memiliki kinerja diatas standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.
3. Kompensasi tidak langsung, ialah berupa asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan lainnya.

3.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto (2016), tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:

- a. Memenuhi kebutuhan secara finansial
Karyawan diberi kompensasi dengan upah atau dalam bentuk lain guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Jika yakin menerima gaji tetap berarti karyawan dan keluarga tanggungannya dijamin keamanan finansialnya.
- b. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja
Pemberian gaji yang lebih dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih giat.
- c. Mempromosikan perusahaan
Semakin tinggi perusahaan menawarkan sebuah kompensasi maka pendapatan perusahaan sedang lebih tinggi.

3.3 Asas Kompensasi

Asas kompensasi bagi karyawan menurut Hasibuan (2015) dalam Novia (2021), dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Asas keadilan, besaran kompensasi yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, prestasi dan tingkat resiko kerja karyawan.
- b. Asas layak dan wajar, kompensasi diukur kelayakannya sesuai dengan batas wajar serta peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau aturan lain yang konsisten.

3.4 Tahapan Menetapkan Kompensasi

Menurut Kawiana (2020), berikut tahapan dalam menentukan suatu kompensasi yaitu:

- a. Tahap evaluasi pekerjaan, melalui informasi dari analisis pekerjaan sebagai jaminan keadilan internal yang sesuai dengan nilai relative tiap pekerjaan.
- b. Tahap survei upah dan gaji, guna menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja.
- c. Tahap menilai harga pada tiap pekerjaan, guna menentukan pembayaran upah yang didasarkan oleh keadilan internal dan eksternal.

4. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara memimpin atau perihal memimpin. Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27), menyatakan gaya kepemimpinan merupakan perilaku serta strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang menjadi pimpinan dalam perusahaan untuk mempengaruhi bawahan agar bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Bukit *et al.*, 2017). Sedangkan menurut Hidayat (2018:143), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa guna mempengaruhi bawahan agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Adapun memotivasi karyawan sehingga diharapkan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Jadi, gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin untuk memimpin suatu perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi dan yang pasti dibantu oleh karyawan yang tidak lepas dari tugas dan kewajiban dalam bekerja disuatu perusahaan.

4.1 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2009) menyebutkan beberapa indikator tentang gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan,
2. Kemampuan memotivasi,

3. Kemampuan komunikasi,
4. Kemampuan mengendalikan bawahan,
5. Tanggung jawab,
6. Kemampuan mengendalikan emosi.

4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Ramadhany (2018) dalam Novia (2021), dibawah ini merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan:

- a. Kepribadian,
- b. Harapan dan perilaku atasan,
- c. Karakteristik,
- d. Kebutuhan tugas,
- e. Kebijakan perusahaan,
- f. Harapan dan perilaku rekan kerja.

4.3 Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2017), berikut beberapa jenis gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Kepemimpinan *otoriter*, jika kekuasaan dan wewenang sebagian besar mutlak ada ditangan pimpinan jika pimpinan tersebut mengamati system sentralisasi wewenang. Orientasi berfokus hanya pada peningkatan produktivitas tanpa memikirkan perasaan karyawannya.
- b. Kepemimpinan *partisipatif*, merupakan gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan cara membujuk, menciptakan kerja sama

serasi, menumbuhkan rasa loyal dan partisipasi bawahan. Pimpinan selalu mengupayakan agar karyawan merasa diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

- c. Kepemimpinan *delegatif*, yaitu jika pimpinan mendelegasikan wewenang pada karyawan dengan lengkap atau menyerahkan sepenuhnya Keputusan pada karyawannya.

4.4 Teori Gaya Kepemimpinan

Berikut beberapa teori gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2017), sebagai berikut:

- a. *Situasional theory*, teori ini didasarkan oleh penyesuaian situasi seperti kompetensi dan komunikasi.
- b. *Contingency theory*, merupakan teori penyesuaian pimpinan sesuai dengan situasi yang ada dan mengacu pada motivasi tugas dan relasi.
- c. *Path-goal theory* (teori saraja tujuan), yaitu menerangkan bagaimana pimpinan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Adapun beberapa pendekatan dalam teori ini yaitu *directive leadership*, *supportive leadership*, *participative leadership*, dan *achievement oriented leadership*.

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan terhadap model penelitian dan hipotesis yang akan dirumuskan serta menjadi pembanding dengan hasil penelitian. Berikut tabel penelitian terdahulu yang relevan:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis/ Tahun/ Judul	Metode	Hasil
1.	Pradasa, Twinda Gilang Wisnu & Dra. Chuzaimah (2020) “Pengaruh motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan PT. <i>Linard Power Kontraktor Jakarta</i> ”.	Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan olah data menggunakan SPSS.	Hasil penelitian motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2.	Rama, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja,	Metode yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif dengan teknik	Dari penelitian berjudul bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki

	motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga”.	pengumpulan data melalui <i>questionnaires</i> .	pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3.	Wulandari <i>et al.</i> , (2021) dengan judul “ <i>Effect of Empowerment and Compensation on Employee Loyalty</i> ”	Metode yang digunakan yaitu sensus, dengan menyebarkan kuisioner, dan teknik analisis linier berganda.	Hasil penelitian tersebut yaitu dengan judul pemberdayaan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Perusahaan Dagang Primatama Sejahtera.
4.	Willy Rizky Utami & Dwiatmadja (2020) dengan judul “Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi	Metode yang digunakan untuk penelitian dengan analisis statistik dengan aplikasi IBM SPSS statistik 23.	Hasil penelitian dengan judul tersebut bahwa hanya pengembangan karir yang berpengaruh positif terhadap loyalitas, tetapi motivasi dan kompensasi tidak memiliki pengaruh

	terhadap loyalitas kerja karyawan (studi kasus di PT. Tribun Berita <i>Online</i>)”.		terhadap loyalitas kerja karyawan.
5.	Nuriyah & Azizah (2021) “Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Petrokimia Gresik”.	Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan Teknik <i>sampling</i> jenuh dan olah data IBM SPSS 25.	Dari penelitian dengan judul bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.
6.	Novia (2021) “Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang”	Metode yang digunakan yaitu teknik <i>sampling</i> jenuh dengan analisis data model berganda dari kuisioner yang diolah menggunakan SPSS.	Dari penelitian tersebut bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

7.	Candrawati & Giantari (2018) <i>“The Effect of Leadership Style, Motivation and Compensation on Employee Loyalty at KSP Pasar Kambojan”</i>	Metode menggunakan Teknik <i>sampling</i> jenuh dengan metode pengumpulan kuisioner. Teknik analisis data tersebut menggunakan regresi linier berganda.	Hasil penelitian tersebut bahwa gaya kepemimpinan motivasi, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Koperasi Pasar Kambojan.
8.	Sumaryathi & Dewi (2020) <i>“The Effect of Compensation on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Mediator”</i>	Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah sensus, teknik analisis data menggunakan aplikasi SEM dengan pendekatan PLS dan uji VAF.	Hasil dari penelitian tersebut adalah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

9.	Bagus et al., (2021) <i>“Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort”</i>	Metode <i>sampling</i> yang digunakan dengan rumus <i>Solvin</i> dan teknik analisis data regresi linier berganda, uji asumsi klasik an uji kelayakan model.	Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
10.	Karima et al., (2019) <i>“A Study on Motivation and its Relationship with Employee Loyalty and Commitment: A Case Study of Nama Group Sultanate of Oman”</i>	Metode yang digunakan yaitu dengan kuisioner pengumpulan konveksi.	Hasil penelitian menerangkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dan komitmen karyawan.

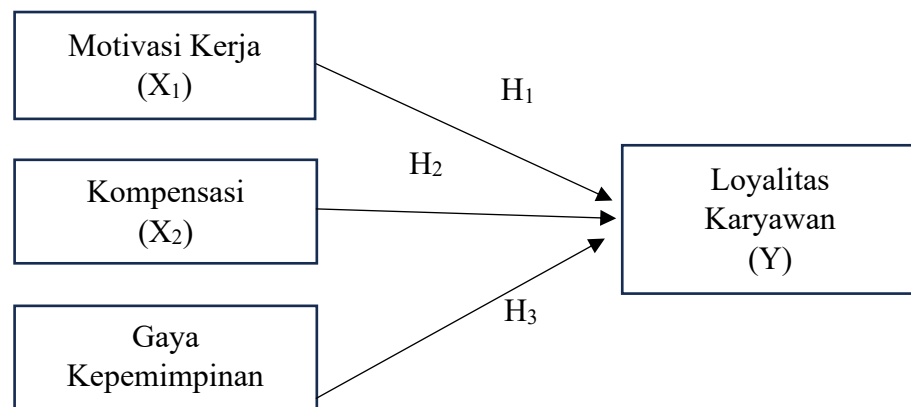
Sumber: Penelitian terdahulu

C. Kerangka Pikir

Perusahaan sebagai tempat aktivitas di mana pimpinan dan karyawan berperan sangat penting dalam mengelola jalannya perusahaan

demi mencapai tujuan perusahaan. Kerangka pikir penelitian menunjukkan arah pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan yang ditunjukkan pada Gambar 1.

Gambar 1
Kerangka Pikir



Keterangan:

X1: Motivasi Kerja

X2: Kompensasi

X3: Gaya Kepemimpinan

Y : Loyalitas Karyawan

Berdasarkan gambar diatas terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

a. Variabel Denpenden

Menurut Sujarweni (2015) dalam Nurusyifa (2018) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Loyalitas Karyawan (Y).

b. Variabel Independen

Variabel independen atau disebut dengan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab adanya variabel terikat atau variabel dependen.

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) dan gaya kepemimpinan (X3).

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Karima *et al.*, (2019) memiliki hasil motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sementara dari hasil penelitian Candrawati & Giantari (2018), motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dan menurut penelitian Rama, dkk (2019), motivasi juga mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Berdasar beberapa penelitian tersebut, maka hipotesis akan dikembangkan menjadi berikut.

H₁: motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut penelitian Bagus *et al.*, (2021) kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sementara menurut penelitian yang sudah dilakukan oleh Novia (2021), kompensasi juga berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dan menurut Wulandari *et al.*, (2021) variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap

loyalitas karyawan. Dengan hasil kesesuaian penelitian tersebut, maka penulis akan mengembangkan dengan hipotesis berikut ini.

H₂: kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Rama, dkk (2019), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sementara menurut hasil penelitian Kasmiruddin & Aban (2019), mendapat hasil variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dan menurut penelitian Candrawati & Giantari (2018), gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil peneliti terdahulu maka dapat disimpulkan hipotesis berikut.

H₃: gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dengan responden karyawan PT. Efrata Garmino Utama, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Efrata Garmino Utama.
2. Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Efrata Garmino Utama.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Efrata Garmino Utama.

B. Saran

Berdasarkan temuan, analisis dan rekomendasi penelitian. Oleh karena itu berikut saran yang dapat dibuat:

1. Berkaitan dengan variabel motivasi kerja, saran untuk perusahaan yaitu mempertahankan pemberian motivasi baik untuk karyawan maupun antara pemimpin dan bawahan, karena motivasi dapat membangun semangat serta menumbuhkan percaya diri bagi karyawan yang akan menumbuhkan juga loyalitas karyawan guna memenuhi target dari perusahaan.
2. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena sesuai dengan indikator yaitu gaji,

insentif dan kompensasi tidak langsung itu tidak berpengaruh pada loyalitas karyawan, bisa dialihkan dengan kompensasi yang lain seperti memberi penghargaan karyawan setiap tahun dengan kategori tertentu agar karyawan lebih *excited* untuk bekerja lebih giat dan menumbuhkan loyalitas bagi perusahaan.

3. Melihat pada variabel gaya kepemimpinan, sebaiknya meningkatkan skill tentang gaya kepemimpinan pada pemimpin setiap divisi, karena dengan meningkatnya skill pemimpin maka akan lebih dapat meningkatkan loyalitas karyawan perusahaan.
4. Bagi peneliti di perusahaan ini selanjutnya diharapkan menambah variabel yang berbeda dari variabel yang diteliti sebab ada 59,4% kontribusi variabel lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. Efrata Garmino Utama.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa adanya beberapa keterbatasan saat proses penelitian ini yang cukup menyita waktu, adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengajuan penelitian di perusahaan tempat peneliti bekerja yang cukup rumit sampai dengan persetujuan direktur utama perusahaan,
2. Memerlukan waktu cukup lama untuk melengkapi jumlah responden yaitu dengan bagian HRD yang menyebarkan kuisioner melalui *WhatsApp group*, peneliti juga harus meminta bantuan secara langsung kepada karyawan lain,

3. Waktu pengerjaan hasil penelitian yang terbatas dikarenakan peneliti bekerja di pagi sampai sore hari, jadi hanya bisa mengerjakan di akhir minggu atau malam hari namun tidak semaksimal di akhir minggu.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, Resa. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta). Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro: Semarang.
- Bagus, T., Sukawati, W., & Suwandana, I. G. M. (2021). Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 2, 399–408.
- Bawono, I. R., Setyadi, E., & Hamid, S. A. (2020). Work Motivation Effect on State Civil Apparatus Performance during WFH with Discipline Variable. *Jurnal Akuntansi*, 11(2), 110–121.
- Candrawati, N. K. D., & Giantari, I. G. A. K. (2018). The Effect of Leadership Style and Compensation on. 4(2), 70–76.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS23. BPFE Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gusriani. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Hidayat, A. 2018. “Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur”, *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 1: 141-151.
- Hanin, A., dkk. 2018. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo (Jawa Pos Grup)”, *Jurnal Riset Manajemen*: 115.
- Hasibuan, M.S., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Irvani, R., & Fauzi. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Andi
- Jana, Rama and Akhirman, Akhirman and Nurhasanah, N. (2019). Pengaruh Gaya, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga. S1 Thesis. <http://repositori.umrah.ac.id/226/>
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Karima, M., Balushi, A., & Aulia, S. (2019). A Study on Motivation and its Relationship with Employee Loyalty and Commitment: A Case study of Nama Group Sultanate of Oman. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 7(4), 112–122. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0704015>
- Kasmiruddin, & Aban, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka. *JABEISTIK : Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik*, 14(2), 14–16.

- Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan (I. B. P. E. Suadnyana (ed.); Pertama). (UNHI) Press.
- Kumala, H.R., & Agustina, T. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor”, Widia Cipta, Vol. II, No. 1: 26-31.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 2(1), 32–39.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaann,Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda. BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Marjuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sah Media. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/6616>
- Novia, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kera Karyawan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Nuriyah, S., & Azizah, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. JABEISTIK : Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik, 1(1), 22–31.

- Pradasa, Twinda Gilang Wisnu, T., & Dra. Chuzaimah, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Linard Power Kontraktor Jakarta). Skripsi Thesis. <http://eprints.ums.ac.id/84370/>
- Putra, J. M. (2021). Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Mandala Multifinance Cabang Bulukumba. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rambet, A. (2022). Gaya Kepemimpinan: Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumaryathi, N. K., & Dewi, I. G. (2020). The Effect of Compensation on Employee Loyalty With Job Satisfaction As A Mediator. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(1), 367–373.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and*

Business, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>

Wulandari, N., Arifin, A., Khoiriyah, M., Pujiningtiyas, R. A. I., & Arifin, M.
(2021). Effect of Empowerment and Compensation on Employee
Loyalty. Himbep 2020, 259–263.
<https://doi.org/10.5220/0010330902590263>

LAMPIRAN

1.Lampiran Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN PERMOHONAN PENGISIAN KUISISIONER

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr/Sdri Karyawan PT. Efrata Garmino Utama

Hal : Pengisian Kuisisioner

Dengan Hormat, Dalam rangka memenuhi tugas dan persyaratan bagi mahasiswa Program Studi Manajemen STIE Surakarta kepada mahasiswa dibebankan untuk menyusun skripsi. Sebagai bahan penyusunan skripsi tersebut, maka saya mengadakan penelitian dengan judul: **"PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. EFRATA GARMINDO UTAMA"**.

Sehubungan dengan itu, saya mohon Bapak/Ibu/Sdr/Sdri berkenan mengisi kuisisioner ini, kesuksesan penelitian ini sangat bergantung dari pendapat Bapak/Ibu/Sdr/Sdri. Oleh karena itu, mohon kesediaanya untuk mengisi jawaban dengan sebenar-benarnya.

Demikian atas ketersediaan dan bantuannya untuk mengisi kuisisioner ini, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih.

Sukoharjo, 12 September 2024

Peneliti

Dhani Muballikhoh Al Ma'rufi

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin
 - ☐ Laki-laki
 - ☐ Perempuan
2. Usia
 - ☐ 18-28 Tahun
 - ☐ 29-38 Tahun
 - ☐ 39-55 Tahun
3. Lama Bekerja
 - ☐ <1 Tahun
 - ☐ 2-5 Tahun
 - ☐ >6 Tahun
4. Pendidikan Terakhir
 - ☐ SMP
 - ☐ SMA/K
 - ☐ DIII
 - ☐ S1
 - ☐ S2

Keterangan

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

MOTIVASI KERJA (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan.					
2.	Saya memiliki semangat tinggi dalam bekerja.					

3.	Saya bersedia bekerja untuk mencapai kinerja yang maksimal.					
----	---	--	--	--	--	--

KOMPENSASI

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya menerima gaji sesuai dengan perjanjian awal dengan perusahaan.					
2.	Saya menerima insentif sesuai dengan kinerja dan peraturan perusahaan.					
3.	Perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan peraturan, seperti jaminan kesehatan dan cuti karyawan.					

GAYA KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memiliki pemimpin yang mampu mengambil keputusan ketika menghadapi kondisi tertentu terkait karyawan.					
2.	Saya memiliki pemimpin yang mampu memotivasi atau menyemangati karyawan ketika menghadapi berbagai tantangan pekerjaan.					
3.	Pemimpin saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan.					
4.	Pemimpin saya mampu mengarahkan, mengendalikan, dan memimpin karyawan dengan baik.					
5.	Pemimpin saya memiliki sikap tanggung jawab ketika memimpin karyawan.					

6.	Pemimpin saya mampu mengendalikan emosi dengan baik ketika memimpin karyawan.					
----	---	--	--	--	--	--

LOYALITAS KARYAWAN

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya taat dan patuh terhadap seluruh peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.					
2.	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab.					
3.	Saya memiliki kemauan dan mampu untuk bekerja sama dengan karyawan lain.					
4.	Saya secara sadar menumbuhkan rasa memiliki dengan cara menjaga nama baik perusahaan dengan menggunakan fasilitas perusahaan dengan benar.					
5.	Saya mampu membentuk hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan perusahaan.					
6.	Saya menyukai pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan atau keahlian saya.					